



# **CONVENCIÓN COLECTIVA PETROLERA**

**2005-2007**

### **CLÁUSULA 1– ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Esta Convención surtirá sus efectos entre la Empresa, sus sucesoras o causahabientes, por una parte y por la otra: las Federaciones, los Sindicatos afiliados a las Federaciones mientras conserven dicha afiliación, Sinutrapetrol y sus Seccionales hasta la fecha que se señala en el Anexo 3 y los Trabajadores cubiertos por esta Convención; y regulará las condiciones de trabajo en las labores que se ejecuten o llegaren a efectuarse por dichos Trabajadores.

En caso de que alguno de los Sindicatos participantes en esta Convención fuere a la vez participante en otra Convención suscrita por la Empresa, los Trabajadores y Representantes Sindicales recibirán los beneficios de la Convención que le fuere aplicable, pero en ningún caso recibirán los beneficios de ambas convenciones.

### **CLÁUSULA 2– EXCLUSIVIDAD DE LOS BENEFICIOS SINDICALES:**

Las partes convienen en que los beneficios establecidos en las Cláusulas N° 10 Literal d), 36, 37, 38 Literal a) 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 57 y 69 Numeral 2 y 3 de la presente Convención, se aplicarán única y exclusivamente a las Federaciones, sus Sindicatos afiliados, Sinutrapetrol y sus Seccionales que aparecen identificados y señalados en el Anexo 3 de la presente Convención; salvo en aquellas áreas donde la Empresa ejecute sus actividades con su propio personal y no haya Sindicato constituido, ni los Sindicatos tengan jurisdicción sindical, en cuyo caso el Sindicato que se constituya y se afilie a una de las Federaciones, administrará esta Convención y gozará de los beneficios sindicales.

Queda convenido que si algún Sindicato se desafiliare de una de las Federaciones y la otra aceptare su afiliación, o cualquiera de ellas afiliare alguna organización existente o que se constituyere posteriormente, en áreas donde un Sindicato filial tenga jurisdicción sindical, es expresamente convenido que dichos Sindicatos de conformidad con los Estatutos de las Federaciones, no administrarán esta Convención ni disfrutarán de los beneficios sindicales contenidos en las cláusulas enumeradas anteriormente.

Las Federaciones se comprometen a no darle la administración a aquellos sindicatos que para el momento que se constituyan, las personas que lo conformen sean desempleados, o que no estén asociados a obras o servicios que ejecute la Empresa.

### **CLÁUSULA 3- TRABAJADORES AMPARADOS:**

Están amparados por esta Convención todos los Trabajadores de la Empresa comprendidos en las denominadas Nómina Diaria y Nómina Mensual Menor; no así aquellos que realmente desempeñen los puestos o trabajos contemplados en los Artículos 42,45,47,50, 51 y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo, ni aquellos trabajadores que pertenecen a la categoría conocida en la Industria Petrolera como Nómina Mayor, la cual está conformada por un grupo de empleados cuyo nivel dentro de la estructura organizativa de la Empresa, tiene como soporte un conjunto de beneficios, procedimientos y condiciones fundamentados en la Normativa Interna de la Empresa y plasmados en una básica filosofía Gerencial cuyas normas y procedimientos contemplan condiciones que en su conjunto en

ningún caso son inferiores a las existentes para el personal amparado por la presente convención y, en consecuencia, quedan exceptuados de la aplicación de la misma.

No obstante esta excepción, los trabajadores de la Nómina Mayor no serán afectados en los derechos sindicales que les consagra la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. En este sentido, no podrán ser impedidos, si esa fuere su voluntad, de participar en las actividades sindicales del Sindicato en la región donde efectúan sus labores.

A los efectos de la aplicación de los mencionados artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, cualquier trabajador que no estuviere de acuerdo con su exclusión, podrá acogerse al procedimiento de arbitraje estipulado en el numeral 4 de la Cláusula 57 de esta Convención.

Si la decisión fuere favorable al trabajador, éste comenzaría a disfrutar de todos los beneficios de la presente Convención a partir de la fecha de la sentencia del tribunal o del Laudo Arbitral, sin que ello implique duplicación con los beneficios distintos que le han venido siendo aplicados como parte del personal no amparado por esta Convención, ni retroactividad de los beneficios contractuales.

En cuanto a los trabajadores de las Contratistas que ejecuten para la Empresa, obras inherentes y conexas con las actividades a que se refiere los Artículos 54, 55, 56 y 57 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa les garantizará el disfrute de las mismas condiciones de trabajo y beneficios legales y contractuales que corresponden a sus Trabajadores directos, salvo a aquellos trabajadores de Contratistas que desempeñen los puestos o trabajos contemplados en los artículos 42, 45, 47, 50, 51 y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo.

A tales efectos, cualquier trabajador de las Contratistas que no estuviere de acuerdo con su exclusión, podrá presentar su reclamo por ante la Unidad de Relaciones Laborales de la Empresa, la cual conjuntamente con un representante del sindicato local y otro de la Empresa Contratista, según fuere el caso, decidirán sobre el reclamo del trabajador.

En la Cláusula 69 de esta Convención se han estipulado disposiciones expresas de excepción, cuya exacta aplicación la Empresa se compromete a hacer cumplir. Las Partes velarán por el cumplimiento de la presente convención en los talleres y empresas de servicio que realicen de manera regular y permanente obras y servicios inherentes y conexas con las actividades a que se refieren los Artículos 54, 55, 56 y 57 de la Ley Orgánica del Trabajo, de modo que a los trabajadores ocupados en dichos trabajos, se le apliquen los beneficios legales y contractuales a que se refiere esta cláusula en la cual se estipulan disposiciones cuya aplicación la Empresa se compromete a hacer cumplir a dichos talleres o empresas de servicios. Si las Partes comprobasen que un taller o empresa de servicio obligado a cumplir las disposiciones de esta cláusula, no lo hiciere, tomarán las medidas necesarias para que cese tal situación. Para los efectos del cumplimiento del acuerdo estipulado en esta cláusula, las Partes convienen en nombrar una Comisión de alto nivel conformada por un representante designado por la Empresa, otro por las Federaciones y otro por Sinutrapetrol.

La Empresa manifiesta su respeto a la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse a una organización sindical y al ejercicio de todos los derechos que a este respecto la legislación laboral le concede.

#### **CLÁUSULA 4- DEFINICIONES:**

A los fines de la más fácil y correcta aplicación y ejecución de esta Convención, se establecen las siguientes definiciones:

**EMPRESA:** Este término indica a Pdvsa Gas, S.A., sucesoras o causahabientes.

**CONTRATISTA:** Este término se refiere a las personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley, que sean contratadas directamente por la Empresa para ejecutar obras, trabajos o servicios, con sus propios elementos y que dichas obras, trabajos o servicios sean inherentes y conexos a la actividad principal que desarrolla la Empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**FEDERACIONES:** Este término se refiere a la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (FEDEPETROL) y a la Federación de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados de Venezuela (FETRAHIDROCARBUROS).

**SINUTRAPETROL:** Este término se refiere al Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Petroleros y sus Seccionales.

**SINDICATO:** Este término se refiere a aquellas organizaciones sindicales de trabajadores petroleros afiliadas a las Federaciones, para la fecha del depósito legal de la presente Convención, mientras conserven dicha afiliación.

**PARTES:** Se entiende por partes a la Empresa, a las Federaciones, el Sinutrapetrol y los Sindicatos.

**CONVENCIÓN:** Este término se refiere a la presente Convención Colectiva y sus Anexos.

**SALARIO:** Este término indica la remuneración general que recibe el Trabajador a cambio de la labor que ejecuta, la cual está integrada por los pagos hechos por Salario Básico; tiempo extraordinario y tiempo extraordinario de guardia (entendiéndose por tiempo extraordinario, el exceso trabajado en extensión de la jornada normal de ocho (8) horas; y por tiempo extraordinario de guardia, la media (½) o una (1) hora trabajada para completar la jornada de ocho (8) horas en las guardias mixta y nocturna respectivamente), ratas temporales de Salario, bonificación de trabajo nocturno, descanso semanal, días feriados, prima dominical, prima dominical adicional cuando aplique para el sistema siete por siete (7x7), prima por buceo siempre que la misma sea generada de manera fija y permanente, prima por días feriados trabajados, prima por ocupaciones especiales, prima por descanso semanal trabajado, tiempo de viaje, la ayuda única y especial de ciudad, el valor de la alimentación cuando ésta sea suministrada o pagada, el bono vacacional y utilidades de acuerdo con los términos de la Ley Orgánica del Trabajo, el bono compensatorio, el pago por

manutención contenida en la Cláusula 25 Literal a) del numeral 10, mezcla de tetraetilo de plomo, el pago por alojamiento familiar a que se refiere la cláusula N° 60, el pago de la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida y el pago del sexto día en el caso de los Trabajadores que laboran bajo el sistema 5-5-5-6. Asimismo, forman parte de esta definición los restantes conceptos contenidos en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, que sean parte del contrato individual de trabajo y el Trabajador los reciba a cambio de la labor que ejecuta.

**SALARIO BÁSICO:** Este término indica la suma fija que devenga el Trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin bonificaciones o primas de ninguna especie. Las partes acuerdan que con relación al Bono Compensatorio establecido en el Decreto N° 1.538 de fecha 29-04-1987, éste se sumará al Salario Básico a efectos del cálculo de los conceptos contemplados en esta Convención y para cuyo pago se establece como referencia al Salario Básico. Queda entendido que el referido Bono Compensatorio formará parte de la base para el cálculo de los aumentos individuales de salarios que se concedan por efecto de la aplicación de la evaluación de desempeño.

**SALARIO NORMAL:** Es la remuneración que el Trabajador percibe de forma regular y permanente, por la labor ordinaria convenida, como retribución debida por la Empresa al Trabajador por el servicio prestado en el tiempo inmediatamente anterior a la fecha de su determinación; a tales efectos, el mismo estará comprendido por los siguientes conceptos: Salario Básico; bono compensatorio; Ayuda especial única (Ayuda de Ciudad); pago de la comida en extensión de la jornada, después de tres (3) horas de tiempo extraordinario; pago por manutención contenida en el literal a) del numeral 10 de la Cláusula 25; el pago por alimentación recibido conforme a la Cláusula 12; prima por mezcla de tetraetilo de plomo; pagos por alojamiento familiar, establecido en el literal a) de la Cláusula 60; tiempo extraordinario de guardia, en el caso de los Trabajadores que laboran fijo en guardia mixta o en guardia nocturna o que roten entre dos o tres guardias (diurna, mixta o nocturna), esta retribución se refiere exclusivamente a la media ( $\frac{1}{2}$ ) o una (1) hora trabajada para completar la jornada de 8 horas en las guardias mixta y nocturna, respectivamente; bono nocturno, en el caso de los Trabajadores que laboren fijo en guardia mixta o en guardia nocturna o que roten entre dos o tres guardias (diurna, mixta o nocturna); el pago de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida cuando éste se recibe en forma regular y permanente; el pago por tiempo de viaje; el pago del 6° día trabajado en el caso de los Trabajadores que laboren en el sistema 5-5-5-6; el pago por bono dominical cuando éste es devengado por el Trabajador dentro de su sistema normal de trabajo; prima dominical adicional cuando aplique para el sistema siete por siete (7x7); prima por buceo siempre que la misma sea generada de manera fija y permanente. Asimismo, y de conformidad con el artículo 1 del Reglamento parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre Remuneraciones publicado en Gaceta Oficial N° 35134 de fecha 19-01-1993, quedan excluidos los siguientes ingresos:

- a) Los percibidos por labores distintas a la pactada;
- b) Los que sean considerados por la Ley como de carácter no salarial.
- c) Los esporádicos o eventuales; y
- d) Los provenientes de liberalidades del patrono.

**TABULADOR:** Este término indica la lista de clasificaciones y Salarios Básicos de la Nómina Diaria, del Anexo 1 que forma parte integrante de la presente Convención.

**TRABAJADOR:** Es el empleado u obrero al servicio de la Empresa amparado por esta Convención.

**REPRESENTANTES PATRONALES:** Se consideran representantes para los efectos de esta Convención por lo que respecta a la Empresa a toda persona debidamente autorizada por ella.

**REPRESENTANTES SINDICALES:** Este término se refiere, a los efectos de esta Convención, a las personas naturales que conforman las Juntas Directivas o Comités Ejecutivos de las Federaciones, de Sinutrapetrol o de los Sindicatos. De igual modo, este término se aplicará en forma extensiva a los Delegados Sindicales, Jefes de Reclamo, los Funcionarios Sindicales y los apoderados de dichas Organizaciones.

**COMISIONES:** Este término indica el conjunto de personas que puedan designar las Partes de manera temporal para tratar los planteamientos a ellos encomendados.

**RÉGIMEN APLICABLE:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 672 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Partes han determinado que el Régimen Aplicable es el establecido en las Cláusulas 4 (Definición de Salario) y 22-23-24 (Régimen de Indemnizaciones), de la Convención Colectiva depositada el 15-12-1995 ante el Ministerio del Trabajo y que estuvo en vigencia hasta el 26 de noviembre de 1997. En consecuencia, acuerdan mantenerlo en su integridad en las Cláusulas 4 y 9 de esta Convención, en el entendido que la mención a las disposiciones legales allí contenidas, señaladas en el citado artículo 672, se entenderán referidas a la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990. Quedan a salvo los derechos individuales de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Es entendido por las Partes que, a los efectos del Régimen Aplicable, la referencia que hace la disposición allí mencionada al artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, no significa derogatoria del régimen actual de estabilidad laboral consagrado en la Cláusula 49 de esta Convención en concordancia con el artículo 32 de la Ley Orgánica de Hidrocarburos.

#### **CLÁUSULA 5- AUMENTO GENERAL:**

La Empresa conviene en aumentar los sueldos y Salarios Básicos de sus Trabajadores amparados por esta Convención en la forma siguiente:

Para los Trabajadores de la Nómina Diaria:

- Siete mil bolívares (Bs. 7.000,00) diarios, a partir del 21 de Octubre de 2.004, y;
- Un mil bolívares (Bs. 1.000,00) diarios, a partir del 01 de Mayo de 2.005.

Para los trabajadores de la Nómina Mensual Menor:

- Doscientos diez mil bolívares (Bs. 210.000,00) mensuales, a partir del 21 de Octubre de 2.004, y;
- Treinta mil bolívares (Bs. 30.000,00) mensuales, a partir del 01 de Mayo de 2.005.

En los Salarios Básicos mensuales están incluidos tanto los pagos de los días de trabajo, como la remuneración que por días domingos o de descanso y días feriados que ordena la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 6- SUELDO MINIMO MENSUAL:**

La Empresa conviene en que el Salario Básico Mensual Mínimo para los Trabajadores a tiempo completo de la Nómina Mensual será de:

- Novecientos veintiocho mil ochocientos bolívares (Bs. 928.800,00) mensuales a partir del 21 de Octubre de 2.004; y
- Novecientos cincuenta y ocho mil ochocientos bolívares (Bs. 958.800,00) mensuales a partir del 01 de Mayo de 2.005.

Esta cláusula no se aplicará a los becarios, aprendices y pasantes. En cuanto a los aprendices que define el artículo 13 de la Ley del INCE, no se les aplicará la presente Convención y se regirán por las normas y procedimientos que dicho Instituto haya acordado o acuerde con la Empresa.

#### **CLÁUSULA 7- PAGOS:**

##### **a) POR TRABAJO EXTRAORDINARIO Y HORAS EXTRAS:**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores las horas extraordinarias trabajadas en exceso de una jornada de ocho (8) horas, con un noventa y tres por ciento (93%) sobre el Salario Básico por hora convenido para la jornada ordinaria legal o con un sesenta y seis por ciento (66%) sobre el Salario Normal por hora determinado para la jornada ordinaria legal, en el entendido de que en todo caso se aplicará el monto que resulte más favorable para el Trabajador.

Asimismo, la Empresa conviene en que el trabajo en horas extraordinarias se limitará a los casos realmente necesarios y que en todo momento estará sujeto al lapso determinado por la Ley, salvo en los casos de emergencia. La Empresa ratifica que no es práctica de ésta, interrumpir el descanso de sus Trabajadores entre las jornadas ordinarias de trabajo, salvo en casos realmente necesarios.

En tal sentido, cuando un Trabajador, habiendo terminado su jornada ordinaria, continúe laborando tiempo extraordinario, o cuando en el disfrute de su descanso diario entre una jornada y otra, es requerido a trabajar horas extraordinarias, recibirá el pago correspondiente de acuerdo a lo establecido en esta cláusula, dejando a salvo lo contemplado en el Literal d) de esta cláusula.

En cuanto al tiempo trabajado para completar ocho (8) horas en jornadas mixtas y nocturnas, la Empresa conviene en pagarlo con un ochenta y uno por ciento

(81%) calculado sobre el Salario Básico por hora convenido para el turno correspondiente, o con un sesenta y seis por ciento (66%) sobre el Salario Normal por hora determinado para la jornada ordinaria legal, aplicándose, en todo caso, el monto que resulte más favorable para el Trabajador.

En caso de que el tiempo extraordinario trabajado sea tal que no permita al Trabajador disfrutar de un descanso diario de no menos de ocho (8) horas continuas, inmediatamente anteriores al comienzo de su próxima jornada ordinaria programada, será exonerado de trabajar la primera mitad de esa jornada ordinaria, pero tendrá derecho al pago de su Salario Básico correspondiente a toda la jornada ordinaria en el entendido que esta disposición no se aplicará en los casos en que el Trabajador sea llamado a trabajar dentro de las dos (2) horas inmediatamente anteriores a su próxima jornada ordinaria programada, caso en el cual se aplicará lo previsto en el primer párrafo de este literal.

La Empresa conviene en pagar el tiempo extraordinario a quienes trabajan por turnos, guardias o equipos con base a la jornada legal respectiva; es decir, diurna (8 horas), mixta (7 ½ horas) o nocturna (7 horas), según corresponda.

El pago equivalente al valor de la comida cuando ésta se paga con ocasión de la extensión de la jornada o sobretiempo, será considerado como parte integrante del Salario para los efectos del cálculo de las Utilidades, Prestaciones Sociales y Vacaciones, en caso de terminación del contrato de trabajo, aun cuando el Trabajador no lo reciba durante los días de descansos legales y convencionales e independientemente del número de veces que haya sido pagado en los últimos treinta (30) días trabajados.

En relación con esta cláusula, las Partes acordaron que la Empresa o las Contratistas, cuando estén operando en áreas distantes de centros poblados donde no se pueda adquirir comida, suministrarán ésta siempre que proceda de acuerdo con esta cláusula, a los Trabajadores que tuvieren que laborar en una jornada adicional de ocho (8) horas, en el entendido que el Trabajador podrá elegir el pago en vez del suministro de comida. Es entendido que en los casos en los cuales se suministre la comida, el valor de la misma deberá ser especificado en el sobre de pago, para los efectos señalados en el párrafo anterior.

#### **b) POR TIEMPO DE VIAJE:**

La Empresa conviene en pagar el tiempo empleado por el Trabajador en viajar, cuando sea de quince (15) minutos o más y esté fuera de su jornada legal de trabajo, con un cincuenta y dos por ciento (52%) sobre el pago que reciba el Trabajador por razón de dicho tiempo calculado al Salario Básico del turno correspondiente. Cuando dicho tiempo de viaje exceda de una y media (1½) horas por jornada, la Empresa pagará el exceso con un setenta y siete por ciento (77%) en lugar de un cincuenta y dos por ciento (52%). El tiempo de viaje se limitará al transcurrido en ir y venir entre el lugar fijado para recoger al Trabajador y el centro o lugar de trabajo y se calculará por fracciones de quince (15) minutos.

Es entendido que esta cláusula se aplicará al Trabajador que viva o no en campamento de la Empresa cuando ésta no le haya ofrecido la habitación



conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, siempre que exista la obligación de dar transporte y éste se haga en vehículos de la Empresa o autorizado por ella. Es igualmente entendido que todo lo relacionado con el transporte se regirá por las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamentación vigente y que el tiempo de viaje no se considerará como tiempo extraordinario, ni nocturno, ni mixto a los efectos legales.

Igualmente acuerdan que dadas las características de las operaciones de perforación en el Lago de Maracaibo, incluyendo gabarras de grava, suabeadura y reparación de pozos, que en aquellos casos en que ocurra alguna demora en exceso de quince (15) minutos en el transporte suministrado o autorizado por la Empresa al finalizar la jornada de trabajo, proveniente de causas no imputables a la voluntad del Trabajador, la Empresa le pagará el tiempo invertido en espera del transporte correspondiente, a razón de ochenta y tres por ciento (83%), calculado sobre el Salario Básico por hora convenido para el turno correspondiente.

En todas aquellas áreas donde la Industria Petrolera realiza actualmente sus operaciones, se continuará aplicando la disposición contenida en este Literal sin modificación alguna. Lo relativo a la obligación de suministrar transporte en aquellas nuevas áreas donde se inicien operaciones con posterioridad a la fecha de la firma de esta Convención, se regirá por lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Quedan a salvo, los convenios que suscriban las Partes.

**c) POR TIEMPO DE VIAJE NOCTURNO Y BONO NOCTURNO:**

La Empresa conviene en pagar por tiempo de viaje entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. además del pago por tiempo de viaje establecido en el párrafo anterior, en un treinta y ocho por ciento (38%) calculado con base al Salario Básico por hora fijado para la jornada diurna.

La Empresa conviene en pagar la bonificación establecida en el Artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, por trabajo nocturno, con un treinta y ocho por ciento (38%) sobre el Salario Normal por hora fijado para la jornada diurna.

**d) POR TRABAJO EFECTUADO EN DÍA DE DESCANSO Y DÍA FERIADO  
NÓMINA DIARIA Y MENSUAL:**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores de la Nómina Diaria y Mensual, por trabajos realizados en los días de descanso semanal legal o contractual, Domingos y en los días festivos 1° de enero, jueves y viernes santo, 19 de abril, 1° de mayo, 24 de junio, 5 y 24 de julio, 12 de octubre y 25 de diciembre, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

NUMERO DE SALARIOS A PAGAR				
	Nomina Diaria			Nomina Mensual
	No Trabajado	* Trabajado	Total	* Trabajado
1) Descanso Semanal Legal o Contractual que es Domingo.	1 S.N.	1 ½ S.B.	2 ½	1 ½ S.B.
2) Domingo que no es Día de Descanso Legal o Contractual.	—	1 ½ S.B.	1 ½	½ S.B.
3) Descanso Semanal Legal o Contractual que no es Domingo.	1 S.N.	1 S.B.	2	1 ½ S.B.-
4) Día Festivo de los Mencionados.	1 S.N.	1 ½ S.B.	2 ½	1 ½ S.B.
5) Día Festivo que Coincide con Domingo y Día de Descanso Legal o Contractual.	2 S.N.	1 ½ S.B.	3 ½	2 S.B.
6) Día Festivo que Coincide con Día de Descanso Legal o Contractual y no es Domingo.	2 S.N.	1 ½ S.B.	3 ½	2 S.B.
7) Día Festivo que Coincide con Domingo y no es Día de Descanso Legal o Contractual.	1 S.N.	1 ½ S.B.	2 ½	1 ½ S.B.
8) Dos Días Festivos que Coinciden.	2 S.N.	1 ½ S.B.	3 ½	1 ½ S.B.
9) Dos Días Festivos que Coinciden con Día de Descanso Legal o Contractual.	3 S.N.	1 ½ S.B.	4 ½	1 ½ S.B.

\* ADICIONALES A LOS SALARIOS INDICADOS EN LA COLUMNA NO TRABAJADO.

\* ADICIONAL AL SALARIO BÁSICO INCLUIDO EN SU SUELDO MENSUAL.

S.N.= Salario Normal.

S.B.= Salario Básico.

El trabajo realizado en los días antes especificados será pagado a Salario Básico y el Trabajador recibirá el pago adicional correspondiente a una jornada de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la tabla anterior en la columna "trabajado", cualquiera que haya sido el número de horas laboradas. En las mismas condiciones y cuando el trabajo se efectúe en día regular de descanso semanal legal o contractual, el Trabajador recibirá un día completo de descanso compensatorio, remunerado a Salario Normal, en la siguiente semana.

Es entendido que el descanso compensatorio por trabajo efectuado en día de descanso contractual no podrá ser compensado con dinero ni acumulado, salvo en casos especiales y cuando exista acuerdo expreso con el Trabajador. El acuerdo antes señalado sólo es aplicable a Trabajadores de la Empresa signataria de esta Convención.

Los descansos causados y no laborados por los Trabajadores de la Nómina Mensual que laboren por turnos, guardias o equipos serán pagados de acuerdo al Salario Normal correspondiente.

Si los días de descanso coinciden con un día feriado de pago obligatorio en el sistema de turnos, guardias o equipos, el Trabajador tendrá derecho a recibir el pago de un día de Salario Normal adicional.

Los Trabajadores de la Nómina Mensual, no señalados en los dos (2) párrafos anteriores, recibirán medio día de pago adicional en los supuestos de los numerales 5), 6) y 8) y un día de pago adicional en el numeral 9), de la tabla anterior.

La Empresa conviene en que si un Trabajador que labore en el sistema de guardias, turno o equipo, al terminar su jornada semanal de trabajo correspondiente al turno mixto, continúa laborando el siguiente turno, por ausencia del relevo o por orden de la Empresa, ésta le pagará, además de las horas trabajadas como tiempo extraordinario, el equivalente a un día de Salario Básico adicional. Igual pago recibirá el Trabajador que labore en el sistema de guardia, turno o equipo, que al terminar su jornada de trabajo correspondiente al turno nocturno o diurno, continúa laborando el siguiente turno, por ausencia del relevo o por orden de la Empresa, y esta jornada adicional o tiempo extraordinario se prolongue más allá de las doce de la noche (12:00 p.m.). Este beneficio se aplicará a los Trabajadores de suministro de combustible en los aeropuertos en su guardia mixta, que por razones operacionales deban quedarse después de su última guardia semanal, aún cuando haya llegado el relevo.

La Empresa reconocerá el pago de una prima dominical adicional calculada a razón del Salario Básico del turno correspondiente, exclusivamente a aquellos Trabajadores que laborando por turnos, guardias o equipos, y cumpliendo con una jornada ordinaria de trabajo, sean requeridos a continuar trabajando el siguiente turno, durante cuatro (4) o más horas.

Es expresamente entendido que los pagos adicionales que se hacen en virtud de este literal no se incluirán en el cálculo de cualquier prima o bono que se pague por otros conceptos.

Cuando se trate de Trabajadores de la Nómina Mensual que trabajan por turnos, guardias o equipos, se sumará medio ( $\frac{1}{2}$ ) día de pago adicional por día trabajado, a los pagos fijados en los numerales 1), 5), 6), 8) y 9) de la tabla anterior.

Se exceptúa de esta disposición lo previsto en la Cláusula 52 para los Trabajadores que laboren bajo el sistema 5-5-5-6, cuando en la semana de seis (6) días, el sexto día coincide con día feriado de pago obligatorio.

La Empresa conviene, de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, en reconocer hasta un máximo de tres (3) días feriados, por año calendario, declarados festivos no laborables por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, entendiéndose que los tres (3) días mencionados se contabilizarán independientemente del organismo que los decreta. Los Trabajadores que sean requeridos a trabajar en dichos días se les reconocerán los mismos a pago de un día y medio ( $1\frac{1}{2}$ ) de Salario Básico.

#### **e) POR SUSTITUCIÓN:**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores de la Nómina Diaria, que a petición de ella, temporal o accidentalmente, por un (1) día o más, desempeñen cargos de mayor importancia y categoría, el Salario Básico correspondiente al

grado de la clasificación y/o categoría del Trabajador sustituido, en el entendido que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Básico de éste.

También la Empresa conviene en pagar en todos los casos a sus Trabajadores de la Nómina Mensual, que a petición de la Empresa y por no menos de un (1) día, temporal o accidentalmente, desempeñen cargos de mayor remuneración y clasificación por razón de vacaciones u otras ausencias de los titulares, el Salario Básico inicial de la categoría del sustituido por todo el tiempo de la sustitución, el cual en ningún caso será inferior al treinta y cinco por ciento (35%) de su propio Salario Básico. Cuando un Trabajador de la Nómina Diaria, a petición de la Empresa, sustituya a un Trabajador de la Nómina Mensual, temporal o accidentalmente, devengará durante todo el tiempo de la sustitución, el treinta y cinco por ciento (35%) sobre su propio Salario Básico.

Cuando el cargo sea declarado vacante por no regresar el Trabajador sustituido a ocuparlo por motivo de fallecimiento, jubilación, renuncia, despido, traslado o transferencia, queda entendido que si dos o más Trabajadores han desempeñado el puesto vacante temporalmente, lo ocupará en forma definitiva el que lo haya ejercido por mas tiempo, para todos los demás casos, se seguirá el procedimiento establecido en la Cláusula 63.

La Empresa conviene en que los pasantes, becarios y aprendices que efectúan pasantías con fines de adiestramiento o aprendizaje, no podrán ocupar cargos permanentes, ni reemplazar a Trabajadores que ocupen dichas posiciones durante su periodo de pasantías o adiestramiento. Igualmente, es entendido que los pasantes, becarios y aprendices no podrán hacer sustituciones de Trabajadores de la Empresa, y si esto ocurriese, aunque fuese a los solos fines de un entrenamiento, recibirán durante el periodo de la sustitución el pago sustitutivo correspondiente, contemplado en la presente cláusula.

Con la aplicación de la política salarial basada en el reconocimiento de la actuación o desempeño individual de los Trabajadores de la Nómina Diaria, podrían darse los siguientes casos de sustituciones, debido a aumentos por evaluación de desempeño recibidos con anterioridad:

- a) Que el Trabajador sustituido devengue un Salario Básico superior al Salario Básico del Trabajador sustituto.
- b) Que el Trabajador sustituto devengue un Salario Básico superior al Salario Básico del Trabajador sustituido.

En ambos casos las Partes acordaron que al Trabajador sustituto se le pagará como Salario Básico durante el tiempo de esta sustitución el Salario Básico correspondiente al grado de la clasificación/categoría del Trabajador sustituido ubicado dentro del mismo paso donde se encuentra el Trabajador sustituto.

**e) POR PRIMA DE ALTURA:**

La Empresa conviene en pagar a los Trabajadores que ejecuten labores de erigir, armar, pintar, limpiar o reparar estructuras metálicas, de madera o de cemento armado, en las partes externas de los edificios, las torres de destilación de las

refinerías, cuando se utilicen guindolas o andamios para el trabajo y en las torres de telecomunicaciones y/o eléctricas, las primas que se indican a continuación:

<b>ALTURA</b>	<b>MONTO PRIMA Bs.</b>
De 70 A 100 pies	140,00
De 101 a 150 pies	145,00
Más de 150 pies	160,00

Cuando en las labores de perforación de pozos se requiera que un miembro de la cuadrilla de perforación tenga que efectuar labores por encima de treinta (30) pies sobre la plataforma del taladro y por debajo del encuelladero, se le pagará un bono especial de ciento ochenta bolívares (Bs. 180,00) por día.

Los miembros de las cuadrillas de perforación, producción y suabeadura que devengan Salarios Básicos inferiores al Salario Básico del encuellador, devengarán rata temporal como encuellador los días en que se les requiera subir a realizar trabajos al encuelladero o al balcón de la cornisa de las cabrias.

En ningún caso el Salario Básico del Trabajador, más el bono establecido en el párrafo anterior, podrá exceder el Salario Básico del encuellador.

Para los efectos de esta cláusula quedan exceptuados los Trabajadores de cuadrillas de perforación (Perforador, Ayudante de Perforador y Encuellador), producción y suabeadura y armadores de cabrias, en las cabrias de perforación, producción y suabeadura.

#### **f) POR PRIMA DE MEZCLA DE TETRAETILO DE PLOMO:**

La Empresa conviene en hacer un pago mensual fijo de mil setecientos bolívares (Bs. 1.700,00) a los Trabajadores que mezclen tetraetilo de plomo y sean declarados aptos e incluidos en la lista de activos para dicho trabajo.

Esta prima será extensiva a los Trabajadores de mantenimiento que manipulen tetraetilo de plomo y a los Trabajadores que laboran en la sección motores de octano de los laboratorios de las refinerías de la Empresa, el beneficio acordado en este literal, siempre y cuando ejecuten efectivamente la prueba que implica el uso de tetraetilo. Queda igualmente convenido que los Trabajadores referidos rotarán mes a mes, con el objeto de que todos puedan disfrutar del beneficio aquí establecido.

La labor de mezcla deberá ejecutarse en condiciones adecuadas, de manera tal que ofrezca toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los Trabajadores contra los riesgos de esta tarea. La Empresa continuará brindando la mayor protección a los Trabajadores que mezclen otras sustancias nocivas, tales como fenol, ácido fluorhídrico, hidracina, cáusticos y otros agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole que puedan afectar la salud, y en este sentido le dará el más estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Cláusula 33 de la presente Convención, así como a cualquier otra disposición que sobre esta materia esté contemplada en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley del Seguro Social y su Reglamento y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Igualmente la Empresa, se compromete a reconocer como enfermedad profesional, el mal denominado "SATURNISMO".

#### **h) PRIMA POR BUCEO:**

La Empresa conviene en que las operaciones de buceo serán realizadas, controladas, dirigidas y supervisadas por personal calificado y debidamente entrenado. Igualmente, la Empresa conviene en mantener en perfectas condiciones de funcionamiento y conservación todo el equipo que emplean los buzos para llevar a cabo sus labores y tomará las medidas del caso para probar periódicamente dichos equipos y reemplazar las piezas o unidades que no reúnan las condiciones arriba exigidas. Asimismo, la Empresa conviene que en las operaciones de buceo se pondrán en práctica las Normas COVENIN sobre el Buceo Industrial en cuanto le sean aplicables, la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos e Insulares y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La Empresa reconocerá como accidente de trabajo, la enfermedad disbárica o enfermedad descompresiva, los barotraumas, la intoxicación por anhídrido carbónico, intoxicación por oxígeno, intoxicación por nitrógeno, hipotermia, hidrocusión, desmayo al ascender, calambres, y los causados por flora y fauna acuática siempre y cuando se produzcan como consecuencia de trabajos de buceo para la Empresa. Igualmente reconocerá como enfermedad profesional aquellas que resultaren como consecuencia de la actividad de bucear en trabajos de la Empresa; tales como osteonecrosis, conjuntivitis, otitis, dermatitis, micosis y cualquier otra patología siempre y cuando se compruebe la relación causa-efecto, a juicio de la Gerencia de Salud Integral de la Empresa, Departamento Médico de la Contratista o el Médico Especialista designado por ellas a quien le haya sido referido el Trabajador, independientemente del tejido, órgano o sistema que se vea afectado.

Además del Salario Básico fijado en el Tabulador, la Empresa conviene en pagar a los buzos a su servicio las siguientes primas equivalentes a un porcentaje del Salario Básico hora, cuando ejecuten trabajo de buceo:

<b>PROFUNDIDADES EN PIES</b>	<b>PAGO % EXTRA EQUIVALENTE A SALARIO BASICO / HORA</b>
de 0 a 29 pies	17% Hora S.B.
de 30 a 39 pies	18% Hora S.B.
de 40 a 49 pies	19% Hora S.B.
de 50 a 59 pies	20% Hora S.B.
de 60 a 69 pies	21% Hora S.B.
de 70 a 79 pies	22% Hora S.B.
de 80 a 89 pies	23% Hora S.B.
de 90 a 99 pies	24% Hora S.B.
De 100 a 129 pies	25% Hora S.B.

Las Partes convienen que cuando el buzo en operaciones de buceo ejecute trabajos específicos de corte con arco eléctrico, recibirá un pago adicional al previsto en la primera parte de este Literal, igual al ciento setenta y cinco por ciento (175%) del pago extra por hora que le corresponda.

En los casos de operaciones de buceo contratadas y con el propósito de asegurarse que los buzos utilizados estén capacitados física y técnicamente para ejercer dichas labores, la Empresa, previamente a la ejecución de las operaciones, durante el transcurso de éstas y hasta su culminación, aplicará las medidas de control requeridas a fin de que se cumplan las disposiciones del Capítulo IV del Título VIII del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las Normas COVENIN sobre el Buceo Industrial.

**i) PAGO POR VIVIENDA - INDEMNIZACION SUSTITUTIVA:**

Cuando la Empresa tenga la obligación legal de suministrar alojamiento a sus Trabajadores y no se los haya ofrecido de acuerdo a lo establecido en el Literal b) de la Cláusula 67 de esta Convención, conviene en cancelarles una indemnización sustitutiva de alojamiento, establecida en la cantidad de cuatro mil bolívares (Bs. 4.000,00) diarios.

Los Trabajadores que habitan viviendas propias en la localidad y reciben la indemnización sustitutiva, la Empresa conviene en no ofrecerles viviendas en el campamento donde prestan sus servicios.

Las Partes acuerdan que el pago de esta indemnización no se suspende durante las vacaciones del Trabajador que viene recibiendo este beneficio.

**j) AYUDA UNICA Y ESPECIAL:**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores que laboren en sitios donde no tiene la obligación legal de suministrar vivienda, según el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo, o en aquellos sitios donde se hayan celebrados acuerdos especiales con las Federaciones y Sinutrapetrol para la conversión de los campamentos en comunidades abiertas o integradas a las zonas urbanas adyacentes, una Ayuda Única y Especial equivalente a un cinco por ciento (5%) del Salario Básico mensual del Trabajador, con una garantía mínima de ciento veinte mil bolívares (Bs. 120.000,00) por cada mes de duración del contrato de trabajo. En esta ayuda del cinco por ciento (5%) está incluido cualquier pago especial para Trabajadores de dichos sitios, que tenga ya establecido la Empresa.

Cuando en la duración del contrato existan períodos inferiores a un mes, la garantía mínima de ciento veinte mil bolívares (Bs. 120.000,00) será pagada proporcionalmente fraccionada.

La Empresa conviene pagar dicha garantía mínima de ciento veinte mil bolívares (Bs. 120.000,00) a sus Trabajadores, aún en los siguientes casos:

- a) Permisos no remunerados cuando no excedan de 30 días;
- b) Enfermedad no profesional hasta por 52 semanas;
- c) Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo hasta por 52 semanas o cualquier extensión acordada según lo dispuesto en el literal b) de la Cláusula 29 (En los dos casos precedentes siempre que la suspensión del trabajo haya sido ordenada por un medico de la Empresa, por medico del Seguro Social o por medico autorizado por la Empresa);
- d) Cursillos, estudios y misiones sindicales que no excedan de 90 días; y
- e) Permisos remunerados.

La bonificación establecida en este literal no será aplicable a los Trabajadores que reciban la indemnización sustitutiva de alojamiento a que se refiere el literal i) de esta cláusula, a los que ocupen viviendas suministradas por la Empresa, a los que habiéndoselos ofrecido alojamiento lo hubieren rechazado, ni a los Trabajadores a que hace referencia la Cláusula 60 de la presente Convención.

Se convino dejar aclarado que la ayuda de ciudad sólo se pagará y formará parte del Salario mientras el Trabajador labore permanentemente en una ciudad o comunidad integrada. En caso de transferencia a un campamento de un Trabajador que labore en una ciudad o comunidad integrada, esta ayuda cesará desde el momento de la transferencia. Asimismo, las Partes acuerdan que cuando un Trabajador de la ciudad o campo integrado que devengue la ayuda única y especial es transferido a un sitio donde no devengue la misma, le serán congeladas sus prestaciones sociales incluyendo dicha ayuda en la base de cálculo de las mismas, hasta tanto su nuevo Salario sea superior al de la fecha de transferencia.

#### **k) POR MATRIMONIO:**

La Empresa conviene que cuando el Trabajador vaya a contraer matrimonio, pagará una bonificación de quinientos mil bolívares (Bs. 500.000,00), en el entendido que el Trabajador deberá presentar la correspondiente acta para la obtención del pago. Asimismo, no habrá duplicación de la bonificación cuando ambos contrayentes estén al servicio de la Empresa.

#### **l) POR NACIMIENTO:**

La Empresa conviene que cuando al Trabajador le nazca un hijo, pagará una bonificación de quinientos mil bolívares (Bs. 500.000,00) para los gastos relacionados con el parto de la esposa del Trabajador al servicio de la Empresa o la persona con quien mantenga una relación estable de hecho, inscrita en los registros de la Empresa. En el entendido que el Trabajador deberá presentar la correspondiente acta de nacimiento para la obtención del pago. Asimismo, no habrá duplicación de la bonificación cuando ambos cónyuges estén al servicio de la Empresa.

#### **m) POR FALLECIMIENTO:**

En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa conviene en hacer a los beneficiarios establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo, un pago igual al que se establece en el numeral 1 de la Cláusula 9, siendo entendido que este pago incluye la prestación prevista por el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo; adicionalmente, las vacaciones fraccionadas calculadas según se establece en el literal c) de la Cláusula 8 de esta Convención.



**CLÁUSULA 8– VACACIONES:****a) VACACIONES ANUALES:**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores vacaciones anuales de treinta y cuatro (34) días continuos, remunerados a Salario Normal de acuerdo a la definición del Artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo. Dicho período comprende, en todo caso, el período de vacaciones legales y la remuneración correspondiente a que tenga derecho el Trabajador según la Ley Orgánica del Trabajo.

El Trabajador disfrutará de veintinueve (29) días continuos de vacaciones por lo menos, de los treinta y cuatro (34) a que tiene derecho. Si por voluntad propia y de común acuerdo con la Empresa, el Trabajador se reincorpora al trabajo después de vencerse los veintinueve (29) días, la Empresa le pagará el Salario Normal correspondiente por cada día de diferencia trabajado entre la fecha en que se reincorpora al trabajo y la fecha de vencimiento del período total de vacaciones. Si la reincorporación es a petición de la Empresa, ésta se obliga a pagarle dos (2) Salarios Básicos adicionales por cada día de diferencia trabajado hasta el vencimiento de los treinta y cuatro (34) días.

Es entendido que si coinciden con los días normales hábiles incluidos en el período de vacaciones a que tenga derecho el trabajador según la Ley, cualquier día de fiesta nacional de pago obligatorio, no será considerado como parte de los días continuos de las vacaciones acordadas en este Literal.

Cuando el trabajador haga uso de la totalidad del período vacacional o cuando haga uso del período mínimo obligatorio, de acuerdo con lo establecido en esta cláusula, los días de vacaciones comprendidos en la semana en que el trabajador se reincorpore al trabajo se considerarán como días trabajados a los solos efectos de la aplicación de la Cláusula 54 de esta Convención.

A los efectos de lo establecido en el primer párrafo de esta Cláusula, están comprendidas dentro de la definición de Salario Normal las retribuciones indicadas en la definición de Salario Normal, establecido en la Cláusula 4 de esta Convención.

Las Partes acuerdan que la Empresa otorgará en la oportunidad del disfrute de sus vacaciones, a aquellos Trabajadores que deban laborar horas extraordinarias en razón de la necesaria continuidad de las operaciones, una indemnización equivalente al promedio mensual de lo devengado por horas extraordinarias, en exceso al límite legal establecido en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo, durante los once (11) meses anteriores a la fecha del disfrute de dichas vacaciones.

Queda expresamente entendido que esta indemnización conforme a lo establecido en el literal a) del Párrafo Único, del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, no constituye parte del Salario y por consiguiente no será tomada en consideración para ningún efecto legal o contractual.

La Empresa se compromete y garantiza, que los trabajadores que tengan la

seguridad del beneficio a que se refiere esta cláusula, por el monto acumulado de sus labores extraordinarias, no le será invalidado por alteraciones u omisiones que se invoquen al respecto.

Las Partes acuerdan que el período a utilizarse para el cálculo del Salario Normal para el pago de las vacaciones será de seis (6) semanas.

**b) AYUDA VACACIONAL:**

La Empresa conviene en entregar al Trabajador, como ayuda vacacional en la oportunidad de su salida anual de vacaciones, el equivalente a cincuenta (50) días de Salario Básico. Esta ayuda vacacional será pagada también de manera fraccionada, por cada mes completo de servicios prestado, cuando el Trabajador deje de prestar servicio a la Empresa, salvo en los casos de despido justificado según el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo. Queda entendido por las Partes, que la ayuda para vacaciones aquí establecida, incluye el bono vacacional previsto en el Artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Empresa conviene en gestionar ante los diversos Institutos recreaciones en los cuales exista participación o representación de las Federaciones y Sinutrapetrol, planes o paquetes recreacionales a fin de que los mismos sean ofrecidos por dichos Institutos a los Trabajadores de la Empresa.

**c) VACACIONES FRACCIONADAS:**

La Empresa conviene en pagar las vacaciones fraccionadas en los casos previstos en el Artículo 225 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente o en caso de renuncia del Trabajador, a razón de dos punto ochenta y tres (2.83) días de Salario Normal por cada mes completo de servicios prestados.

**d) REAJUSTE POR VACACIONES ADELANTADAS:**

La Empresa conviene que los Trabajadores a quienes se les hubiere adelantado las vacaciones y el vencimiento de ellas ocurra bajo la vigencia de esta Convención, tendrán derecho a percibir la diferencia entre el Salario a base del cual se pagaron las vacaciones anticipadas y el Salario que devengaren los Trabajadores para la época en que les correspondan las vacaciones, entendiéndose por Salario para los efectos de esta Cláusula, el Salario Normal definido en la cláusula 4 de la presente Convención.

**e) VACACIONES - MAESTROS DE ESCUELA:**

La Empresa se obliga a reconocer a sus maestros de escuela el derecho de gozar de las mismas vacaciones que disfrutaban los maestros nacionales, conforme a la vigente Ley Orgánica de Educación. Es entendido que la duración total de estas vacaciones nunca será inferior a las vacaciones que disfrutaban los otros Trabajadores de la Empresa conforme a esta Convención.

**f) VACACIONES - NO POSPONER POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL O ACCIDENTE NO INDUSTRIAL:**

La Empresa conviene en no posponer las vacaciones anuales, en caso de enfermedades no profesionales o accidentes no industriales debidamente certificados, cuando las ausencias causadas por estos no sean mayores de noventa (90) días durante el año correspondiente.

**CLÁUSULA 9- RÉGIMEN DE INDEMNIZACIONES:**

La Empresa garantiza a los Trabajadores lo siguiente:

**1º.** En todo caso de terminación de la relación de trabajo, la Empresa pagará:

- a) El preaviso legal a que se refieren los Artículos 104 y 106 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) Por indemnización de antigüedad legal, el equivalente a treinta (30) días de Salario por cada año o fracción superior a seis (6) meses de servicios ininterrumpidos. Si el Trabajador tiene más de tres (3) meses de servicios pero menos de seis (6), la Empresa dará, además de la indemnización de antigüedad contenida en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, una gratificación equivalente a quince (15) días de Salarios.
- c) Por indemnización de antigüedad adicional, el equivalente a quince (15) días de Salarios por cada año o fracción superior a seis (6) meses de servicios ininterrumpidos.
- d) Asimismo, la Empresa se compromete a cancelar una indemnización de antigüedad contractual, equivalente a quince (15) días de Salarios por cada año o fracción superior a seis (6) meses de servicios ininterrumpidos. Es entendido y aceptado por las Partes, que la cantidad que pudiera corresponder al Trabajador por esta indemnización de antigüedad contractual, por el período comprendido desde su fecha de ingreso hasta el 13 de Febrero de 1960, le será cancelada a la finalización de la relación laboral.

**2º.** Cuando la relación de trabajo termine por aplicación de las causales previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa pagará:

- a) Si la terminación del contrato de trabajo se debe a la aplicación de los literales a), b), c), d), o g) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa pagará la indemnización de antigüedad contenida en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) Si la terminación del contrato de trabajo se debe a la aplicación de los literales e), f), h), i), o j) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa pagará las indemnizaciones previstas en los literales b), c), y d) del numeral 1 de esta cláusula y en las mismas condiciones, siempre que el trabajador tuviere (3) años o más de servicios ininterrumpidos. Si el Trabajador tuviere menos de tres (3) años de servicios ininterrumpidos, la

Empresa le cancelará las indemnizaciones previstas en los literales b) y c) del numeral 1 de esta cláusula. 3)

**3º.** Al Trabajador que se retire, la Empresa conviene en pagarle de acuerdo a la siguiente escala:

- a)** De uno (1) a tres (3) años de servicios: las indemnizaciones previstas en los literales b) y c) del numeral 1 de esta cláusula.
- b)** De tres (3) años o más de servicios: una suma equivalente a los pagos legales y contractuales que le hubieren podido corresponder en caso de terminación del contrato de trabajo por causas distintas al Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, tal como se establece en los Literales a), b), c), y d) del Numeral 1 de esta Cláusula y en las mismas condiciones.

**4º.** Al Trabajador empleado por tiempo determinado, la Empresa le pagará, al finalizar su contrato de trabajo, las indemnizaciones correspondientes, aplicando en todo caso, la garantía mínima estipulada en el numeral 10 de la Cláusula 69 de esta Convención.

Es entendido que en los pagos previstos en esta cláusula está comprendida la indemnización de antigüedad contemplada en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y que dichos pagos, por todo el tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente, serán calculados y cancelados con base al Salario devengado por el Trabajador durante el último mes efectivamente trabajado antes de la terminación de la relación laboral.

El cálculo del preaviso se hará con base al Salario Normal según lo convenido en la Cláusula 4 de esta Convención.

En caso de cualquier reforma legal que conceda igual o mayor beneficio al establecido en esta cláusula, regirá lo dispuesto en la Cláusula 71 de esta Convención.

Queda aclarado entre las Partes, que el régimen de indemnizaciones aquí previsto está suficientemente garantizado y, en consecuencia, si por efecto de cualquier reforma legal se modifica dicho régimen en forma tal que no supere el beneficio que concede esta cláusula, ésta seguirá aplicándose, conforme a lo dispuesto en la Cláusula 71 de esta Convención.

En todo lo relativo a terminaciones del contrato de trabajo por despido, las Partes se atenderán a las disposiciones de la Ley Orgánica de Hidrocarburos y la Legislación Laboral, y acatarán la decisión que dictare el organismo competente, sin perjuicio de cualquier derecho que pudiese asistir a ambas Partes.

El tiempo que transcurra el Trabajador suspendido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, será tomado en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales, hasta cumplir los lapsos establecidos en la Cláusula 29 literal b) de esta Convención. Igualmente, los períodos en que el Trabajador se encuentre suspendido por causa de enfermedad no profesional o accidente no industrial, serán tomados en cuenta para el cómputo de las prestaciones sociales,

hasta por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas.

Además de las actuaciones específicas a que se refiere el procedimiento de conciliación establecido en la Cláusula 57, las Partes convienen que en caso de que un Trabajador sea despedido y considere injustificada tal medida, éste podrá tramitar la reclamación correspondiente siguiendo el procedimiento establecido en dicha cláusula.

Igualmente las Partes ratifican que los pagos aquí previstos incluyen las prestaciones e indemnizaciones legales que pudieren corresponderle al Trabajador por la aplicación del Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo. Lo dispuesto en esta cláusula no impide al Trabajador o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

Las Partes acuerdan que, aún cuando no existe obligación legal o contractual, los Trabajadores recibirán al momento de su liquidación en caso de terminación del contrato de trabajo antes del respectivo cierre del ejercicio económico anual, un adelanto especial a cuenta de las prestaciones sociales que por efecto de las utilidades legales de ese año, pudieran corresponderles a partir del 01- 01- 1991.

#### **CLÁUSULA 10- PERMISOS REMUNERADOS:**

Las Partes acuerdan que todos los permisos a que tengan derecho los Trabajadores conforme a esta cláusula, serán remunerados y considerados como días trabajados. Los mismos no serán procedentes, ni se extenderán más allá de los límites que a continuación se indican, cuando coincidan con períodos de vacaciones, reposos médicos, disfrute de días feriados, días de descanso legal y contractual, o cualquier otra ausencia justificada al trabajo.

##### **a) DEPORTIVOS Y CIENTIFICOS:**

La Empresa concederá permisos remunerados a Salario Básico, al Trabajador a su servicio que sea designado para participar en eventos deportivos o como delegado en misiones científicas (nacionales o internacionales), siempre que en ambos casos la designación sea hecha por los Organismos Oficiales competentes. Es entendido, que estos permisos no excederán de treinta (30) días por año y que serán concedidos siempre que, a juicio de la Empresa, la ausencia del Trabajador no perjudique las actividades de la misma.

Las Partes expresan que los accidentes sufridos en las competencias deportivas organizadas y dirigidas por la Empresa no son de origen profesional. Sin embargo, en las competencias deportivas regionales, nacionales o internacionales, organizadas y dirigidas por ella o por un órgano o ente de la Administración Pública nacional, estatal o municipal según sea el caso, donde participen Trabajadores autorizados por la Empresa, si alguno de ellos sufre una lesión con motivo de su participación en dichos eventos, el Trabajador afectado recibirá a través de una Póliza de Seguro pagada por la Empresa, una cobertura que comprende la atención médica y pagos por incapacidades.

Asimismo, durante el período en que el Trabajador esté incapacitado para realizar su trabajo, y hasta por un máximo de Cincuenta y Dos (52) semanas, la Empresa

conviene en pagar al Trabajador una indemnización equivalente a su Salario Normal.

**b) POR MUERTE DE FAMILIARES:**

La Empresa concederá permiso remunerado a Salario Básico a sus Trabajadores hasta por cinco (5) días continuos, para que asistan al velatorio, sepelio o cremación y hagan las diligencias pertinentes, en caso de muerte del cónyuge o persona con quien el Trabajador mantenga unión estable de hecho, de conformidad con lo establecido en la ley, o de los ascendientes, descendientes o hermanos de éste; y de dos (2) días continuos, cuando se trate de los suegros u otro pariente que conviva con el Trabajador.

Cuando el velatorio, sepelio o cremación se realice en un lugar que diste más de cien (100) kilómetros de la residencia del Trabajador, los anteriores permisos se extenderán hasta dos (2) días, siempre que el Trabajador compruebe que se ha trasladado al sitio del velatorio, sepelio o cremación.

Es entendido que estos permisos no se extenderán más allá de los límites indicados por coincidir con días de descanso legal o contractual, días de fiesta y vacaciones legales o contractuales.

A los efectos de la calificación de los días de descanso, estos permisos se considerarán como días trabajados.

**c) POR GRAVIDEZ:**

La Empresa conviene en pagar a todas sus Trabajadoras en estado de gravidez, de acuerdo con la certificación de un médico de la Empresa y excepto en los lugares donde rija el Seguro Social Obligatorio, el cien por ciento (100%) de su Salario Normal durante las seis (6) semanas anteriores al alumbramiento y las doce (12) semanas posteriores. Cuando la Trabajadora, por prescripción médica, porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista o por cualquier otra circunstancia médica o por acuerdo entre las Partes, no haga uso del descanso prenatal, el tiempo no utilizado de ese término se acumulará al período de descanso post-natal.

En los lugares donde rija el Seguro Social Obligatorio, la Empresa le dará a la Trabajadora grávida la diferencia entre la suma que reciba del Seguro Social y la que por este Literal se concede; a este efecto, le pagará a la Trabajadora grávida su Salario Normal y recuperará el pago que le hace el Seguro Social por este concepto, bien sea por mecanismo previamente autorizado por ese Organismo o mediante el endoso del cheque por parte de la Trabajadora.

Los pagos que las Trabajadoras reciban de la Empresa por este concepto, serán tomados en cuenta para el cómputo de las utilidades.

**d) POR MISIONES SINDICALES:**

La Empresa conviene en conceder permisos remunerados a sus Trabajadores, miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos, así como a los Funcionarios y los

Delegados Sindicales para el desempeño de misiones Sindicales, mediante solicitud escrita de las Federaciones, por lo menos con veinticuatro (24) horas de antelación, en la cual se exprese el objeto de la misión y la duración del permiso solicitado. En todo caso, la Empresa no pagará más de trescientos (300) Salarios Básicos por año, por cada Organización Sindical cuando el Sindicato agrupe menos de cuatrocientos (400) de sus Trabajadores cualquiera que sea el número de misiones que se realicen durante el año, y el permiso podrá ser utilizado hasta por cinco (5) Trabajadores a la vez.

Cuando en el Sindicato estén afiliados más de cuatrocientos (400) Trabajadores de la Empresa, el máximo a pagar será de cuatrocientos (400) Salarios Básicos al año y el permiso podrá ser utilizado por seis (6) Trabajadores a la vez.

En los casos en que las organizaciones Sindicales requieran la presencia de un Trabajador que no forme parte de la Junta Directiva, ni Funcionarios, ni Delegados Sindicales el señalado permiso deberá ser solicitado por las federaciones con una antelación de cuarenta y ocho horas (48) y el mismo será imputado al cupo señalado en este literal.

En los procesos electorales para la renovación de la junta directiva del sindicato, el número de Trabajadores que utilizará el permiso simultáneamente podrá ser aumentado hasta un máximo de quince (15) Trabajadores durante tres (3) días, en el entendido de que no podrán hacer uso del permiso más de dos (2) Trabajadores de un mismo departamento. Estos permisos no se imputarán a los permisos indicados en el primer párrafo de este literal.

Queda entendido que estos permisos se contarán por día hábil a partir de la fecha de la firma de la Convención y no serán acumulables de un año para otro.

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores que sean miembros principales de los Comités Ejecutivos de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos y a los Trabajadores miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato Nacional Sinutrapetrol, permisos para misiones sindicales remunerados a Salario Básico durante la vigencia de la presente Convención.

Las Partes convienen en aunar esfuerzos a fin de asegurar un mejor uso de los permisos para las misiones sindicales a que se refiere este literal, y a tal efecto, la empresa llevará un estricto control de los permisos concedidos e informará por escrito mensualmente; a las organizaciones sindicales, el número de permisos utilizados y acumulados.

#### **e) POR MATRIMONIO:**

La Empresa conviene en conceder, cinco (5) días continuos de permiso remunerado a Salario Básico, al Trabajador que lo solicite cuando vaya a contraer matrimonio. El Trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha de su celebración.

#### **f) POR NACIMIENTO:**

La Empresa conviene en conceder al Trabajador, tres (3) días continuos de

permiso remunerado a Salario Básico, para realizar gestiones relacionadas con el parto o cesárea de su esposa o persona con quien el Trabajador mantenga unión estable de hecho, debidamente inscrita en los registros de la Empresa. El Trabajador deberá presentar el correspondiente acta de nacimiento dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha del parto o cesárea.

#### **CLÁUSULA 11- PERMISOS NO REMUNERADOS:**

##### **a) CONSCRIPCIÓN Y ALISTAMIENTO MILITAR:**

La Empresa conviene que, en caso de que algún Trabajador esté en situación de actividad según la Ley de Conscripción y Alistamiento Militar, o que en situación de excedencia fuere convocado para su alistamiento o llamado a recibir instrucción militar en los períodos, formas y condiciones que establezcan la citada Ley y su Reglamento, y efectivamente preste dicho servicio, al finalizar el mismo lo incorporará nuevamente al trabajo, con todos los beneficios contractuales que existan a la fecha de su reincorporación, siempre y cuando el Trabajador no hubiere dado por terminado su contrato individual de trabajo y le hayan sido pagadas las prestaciones legales y contractuales de conformidad con la Cláusula 9 de esta Convención.

En caso de que el Trabajador resulte en situación de excedencia para prestar servicio militar y se presente en un plazo no mayor de setenta y cinco (75) días, la Empresa se obliga a reintegrarlo al trabajo, sin que por esto pueda considerarse como interrumpido su contrato individual de trabajo.

##### **b) TRABAJADORES DETENIDOS POLICIAL O JUDICIALMENTE:**

La Empresa conviene en que si algún Trabajador es detenido policialmente o se le decretare judicialmente una medida privativa de libertad y obtiene su libertad bajo cualquier condición legal, dentro de un plazo no mayor de ciento treinta y dos (132) días continuos, lo reintegrará a su trabajo en las mismas condiciones que tenía para el momento de la detención, salvo que la causa de la detención sea consecuencia de hechos graves cometidos por el Trabajador, o que los mismos estén enmarcados dentro de las causales previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, casos en los cuales hará los pagos que le correspondan de acuerdo con el numeral 1 de la Cláusula N° 9 de esta Convención.

En caso que el Trabajador considere injusta la decisión de la Empresa, solicitará su reincorporación, conforme a los procedimientos establecidos en esta Convención y en la Ley Orgánica del Trabajo; o elevará el reclamo a la Federación respectiva o a Sinutrapetrol, según sea el caso, a fin de que ésta revise conjuntamente con los Representantes Patronales en la sede principal en la ciudad de Caracas, la decisión tomada.

En los casos en que la Empresa decida aplicar este literal, deberá informar a la Federación respectiva y al Sindicato al cual esté afiliado el Trabajador, o a Sinutrapetrol, según sea el caso, por lo menos con cuatro (4) días hábiles de anticipación.



**c) PERMISOS HASTA 30 DÍAS POR AÑO:**

La Empresa concederá permisos no remunerados a sus Trabajadores hasta por un máximo de treinta (30) días por año.

El Trabajador tiene la opción de condicionar la duración de estos permisos de acuerdo con los días que requiera, a cuyo efecto hará la solicitud con una semana de anticipación, por lo menos, para que la Empresa haga los arreglos necesarios y sus operaciones no sufran alteraciones en razón de la ausencia del Trabajador. Al final de este lapso la Empresa concederá estos permisos, salvo casos verdaderamente justificados o de fuerza mayor. La vacación anual no será pospuesta por razón de tales permisos. De estos permisos no podrán disfrutar más de tres (3) Trabajadores simultáneamente en un mismo departamento.

**d) PERMISOS LEGISLATIVO:**

La Empresa conviene en conceder permiso no remunerado al Trabajador a su servicio, que sea electo de acuerdo con la Ley respectiva para ocupar un cargo Alcalde, Diputado a la Asamblea Nacional, Legislador al Consejo Legislativo del Estado en el cual resida, Concejal de un Cabildo Metropolitano o de un Concejo Municipal, para cumplir con las funciones inherentes al cargo de que se trate. Asimismo, durante el disfrute del permiso no remunerado, el Trabajador podrá continuar ocupando la casa que la Empresa le tenga asignada y disfrutar los beneficios de atención médica, escuela y casa de abasto en la misma forma en que les son provistos en su lugar de trabajo, a los demás Trabajadores activos en la Empresa.

Cuando en virtud del cargo público que efectivamente ejerza el Trabajador, en el goce del permiso no remunerado a que se refiere este literal, le corresponda a éste algún beneficio de igual naturaleza de los mencionados precedentemente, derivados de la presente Convención, éste último beneficio será sustituido por aquél por todo el tiempo que dure el permiso no remunerado. Una vez que el Trabajador deje de desempeñar la Función Pública para la cual había sido electo, la Empresa lo reincorporará al cargo que desempeñaba con las mismas condiciones y beneficios legales y convencionales que le correspondan a la fecha de su reincorporación.

**CLÁUSULA 12- ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO EN VIAJES -  
ALIMENTACION EN EXTENSIÓN DE LA JORNADA  
NORMAL:**

La Empresa conviene en suministrar a sus Trabajadores alimentación y alojamiento, o a su elección pagarles el valor suficiente de los mismos, cuando tengan que viajar por cuenta de ella, ocasional o accidentalmente, del centro de su trabajo regular a puntos que estén fuera de la zona de trabajo donde presten sus servicios, entendiéndose que el alojamiento se concederá cuando tengan que pernoctar fuera de su habitación normal y que la alimentación se concederá cuando tengan que comer durante el viaje por permanecer fuera de su centro regular de trabajo o residencia habitual durante las horas normales de comida.

Este beneficio no se concederá a los Trabajadores que en forma normal o regular presten servicios en lugares de trabajo distantes al campamento de la Empresa, lugar donde habitan o del centro de operaciones de una determinada área de la

Empresa, ni a aquellos Trabajadores que trabajando normalmente en horario corrido o por guardias, sean requeridos ocasionalmente a trabajar con el mismo horario en sitios distantes de su centro normal de trabajo y que regresen a su residencia habitual después de concluir su día de trabajo. Sin embargo, sí se concederá este beneficio, después de la primera jornada regular de trabajo, a los chóferes y sus ayudantes que trabajando horario corrido, por la naturaleza ambulatoria de su trabajo, tengan que salir con frecuencia fuera del área donde realizan normalmente sus actividades.

Cuando los Trabajadores por orden de la Empresa, deban trabajar horas extraordinarias después de haber completado una jornada de ocho (8) horas, la Empresa conviene en suministrarles alimentación o a elección de ella, pagarles el valor de la misma al cumplir las primeras tres (3) horas extraordinarias de trabajo. Si este lapso de tres (3) horas se extiende hasta completar una nueva jornada de ocho (8) horas, la Empresa les suministrará una comida adicional. Para los efectos de esta Cláusula, el valor de cada comida será de cuatro mil bolívars (Bs. 4.000,00). El pago equivalente al valor de la comida cuando ésta se paga con ocasión de la extensión de la jornada o sobretiempo, será considerado como parte integrante del Salario para los efectos del cálculo de las utilidades, vacaciones y prestaciones sociales en caso de terminación del contrato de trabajo.

En relación con esta cláusula, las Partes acordaron que la Empresa o las Contratistas, cuando estén operando en áreas distantes de centros poblados donde no puede adquirirse comida, suministrarán ésta siempre que proceda de acuerdo con ésta cláusula, a los Trabajadores que tuvieren que laborar en una jornada adicional de ocho (8) horas, en el entendido que el Trabajador podrá elegir el pago en vez del suministro de comida.

Es entendido que en los casos en los cuales se suministre la comida, el valor de la misma deberá ser especificado en el sobre de pago, para los efectos señalados en el párrafo anterior.

Igualmente, la Empresa manifestó su compromiso de revisar doce (12) meses después de la fecha de vigencia de la presente Convención, el valor de la comida a que se refiere esta cláusula, conforme al resultado de los análisis de precios del mercado.

### **CLÁUSULA 13- INCLUSIÓN EN LAS UTILIDADES – INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Los pagos en efectivo que los Trabajadores reciban de la Empresa por concepto de indemnizaciones por incapacidades temporales, ocasionadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, serán tomados en cuenta para el cómputo de las utilidades.

A los efectos del cálculo de las prestaciones, la Empresa se compromete a reconocer como tiempo de servicio el período durante el cual el Trabajador permanezca en reposo ordenado por el Seguro Social por causa de accidente trabajo o enfermedad profesional, hasta por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas, así como en los casos de extensión de dicho período a que se refiere la Cláusula N° 29 literal b)

Asimismo, a los solos efectos del cómputo de las utilidades, la Empresa conviene en considerar todo el período de incapacidad temporal ocasionada por enfermedad profesional o accidente de trabajo en las zonas cubiertas integralmente por el Seguro Social, como si el Trabajador hubiese recibido el Salario Normal.

#### **CLÁUSULA 14– COMISARIATOS:**

##### **a) CASA DE ABASTOS – COMISARIATOS:**

La Empresa mantendrá en sus campamentos permanentes de explotación, refinación y puertos de embarque de petróleo y sus derivados, las mismas casas de abasto (Comisariatos) existentes para la fecha de la firma de la presente Convención. En el caso de operaciones que realice la Empresa en áreas nuevas en el futuro, donde presten servicios ciento cuarenta (140) o más Trabajadores amparados por esta Convención y no existan casas de abasto (Comisariatos), la Empresa garantizará la implantación de un mecanismo sustitutivo de las mismas, dirigido a que el Trabajador pueda adquirir los artículos de la dieta diaria, en las mismas condiciones que disfrutaban los Trabajadores amparados por el régimen de campamento. En aquellos campamentos donde a pesar de la obligación contractual no haya casa de abasto, la Empresa continuará suministrando o suministrará transporte entre el campamento y la casa de abasto (Comisariato) más cercana.

En aquellos campamentos donde haya casas de abasto (Comisariatos), la Empresa continuará suministrando los artículos que se especifican en el Anexo No. 2 de esta Convención, los cuales serán de primera calidad, según reglamentación estipulada por la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN). Los precios de venta al Trabajador de los artículos especificados en el Anexo No. 2, serán los que aparecen en dicho Anexo y se mantendrán hasta el mes de febrero de 2.005. Transcurrido este período, los aumentos en los precios de costo que se hayan producido durante el lapso comprendido entre febrero de 2.004 y el mismo mes del año 2.005 se cargarán en un cincuenta por ciento (50%) al precio de venta del respectivo artículo que haya sufrido el alza, y en el entendido que el mismo procedimiento se aplicará sucesivamente en los años subsiguientes. Este aumento se hará en forma inmediata; posteriormente, y a estos mismos fines, la Empresa hará revisiones anuales de los precios de costo, procediendo al ajuste del precio de venta en el mismo porcentaje indicado si fuere el caso.

Si por escasez en los mercados de abastecimiento, la Empresa no puede obtener para la venta en sus casas de abasto (Comisariatos), los artículos especificados en el Anexo N° 2, la misma conviene en obtener artículos similares y venderlos como sustitutos al precio de costo. De igual manera ésta se compromete a suministrar las cantidades de los productos en el período siguiente siempre que dichos productos estén disponibles en el mercado.

La Empresa fijará permanentemente en sus casas de abasto (Comisariatos), a la vista de los Trabajadores, cartelones con la lista de los artículos especificados en el Anexo N° 2, y sus respectivos precios. Para realizar a cabalidad el fin y propósito de este literal, la Empresa podrá racionar la cantidad por venderse a

cada Trabajador conforme la fijación que figure en el Anexo N° 2 de esta Convención.

Las Federaciones y Sinutrapetrol serán notificadas por la Empresa cuando haya necesidad de suprimir o disminuir algunos de los artículos que se expenden en las casas de abasto (Comisariatos) o de aumentar el precio de venta.

Es entendido que en caso de que el Gobierno Nacional regule los precios de algunos de los artículos contenidos en esta lista, los precios serán ajustados de acuerdo con la regulación gubernamental y mientras dure ésta.

Las raciones establecidas en el Anexo N° 2 serán entregadas al Trabajador beneficiario cada cuarenta (40) días. Dichas raciones tienen carácter familiar; por lo tanto, cuando el cónyuge o la persona con quien mantenga una relación estable de hecho con el Trabajador, preste servicios a la Empresa o a otra Empresa Operadora de Hidrocarburos o Contratista de éstas, sólo uno de ellos tendrá derecho a la ración correspondiente.

En los campamentos de explotación, refinación y puertos de embarque y sus derivados donde la Empresa mantiene el servicio de casas de abasto (Comisariatos) previsto en este literal y en su respectivo Anexo N° 2, las Contratistas a que se refiere la Cláusula 69 de esta Convención suministrarán a sus Trabajadores amparados por esta Convención, a partir del quinto (5) día continuo, la ración respectiva, a fin de que puedan hacer uso de dicho servicio en condiciones similares a las existentes para Trabajadores de la Empresa. En este sentido, los Trabajadores permanentes de dichas Contratistas gozarán del beneficio en los mismos términos que los Trabajadores propios de la Empresa; mientras que los Trabajadores temporales recibirán sus respectivas raciones en forma proporcional a su tiempo de servicio, estableciéndose una entrega de media ( $\frac{1}{2}$ ) ración para aquellos Trabajadores cuyo contrato individual de trabajo sea hasta de veinte (20) días de duración, y de la totalidad de la ración respectiva, para contratos mayores de dicho período. Es entendido que el término "a partir del quinto día continuo", comprende los casos en los cuales un Trabajador labora tres (3) días y tiene derecho a dos (2) días de descanso.

Además de los productos especificados en el Anexo N° 2 de esta Convención, la Empresa expenderá en sus casas de abasto (Comisariatos) una serie adicional de productos, contenidos en el Anexo N° 2-A de esta Convención, en la cual se indica el tipo de envase, el peso o contenido y la ración correspondiente. El precio de venta al usuario de los mencionados artículos contenidos en el Anexo N° 2-A, será el precio de costo para la Empresa, entendiéndose por precio de costo, el que cobre el proveedor, más los gastos de transporte hasta las casas de abasto (Comisariatos).

Con el propósito de garantizar la menor restricción en la ración indicada en el Anexo N° 2 de esta Convención, la Empresa conviene en que durante los períodos de escasez de algunos artículos en los cuales deba racionar la venta de los mismos, dicho racionamiento no será inferior al veinticinco por ciento (25%) de la ración correspondiente estipulada por cada compra, siempre que la Empresa pueda adquirir en el mercado nacional tales artículos. De igual forma cuando el Trabajador no pueda adquirir algunos de los renglones acordados por no ser

suministrados por la Empresa, ésta se compromete a reponerlos en la próxima ración.

La Empresa conviene en la constitución de un organismo que operará solamente en aquellos lugares donde en la actualidad no funcionan los Comisariatos, es decir en ciudades o campamentos integrados, que expendá a precios de costo, los productos de la dieta diaria que integran la llamada "cesta familiar", conformada por veinticuatro (24) artículos, a los Trabajadores amparados por esta Convención. A estos fines, se entenderá por precio de costo, el que cobre el proveedor, más los gastos de transporte hasta los lugares de expendio.

Las Partes acuerdan un lapso de noventa (90) días contados a partir de la firma de la presente Convención, para la implementación de la referida "cesta familiar".

Las Partes se comprometen a constituir una Comisión de ocho (8) miembros, integrada, por una parte, por cuatro (4) Representantes de la Empresa signataria de esta Convención y, por la otra, cuatro (4) Representantes de las Federaciones Sindicales y de Sinutrapetrol, cuyo objetivo será estudiar la factibilidad de racionalización de los locales de expendio en aquellas áreas o zonas en las cuales operan dos (2) o más locales.

La comisión deberá presentar a las Partes signatarias de esta Convención, sus recomendaciones y proyectos en un lapso no mayor de seis (6) meses prorrogables, contados a partir de los noventa (90) días señalados en el segundo párrafo de este literal.

Los Trabajadores solteros que convivan con sus padres, y que uno de éstos a su vez sea Trabajador activo o jubilado receptor del beneficio, recibirán la mitad de las raciones estipuladas en el Anexo N° 2.

En este sentido, la Empresa hará un estricto control y seguimiento para asegurar la veracidad de los datos suministrados por los Trabajadores y el uso adecuado de las raciones correspondientes.

En relación con los Trabajadores jubilados, éstos continuarán recibiendo el beneficio del Comisariato en las mismas condiciones que los Trabajadores directos. Asimismo se fija en un cien por ciento (100%) de la cantidad prevista en el párrafo siguiente de este literal, el monto de la "tarjeta de débito" que reciben los jubilados de acuerdo a la normativa interna.

La Empresa conviene en fijar el monto mensual por concepto de la indemnización acordada por las Partes en el Acta suscrita el 30 de mayo de 1991, como subsidio alimentario para los Trabajadores amparados por esta Convención, que laboran en ciudades y campamentos integrados que no son beneficiarios de raciones de Comisariatos, de acuerdo a la "cesta familiar" establecida en este literal, en la cantidad de trescientos cincuenta mil bolívares (Bs. 350.000,00) mensuales, el cual será revisado cada año a partir de la firma de la Convención.

Con relación a las raciones establecidas en este literal, la representación Empresarial aclaró que, en aquellos casos de cónyuges que hayan venido recibiendo ambos el beneficio del Comisariato, y que a uno de ellos le sea

suprimida la ración, el cónyuge privado del beneficio será compensado con un pago único y especial de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00). Si el cónyuge que continúe figurando como beneficiario de la ración, muere o termina sus servicios a la Empresa, el beneficio será trasladado al cónyuge sobreviviente y que continúe laborando en ésta, según el caso. En caso de divorcio, el beneficio será extendido a ambos ex-cónyuges.

**b) COMISION PARA INSPECCIONAR COMISARIATOS:**

Las Partes convienen en la creación de una comisión compuesta por un representante de los Sindicatos de la localidad, uno de Sinutrapetrol y uno de la Empresa, la cual tendrá las funciones de inspeccionar el buen estado y la existencia de los artículos que expendan en las casas de abasto (Comisariatos), así como vigilar el debido cumplimiento de los precios señalados en el Anexo N° 2 de esta Convención. Esta comisión se constituirá quince (15) días después de firmarse la presente Convención y tendrá permanencia durante la vigencia de la misma.

**CLÁUSULA 15- BECAS PARA TRABAJADORES E HIJOS DE TRABAJADORES:**

La Empresa conviene en establecer un Plan de Becas Anual a sus Trabajadores, para cursar estudios en Institutos Tecnológicos Universitarios, Universidades Nacionales, públicos o privados, de reconocida calidad académica y debidamente inscritos en el Ministerio de Educación Superior, en carreras relacionadas directamente con áreas de interés prioritario para la Empresa, de acuerdo con su Plan de Negocios, y a las necesidades del desarrollo socio-económico del país.

Igualmente la Empresa conviene en establecer un Plan de Becas anual para los hijos de sus Trabajadores, que cursen estudios en cualquiera de los niveles educativos del sistema escolar venezolano.

El número de becas anuales para los Trabajadores será determinado por el número de Trabajadores contractuales permanentes que tenga la Empresa para el 31 de Julio de cada año y, en ningún caso será inferior a 1 beca por cada 100 Trabajadores de este total.

En el caso de becas para hijos de Trabajadores, su número será de cinco (05) beca por cada 100 del total de Trabajadores contractuales señalado en el párrafo anterior.

El Plan de Becas para Trabajadores será administrado por un Comité constituido por seis (6) miembros de diferentes regiones de la Empresa, seleccionados por la Dirección Responsable de Recursos Humanos, y tres (03) Representantes seleccionados por las organizaciones Sindicales, el cual tendrá la responsabilidad de seleccionar los candidatos que llenen los requisitos exigidos en cuanto a: tipo de estudios a cursar, carrera, antigüedad del Trabajador en la Empresa, ingreso salarial, carga familiar y cualquier otro requisito exigido por el Comité.

Este mismo Comité administrará el Plan de Becas para hijos de Trabajadores y será responsable de la distribución de las becas, en función de los parámetros establecidos para tal fin, considerando la participación de los Trabajadores de

todas las regiones y los diferentes negocios, beneficiarios de la presente Convención.

Si el número de becas a otorgar por región no fuese cubierto por ésta, se hará una selección entre los candidatos que existan en otra región y se escogerá entre aquellos cuyos ingresos familiares sean menores.

Igualmente, las Partes acuerdan que el Comité podrá considerar y evaluar los casos de hijos y nietos de jubilados que llenen los requisitos exigidos por la normativa de becas a terceros, a fin de que sean remitidas al Comité respectivo para su análisis y consideración. Queda claramente entendido que en todo caso, no se podrá recibir más de una solicitud por cada Trabajador jubilado.

En sus programas de becas para hijos de Trabajadores, en los niveles de educación media diversificada y profesional, y universitaria, la Empresa dará preferencia a las orientaciones que para los fines de formación relacionados con el desarrollo socio-económico del país, establezcan los respectivos ministerios del área educativa.

Queda claramente entendido que si el Trabajador deja de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, la duración de la beca para su hijo (a), no se interrumpirá hasta finalizado el año escolar respectivo o semestre en curso. La eventual continuidad de la referida beca, será una decisión a cargo del Comité de Becas.

Los hijos de Trabajadores beneficiarios del Plan de Becas que estudien carreras Universitarias o Técnicas, podrán realizar pasantías en la Empresa durante su periodo vacacional; en estos casos, recibirán el monto asignado de su beca y adicionalmente una asignación equivalente al valor del transporte y comida por día, si le correspondiere, o bien la asignación o beneficios que la Normativa Interna determine.

A los becarios hijos de Trabajadores que realicen estudios fuera del estado donde residen normalmente, se les reconocerá un (1) pasaje (ida y vuelta), una vez durante su año de estudio.

La Empresa conviene en orientar a través de su Gerencia de Salud, y con el apoyo de la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y Deportes, aquellos casos de niños con Necesidades Especiales que asistan o estén inscritos en sus escuelas, a fin de que se establezca el diagnóstico del caso por un especialista y se indique a los padres o representantes y a los docentes la conducta a seguir con los mismos. Se entenderá por "Necesidades Especiales" las relacionadas con las deficiencias sensoriales, psíquicas y motoras, y no sólo las relativas al retardo mental o a las dificultades de aprendizaje.

En los casos mencionados en el párrafo anterior, en que tales niños deban ser atendidos en instituciones especiales y no en aulas integradas, y no existieran instituciones públicas de este tipo en la localidad donde reside el Trabajador, la Empresa se compromete a otorgar becas por un período de hasta seis (6) años a estos niños.

Los planes de becas contemplados en esta cláusula en lo concerniente a:

presupuesto, requisitos, monto de las becas por tipo de estudios, asignaciones y mantenimiento de becas, procedimientos y cualquier otra disposición, serán regidos por Normativa Interna de la Empresa.

#### **CLÁUSULA 16- GASTOS:**

##### **a) ENTIERRO MUERTE DE FAMILIAR:**

La Empresa, conviene en contribuir con la cantidad de un millón quinientos mil bolívares (Bs. 1.500.000,00) para los gastos de entierro de los miembros de la familia inmediata del Trabajador que aparezcan inscritos en los registros de la Empresa. Las Partes acuerdan incluir para los efectos de este literal, a los hijos mayores de veintiún (21) años y hasta los veinticinco (25) años de edad, que viviendo con el Trabajador, dependan económicamente de éste, sean solteros y cursen estudios Universitarios.

##### **b) ENTIERRO DE TRABAJADORES – CONDICIONES:**

La Empresa conviene que en caso de fallecimiento de un Trabajador por causas distintas a enfermedad profesional o accidente de trabajo, sus beneficiarios legales recibirán la suma de un millón ochocientos mil bolívares (Bs. 1.800.000,00) para los gastos relacionados con el entierro.

Si el fallecimiento ocurre como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa procederá a pagar los gastos a que se refiere el artículo 577 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Asimismo, conviene la Empresa en que dicho pago se hará inmediatamente que ocurra el deceso. En caso de que un Trabajador o un miembro de su familia inmediata, inscrito en los registros de la Empresa, esté sometido a tratamiento médico por la Empresa en un centro hospitalario ubicado en un sitio distinto a su residencia habitual, y falleciere en ese centro hospitalario, la Empresa trasladará el cadáver al lugar de dicha residencia o a cualquier otro sitio equidistante a la misma.

La Empresa, continuará la práctica observada respecto del plan de seguro opcional para gastos funerarios, que cubre tanto al Trabajador como a sus familiares

##### **c) DE VIAJE PARA ATENCION MÉDICA – SUMINISTRO O PAGO:**

La Empresa conviene en suministrar o pagar el valor del transporte, alojamiento y comida en aquellos casos en que estando obligada legal o contractualmente a proveer asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria, no pueda prestarla en un determinado lugar y tenga que enviar al paciente para tales efectos a otro lugar. Cuando el paciente sea menor de dieciocho (18) años será acompañado de un familiar, en cuyo caso si la Empresa no suministra el transporte le pagará también los pasajes a dicho familiar que le acompañe durante el viaje. Si se tratare de un paciente que a juicio de la gerencia de salud esté imposibilitado para trasladarse solo, la Empresa le suministrará el transporte y lo hará acompañar de un miembro



de dicho departamento o de un familiar para que le acompañe si así lo desea el Trabajador. Cuando la hora señalada para la consulta médica sea aplazada para otra hora en un mismo día por hecho imputable sólo al médico o a la clínica, y la hora normal de comida quedare incluida dentro del lapso de aplazamiento, La Empresa pagará la comida al acompañante de acuerdo a los montos previstos en su normativa interna. En ambos casos, cuando la Empresa opte por pagar el transporte, dará la cantidad requerida que le permita al paciente viajar en la forma adecuada que su estado amerite, a juicio del de la gerencia de salud.

Asimismo, la Empresa cubrirá los gastos razonables de alojamiento y comida para dicho familiar hasta por dos (2) días, cuando por razones de distancia, éste no pueda regresar a su residencia habitual el mismo día en que se efectúe el traslado del paciente. Cuando el paciente no sea hospitalizado y el médico a que fue referido por la Empresa requiera exámenes que obliguen a la permanencia del paciente en el nuevo lugar, la Empresa pagará igualmente el valor del alojamiento y la comida a su acompañante por todo el período de dicha permanencia.

Los montos por conceptos de comida, alojamiento y transporte previstos en este literal, serán pagados por la Empresa conforme a lo establecido en su normativa interna.

Cuando el Trabajador esté cubierto por el Seguro Social Obligatorio y se encuentre prestando servicios en una jurisdicción distante del correspondiente centro asistencial donde esté asegurado, la Empresa lo trasladará a dicho centro asistencial o al más cercano, si enfermarse con imposibilidad de seguir trabajando. Las horas regulares de trabajo invertidas serán computadas como tiempo ordinario de trabajo, sin derecho a pago por sobretiempo, si el traslado se efectúa fuera de la jornada o se prolonga después de vencida ésta. Cuando un Trabajador no cubierto por el Seguro Social Obligatorio sufre accidente de tránsito mientras es trasladado por orden de la Empresa para recibir atención médica, quirúrgica y hospitalaria, las lesiones adicionales que pudiere sufrir el Trabajador en dicho accidente serán reconocidas como si se tratara de un accidente de trabajo.

La Empresa se compromete a revisar trimestralmente el valor del pasaje que se paga a los beneficiarios de este literal en función de los precios reales que paga el público usuario a fin de que sus Trabajadores no se perjudiquen económicamente. Los resultados de la revisión serán informados a los Sindicatos de su localidad y Sinutrapetrol y la primera de ellas se efectuará en los primeros quince (15) días de la firma de esta Convención.

En caso de presentarse algún reclamo en relación con la aplicación de esta disposición por parte de trabajadores de Empresas Contratistas, el caso será remitido a consideración del departamento médico de la Empresa que ejecute la obra, el cual revisará la situación con el médico tratante a objeto de acordar una decisión conjunta.

#### **d) HOSPITALIZACION Y CIRUGIA ESPECIALIZADA – FAMILIARES:**

Con relación a la atención médica a que se refiere la Cláusula 31 literal a), la Empresa conviene en que los familiares de los Trabajadores mencionados en el primer párrafo de dicho Literal recibirán, en las facilidades de la Empresa o las

utilizadas por ella y por los médicos contratados por ella, la misma asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que la Empresa suministra normalmente a sus propios Trabajadores en las referidas facilidades y con los mismos médicos, en caso de accidente no industrial o enfermedad no profesional, todo ello sin costo alguno para el Trabajador. Cuando tales tratamientos o intervenciones quirúrgicas sean realizados por otros médicos en facilidades distintas a las arriba mencionadas, por no haber hecho uso el Trabajador de las facilidades y servicios médicos de la Empresa, los honorarios profesionales y los gastos de hospitalización serán sufragados por el Trabajador interesado. Sin embargo, cuando se trate de intervenciones quirúrgicas o tratamientos especializados previamente aprobados por los médicos de la Empresa, realizados fuera de las facilidades arriba mencionadas o por otros médicos que no fueren de la Empresa y que fueren practicados a los familiares mencionados anteriormente, la Empresa se compromete a sufragar el total de los gastos de dicha cirugía y hospitalización incurridos hasta por un máximo de tres millones de bolívares (Bs. 3.000.000,00), corriendo el remanente por cuenta del Trabajador.

Si las citadas operaciones quirúrgicas ameritaran un tratamiento post-operatorio la Empresa sufragará el total de los gastos combinados de ambos hasta por un máximo de tres millones de bolívares (Bs. 3.000.000,00), corriendo el remanente por cuenta del Trabajador. De igual manera y en los mismos términos y condiciones la Empresa sufragará los gastos para tratamientos médicos especializados, con exclusión de los mencionados en el último párrafo de la Cláusula 31 literal a), hasta por un máximo de un millón quinientos mil bolívares (Bs. 1.500.000,00), corriendo el remanente por cuenta del Trabajador. En lo que se refiere a las cantidades que el Trabajador debe sufragar, si carece de los recursos y no tiene fondos disponibles en la caja de ahorros o de previsión, o teniendo fondos no puede obtener préstamos por tener con esas, otras obligaciones, la Empresa hará un préstamo equivalente al saldo de los gastos de cirugía, tratamientos y hospitalización a cargo del Trabajador, en el entendido de que la Empresa no deducirá del salario semanal o mensual del Trabajador, en relación con estos servicios a sus familiares, una cantidad que exceda de diez por ciento (10%) de su Salario Básico en cada oportunidad de pago. Estos beneficios se otorgarán únicamente a Trabajadores que laboren en zonas no cubiertas por el Seguro Social integralmente, siempre y cuando la gerencia de salud de la Empresa esté de acuerdo con la operación y tratamiento a efectuarse al familiar, así como los precios fijados para los mismos.

En los casos donde hubiere desacuerdo entre el especialista al cual fue remitido el paciente y el médico de la Empresa, éste último obtendrá la opinión de otro especialista.

Cuando un Trabajador o familiar se encuentre hospitalizado y a juicio del departamento médico de la Empresa y del médico tratante, requiera de un acompañante permanente, por el tiempo que se considere necesario, la Empresa se compromete a sufragar los gastos de alimentación y alojamiento del acompañante.

Es entendido que en ningún caso se hará cargo alguno cuando se trate de intervenciones quirúrgicas a Trabajadores, incluyendo la implantación de marcapasos.

**CLÁUSULA 17- ENSEÑANZA PARA HIJOS, HERMANOS, NIETOS Y SOBRINOS:**

La Empresa aceptará gratuitamente en sus institutos de educación preescolar a los hijos de sus Trabajadores.

Asimismo, la Empresa aceptará en sus escuelas de educación básica a los hijos, hermanos y sobrinos menores de sus Trabajadores, siempre que vivan con éstos o que dependan económicamente de ellos y vivan en la misma población. También aceptará a los nietos del Trabajador que dependan económicamente y convivan con él por ser huérfanos de padre o por tener su padre inválido. Es entendido que una vez inscritos, continuarán en sus escuelas hasta la finalización del año escolar correspondiente, aún cuando se produzca por cualquier causa la terminación de la relación laboral.

La Empresa conviene en otorgar un aumento por mérito de cinco mil bolívars (Bs. 5.000,00) mensuales a cada maestro a partir del décimo tercer mes de vigencia de esta Convención.

La Empresa conviene en garantizar el desarrollo de las actividades deportivas en sus escuelas con personal docente especializado o por personas idóneas debidamente autorizadas por el Ministerio de Educación y Deportes, siguiendo los lineamientos de los programas de deporte escolar que desarrolla dicho Ministerio, a través del Instituto Nacional de Deportes.

Igualmente la Empresa continuará realizando en sus escuelas la formación de sus estudiantes en las áreas culturales, de acuerdo a los lineamientos oficiales que al respecto señalen el Ministerio de Educación y Deportes y el Ministerio de la Cultura, con especial énfasis en el fortalecimiento de las culturas regionales y la identidad nacional. En este sentido, los trabajadores docentes se comprometen a contribuir activamente con la realización del Censo De Patrimonio Cultural que realiza el Instituto de Patrimonio Cultural.

La Empresa convino en orientar, a través de su Gerencia de Salud, aquellos casos de niños con necesidades especiales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que asistan o estén inscritos en sus escuelas, a fin de que se establezca el diagnóstico del caso por un especialista y se indique a los padres o representantes la conducta a seguir con los mismos.

La Empresa se compromete a constituir una comisión durante la vigencia de la presente Convención, integrada por tres (03) miembros de las Federaciones y Sinutrapetrol y tres (03) miembros de la Empresa, para realizar un estudio de factibilidad y conveniencia, de convertir sus escuelas y liceos en escuelas o escuelas técnicas y liceos abiertos a la comunidad, garantizando el ingreso a las mismas de los niños beneficiarios de esta cláusula. Igualmente incluirá en dicho estudio una propuesta de apoyo al Ministerio de Educación y Deportes, en la política de transformación y mejoramiento de aquellos planteles públicos de Educación Media, Diversificada y Profesional, ubicados en aquellas áreas operacionales bajo régimen de campamento, garantizando el ingreso de los niños beneficiarios de esta cláusula a dichas Instituciones Educativas.

Las Partes acuerdan que la comisión señalada en el párrafo anterior analizará la situación de aquellos hijos de Trabajadores bajo régimen de campamento que por residir en comunidades y centros poblados distantes de las escuelas de la Empresa no reciben el beneficio de educación básica en las escuelas de la Empresa, a fin de evaluar facilidades de ayuda a éstos. En caso de que en dichas zonas no existan Instituciones Públicas en el nivel Educación Media, Diversificada y Profesional, la Empresa hará contribuciones a sus Trabajadores, del cincuenta por ciento 50% por concepto de matrícula y mensualidades de sus hijos debidamente registrados en la Empresa, que asistan a liceos privados.

### **CLÁUSULA 18- ESCUELAS – EQUIPOS, UTILES Y MATERIALES:**

La Empresa conviene en dotar a sus escuelas de aquellos equipos, útiles y materiales necesarios para el mejor logro de sus finalidades, de acuerdo con los modernos sistemas pedagógicos. Asimismo, se obliga a tener gratuitamente disponible en sus instituciones educativas los textos escolares, cuadernos, lápices y materiales didácticos, necesarios para la enseñanza de los alumnos, dando cabal cumplimiento a todo lo ordenado por la Ley Orgánica de Educación y los Reglamentos respectivos, en cuanto le sean aplicables.

Igualmente, la empresa se compromete a instalar durante la vigencia de esta Convención, bibliotecas de aula en sus planteles de educación básica, siguiendo para ello las orientaciones y normas del Ministerio de Educación Y Deportes en esta materia.

La Empresa se compromete a promover ferias escolares y/o ruedas de negocios destinadas a disminuir de manera significativa los costos de adquisición de textos y útiles escolares por parte de la Empresa y de los Trabajadores para sus hijos estudiantes de Educación Inicial, Básica o Media Diversificada y Profesional. La Empresa hará dicha promoción atendiendo el Decreto N° 1.892 de fecha 29 de julio de 2002, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.494 de fecha 30 de julio de 2002.

La Empresa conviene en contribuir con el cien por ciento (100%) del gasto de los actos del fin de curso de sus instituciones educativas, así como los vestuarios y la decoración requeridos para la realización de cinco (5) actividades culturales y deportivas por año en cada una de ellas. Asimismo, conviene la Empresa en conservar en buenas condiciones de mantenimiento los jardines y huertos en las escuelas de su propiedad.

A los fines de una aplicación efectiva de la presente cláusula en cuanto a la dotación y mantenimiento de las instituciones educativas de la Empresa, se integrará en cada una de éstas una comisión compuesta por los maestros de los diferentes grados, el director del plantel, el supervisor escolar de la Empresa y representantes de la comunidad educativa, para analizar y resolver las necesidades del plantel en sus aspectos técnicos y pedagógicos.

Asimismo, la Empresa se obliga a que las escuelas referidas en el Artículo 243 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, estén inscritas en el Ministerio de Educación y Deportes y cumplan estrictamente con todas las disposiciones legales relativas a

las actividades docentes.

La Empresa se compromete, de acuerdo con la capacidad instalada en los planteles, a establecer un máximo de treinta y ocho (38) alumnos por aula.

**CLÁUSULA 19– CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO:**

La Empresa se compromete a establecer un programa de desarrollo profesional de los docentes a su servicio que les permitan a éstos mejorar sus habilidades docentes y condiciones profesionales; asimismo, conviene en hacer todos los esfuerzos para mejorar aún más la calidad pedagógica de sus escuelas, comprometiéndose a formular dicho programa con la participación del personal directivo, los docentes a su servicio, y las comunidades educativas; adaptándolos a los lineamientos oficiales en materia de desarrollo y cambio curricular, a las necesidades propias de cada escuela, evidenciadas por medio del análisis de los resultados educativos obtenidos en cada año escolar, y a los resultados del sistema nacional de evaluación de los aprendizajes para estas escuelas.

Para el desarrollo del programa, la Empresa establecerá convenios con los organismos del Estado pertinentes (MED, CENAMEC, CENAL y CONAC) y proveerá los recursos necesarios para ello. Igualmente favorecerá que las actividades académicas contempladas en estos convenios se ejecuten en las escuelas de la Empresa, con eventual participación de los docentes a su servicio y de otros institutos públicos de la localidad.

La Empresa a través de su normativa interna conviene en sufragar los gastos de traslados, alojamiento y comidas, que ocasionen los docentes a su servicio cuando asistan a los referidos cursos, cualquiera sea el número de docentes a su servicio o el plantel.

Igualmente la empresa se compromete a contribuir de acuerdo a su Normativa Interna, en la realización de un congreso pedagógico anual que sirva de escenario a los docentes a su servicio, en sus instituciones educativas para presentar a las comunidades y a otros docentes el resultado de su labor durante cada año escolar.

A los fines de contribuir a la elevación de la calidad de los textos escolares y de la educación impartida en las instituciones educativas de la Empresa y del país, la Empresa se compromete a promover concursos de textos escolares entre los docentes y escritores venezolanos, bajo los lineamientos que establezcan el Ministerio de Educación y deportes y el Ministerio de la Cultura, comenzando por las áreas cognoscitivas donde haya menor rendimiento escolar en sus escuelas y/o tengan mayor importancia en la construcción de los conceptos de soberanía e identidad nacional. En tales concursos se establecerá como premio la adquisición de los textos ganadores para las instituciones educativas de la Empresa.

La Empresa se compromete a incluir dentro del mencionado programa de desarrollo profesional de los docentes, un componente de capacitación y/o actualización en educación especial, diseñado bajo la orientación de la gerencia de salud, la Dirección De Educación Especial del Ministerio de Educación y Deportes, y con la colaboración eventual de organizaciones públicas y privadas

expertas en la materia, para atender debidamente a los hijos de los Trabajadores con necesidades especiales.

**CLÁUSULA 20- ÚTILES Y MATERIALES PARA ESCOLARES – OTRAS ESCUELAS:**

La Empresa conviene en que cuando tenga la obligación de suministrar vivienda a sus Trabajadores y no lo haya hecho, proveerá a los hijos, hermanos y sobrinos menores de esos Trabajadores que convivan con ellos, así como a los nietos cuando dependan económicamente y convivan con el Trabajador por ser huérfanos de padre o tener padre inválido, que cursen de 1° a 9° grados de educación básica, en escuelas públicas o privadas, por una sola vez al comienzo del año escolar, los textos escolares, lápices, cuadernos y útiles necesarios. Para obtener estos materiales será necesaria la certificación del director del respectivo plantel donde asistan tales familiares.

El beneficio aquí previsto será suministrado o pagado por la Empresa conforme a su Normativa Interna. La ayuda prevista en esta cláusula será entregada al Trabajador antes del comienzo de cada año escolar, previa comprobación de la inscripción en el plantel respectivo. Es entendido que no disfrutarán de esta ayuda los alumnos repitientes, a menos que el alumno cambie de plantel y se le requieran libros diferentes.

Con los mismos fines anteriores la Empresa conviene en otorgar por una sola vez, al comienzo del año escolar y conforme a su normativa interna, una contribución para cada uno de los hijos de los Trabajadores que cursen en otros institutos de Educación Diversificada y Profesional a que se refiere el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.

Para los hijos de los Trabajadores que laboren en las ciudades y comunidades integradas y cursen estudios de 1° a 9° grados de Educación Básica, la Empresa se compromete a suministrar o pagar por una sola vez al comienzo del año escolar, y conforme a su normativa interna, textos escolares, lápices, cuadernos y útiles necesarios, independientemente de la circunscripción estatal donde cursen estudios.

Igualmente, la Empresa conviene en otorgar, por una sola vez, al comienzo del año escolar y conforme a su normativa interna, una contribución para cada uno de los hijos de los Trabajadores que laboren en ciudades y comunidades integradas y cursen en otros institutos de Educación Diversificada y Profesional a que se refiere el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.

La Empresa acordó extender la contribución prevista en esta cláusula, a los hijos de los Trabajadores que cursen estudios de Educación Superior y Universitaria, en el entendido que la misma será aplicable, únicamente cuando se trate de hijos solteros, menores de 25 años que dependen económicamente del Trabajador, y que no cursen estudios de especialización, tales como Postgrado, Maestría o Doctorado. Es expresamente aceptado que esta ayuda no será otorgada de nuevo a estudiantes que repitan el año académico o que sean aplazados en más de dos materias cuando cursan por semestres. Se conviene también que el monto de la misma será incrementado en un sesenta por ciento (60%) a aquellos estudiantes

con índice académico de quince (15) puntos o más, o su equivalente, como un incentivo a la excelencia académica.

**CLÁUSULA 21- TRANSPORTE ESCOLAR – DOMINGOS Y DIAS FERIADOS:**

La Empresa conviene en suministrar transporte en domingos y días de fiesta nacional a los alumnos de sus escuelas, en unidades de transporte terrestre, para la realización de giras, excursiones u otras actividades educativas dentro de la jurisdicción del estado donde estén ubicadas las escuelas. Las giras se establecerán de acuerdo con los planes docentes de las respectivas escuelas y según las recomendaciones del director y del consejo de docentes de cada plantel, y se harán por lo menos tres (3) en el curso de cada año escolar.

La Empresa conviene en continuar su colaboración, de acuerdo con las prácticas establecidas, en el servicio de transporte para los estudiantes, hijos de Trabajadores, que actualmente cursen estudios en educación básica (7º, 8º y 9º Grados) y Educación Media, Diversificada y Profesional que vienen recibiendo esta ayuda para trasladarse de sus campamentos a los institutos públicos o privados, donde cursen estos estudios, siempre y cuando tales institutos no existan en los centros vecinos del campamento donde tiene su domicilio el Trabajador, o cuando existiendo los mencionados institutos, no haya el cupo correspondiente. Esta ayuda continuará mientras el estudiante siga en los respectivos estudios.

Esta misma ayuda se dará en las comunidades integradas a los hijos de los Trabajadores que cursen estudios en las especialidades citadas en la segunda parte de esta cláusula. La colaboración antes mencionada estará condicionada solamente a la asistencia efectiva del estudiante al Instituto en que esté inscrito.

La Empresa acuerda a través de su normativa interna, una contribución bimestral, durante la vigencia del año escolar, para gastos de transporte de aquellos hijos de Trabajadores debidamente inscritos en los registros de la Empresa, que cursen estudios en los institutos educacionales mantenidos por ellas, que residan fuera de los campamentos de la Empresa.

La Empresa conviene en que, en los mismos términos y condiciones establecidos en esta cláusula, colaborará en el servicio de transporte con los hijos de los Trabajadores que, por tener problemas de aprendizaje, requieran educación especial y tenga que recibirla en institutos públicos o privados creados al efecto.

**CLÁUSULA 22- PARQUES INFANTILES, SALONES DE LECTURA, PROGRAMAS DE DESARROLLO CULTURAL Y DEPORTIVO:**

La Empresa conviene en establecer parques infantiles cuando no los haya en sus campamentos de explotación, refinación y puertos de embarque de petróleo y sus derivados. Asimismo, conviene en mejorar los actuales y modernizarlos con aparatos didácticos y de aprendizaje, si así lo requieren. Tanto el terreno como los aparatos de estos parques deben guardar relación con la población infantil de la localidad respectiva. El terreno de estos parques deberá estar debidamente acondicionado y cerrado de tal forma que garantice la seguridad de los niños. Igualmente, los parques deberán acoger niños no mayores de diez (10) años y

estar provistos de los aparatos e implementos de diversión apropiados a la edad y serán dirigidos por organizaciones cívicas existentes en dichos campamentos. Asimismo, conviene la Empresa en conservar en buenas condiciones de mantenimiento los jardines y huertos en las escuelas de su propiedad.

La Empresa se compromete a diseñar una política de desarrollo cultural para sus Trabajadores. A tal fin, evaluará la factibilidad de convenios con el Ministerio de Cultura y el Consejo Nacional de la Cultura, para fomentar el desarrollo de actividades culturales de calidad para la recreación y disfrute de sus Trabajadores y comunidades vecinas, tanto en las instalaciones de la Empresa adecuadas a tales fines, como en los clubes de la misma. Igualmente se incluirán en dicho convenio aquellos programas y actividades que permitan la detección y desarrollo de talentos artísticos o literarios entre los Trabajadores, creando los escenarios y mecanismos para la divulgación de talentos (talleres, eventos, concursos y premios).

La Empresa se compromete a promover ruedas de negocios en turismo y recreación, a través de la gerencia de calidad de vida conjuntamente con el club recreacional de la industria petrolera y el centro recreativo vacacional de la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social (CACREF), a fin de disminuir de manera significativa los costos de las ofertas turísticas y recreacionales para los Trabajadores.

La Empresa, a través de la gerencia de calidad de vida, orientará las actividades del programa cultural y deportivo y se compromete a formular un programa de fomento de la lectura dirigido a sus Trabajadores, familiares y estudiantes de sus institutos docentes, acorde con el plan nacional de lectura promovido por el Ministerio de Cultura. Igualmente orientará las actividades de los diferentes clubes deportivos y recreacionales de la empresa, a través de convenios con el Instituto Nacional de Deportes adscrito al Ministerio de Educación y Deportes, para fomentar el desarrollo de actividades deportivas entre sus Trabajadores y familiares, tanto de aquellas que correspondan al programa de deportes para todos desarrollado por este instituto, como el relacionado con deportes de alta competencia, que permitan detectar y desarrollar talentos deportivos, creando escenarios adecuados para ello. Igualmente, los Trabajadores se comprometen a impulsar las actividades contempladas en estos programas, en el seno de la masa laboral y en las comunidades vecinas, favoreciendo el uso de las instalaciones deportivas y clubes de la Empresa, estimulando el intercambio deportivo entre éstas.

La Empresa se comprometió en tratar localmente con las Organizaciones Sindicales, la dotación de alumbrado de los parques.

La Empresa apoyará a las directivas de los clubes de la Empresa en el programa de mantenimiento a instalaciones, así como a los clubes y escuelas deportivas y parques infantiles que existan en sus campamentos y comunidades integradas.

La Empresa participará activamente en la formación de una comisión que se constituirá en cada campamento y comunidad integrada, con un representante de la Empresa, del Sindicato, del Club de los Trabajadores, escuelas y comisión deportiva existentes, la cual velará por el cumplimiento del desarrollo de estos



programas y estimulará la contribución y participación de los Trabajadores y sus familiares en éstos, así como la participación en todo sentido de la comunidad en general.

En las actividades de estos clubes se dará preferencia a todas aquellas que tengan relación con la cultura en todas sus manifestaciones, la realización de foros y seminarios que contribuyan a destacar los aspectos más importantes de la localidad, del país, y a defender y fortalecer sus valores morales; igualmente a la constitución y representación de teatros infantiles y juveniles con la participación de sus Trabajadores. Asimismo, continuará con el concurso de los recursos humanos apropiados, sus campañas permanentes en defensa de los recursos naturales renovables.

En aquellas ciudades donde los Trabajadores petroleros no tengan Club, la Empresa apoyará las gestiones que el Sindicato, o la Federación respectiva lleven a cabo para la creación del mismo.

La Empresa ratifica su voluntad de apoyar la iniciativa que las Organizaciones Sindicales, tengan de fomentar actividades culturales y deportivas, en aquellos lugares en los cuales no exista la obligación de mantener campamentos.

### **CLÁUSULA 23- COMEDORES:**

La Empresa mantendrá y mejorará los comedores existentes e instalará otros nuevos en todos los casos en que las necesidades lo requieran, en todos sus campamentos permanentes donde presten servicios más de setenta (70) Trabajadores; asimismo, instalará comedores en aquellos lugares donde no existan establecimientos públicos que suministren alimentación, siempre que en el lugar referido presten servicios más de treinta (30) Trabajadores en las condiciones arriba mencionadas.

La Empresa se compromete a vigilar el funcionamiento de dichos comedores a fin de que se conserven en condiciones higiénicas y se suministre alimentación de buena calidad y que los precios sean razonables. En donde funcionen comedores y no haya Comisariato, se designará una comisión para vigilar el fiel cumplimiento de esta cláusula.

Las Partes se comprometen a revisar las distintas áreas operacionales en las cuales no existan comedores, a tales efectos se constituirá dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a la fecha del depósito legal de la presente Convención, una comisión conformada por tres (3) representantes de las Federaciones y el sinutrapetrol y tres (3) representantes de la Empresa. De igual modo esta comisión estará autorizada para vigilar el efectivo cumplimiento de esta cláusula.

Determinada la procedencia del Comedor y oída la opinión de los Sindicatos del área, la Empresa se compromete a instalar el comedor dentro de los ciento ochenta (180) días consecutivos a la firma del acta respectiva.

### **CLÁUSULA 24– JUBILACION:**

La Empresa ofrece a sus Trabajadores un plan de jubilación, dirigido a facilitar la obtención de una pensión de retiro mediante un régimen de capitalización individual. El referido Plan se basa en los siguientes aspectos:

1. El Régimen se materializará mediante una cuenta de capitalización individual a nombre de cada Trabajador, la cual estará conformada por una cotización mensual obligatoria, equivalente al nueve por ciento (9%) del Salario Normal que devengue el Trabajador, como aporte de la Empresa y el tres por ciento (3%) de ese mismo concepto, como aporte del Trabajador beneficiario. También formarán parte de esta cuenta los aportes voluntarios y los intereses que se generen como producto del rendimiento del capital. El Salario Normal al que se hace referencia en este numeral, es el convenido en la Cláusula 4 de esta Convención.
2. El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, será patrimonio exclusivo del Trabajador beneficiario hasta el momento en que se acoja al plan de jubilación, y le será entregado solamente si se produce la terminación de la relación laboral, sin que reúna los requisitos para optar a una pensión de retiro, salvo que disposiciones legales indiquen lo contrario. Asimismo, queda claramente establecido que en caso de fallecimiento del Trabajador, el referido saldo será entregado a sus herederos, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. El Plan permitirá al Trabajador beneficiario, la obtención de una pensión de retiro mensual vitalicia, en el entendido que en caso de fallecimiento se otorgará una pensión de sobreviviente al cónyuge o la persona con quien mantenga una relación estable de hecho, debidamente inscrita en los registros de la Empresa, mientras no modifique su estado civil; a los hijos solteros hasta los 25 años de edad que cursen estudios regulares en institutos debidamente inscritos en el Ministerio de Educación; y a los hijos totalmente incapacitados sin límite de edad.
4. La Empresa realizará en la respectiva cuenta de capitalización individual de cada Trabajador activo, un aporte especial por antigüedad en el momento de su jubilación, cuya forma de cálculo, monto e intereses será administrada mediante normativa interna de la Empresa.
5. Asimismo, se establece que el monto de la pensión mensual de retiro, se determinará tomando en consideración los haberes acreditados en la cuenta de capitalización individual del Trabajador beneficiario, conforme a lo previsto en los Puntos 1 y 4.
6. La Empresa garantiza a cualquier Trabajador que se jubile, una Pensión de Retiro que en ningún caso será inferior a la que le hubiere correspondido, de acuerdo al plan de jubilación en el cual estuvo inscrito anteriormente, aplicándole las demás condiciones del nuevo plan.
7. Asimismo, el plan deberá contener las previsiones relativas a su adaptación en los casos que se produzca una reforma legal del sistema provisional vigente en el país.

8. Aquellos Trabajadores que sean jubilados en fecha posterior a la firma de la Convención, así como a su cónyuge o la persona con quien mantenga una relación estable de hecho, debidamente inscrita en los registros de la Empresa, continuarán recibiendo atención médica en las clínicas de la Empresa donde se les ha venido suministrando mientras ésta tenga la obligación legal de prestar dicha asistencia médica a sus Trabajadores activos en la zona y que residan permanentemente en poblaciones circunvecinas a una de las áreas donde la Empresa tenga sus propias facilidades.
9. Los jubilados y al cónyuge o la persona con quien mantenga una relación estable de hecho, debidamente inscrita en los registros de la Empresa, para la fecha de la firma de la Convención, en las zonas donde no rijan los beneficios médicos del Seguro Social, continuarán recibiendo asistencia médica en las clínicas de la Empresa y mientras ésta tenga la obligación legal de prestar dicha asistencia médica; siempre que residan permanentemente en las poblaciones circunvecinas a una de las áreas donde la Empresa tenga sus propias facilidades.
10. La Empresa otorgará a sus jubilados, los beneficios de un Seguro de Hospitalización y Cirugía y le hará extensivo el seguro para gastos funerarios dentro de los términos, condiciones, primas y beneficios, que se le otorgan al personal activo de la Empresa.
11. Igualmente, se continuará otorgando el beneficio de tarjeta de comisariato a los jubilados que lo hubieren venido recibiendo para el momento de su jubilación, en los términos y condiciones establecidos en la Cláusula 14, siempre que residan permanentemente en la zona circunvecina a uno de los campamentos de la Empresa donde existan dichas facilidades y mientras la Empresa continúe otorgando dicho beneficio a sus propios Trabajadores.

## **CLÁUSULA 25- HIDROGRAFIA Y TRANSPORTE POR AGUA:**

La Empresa conviene en que aquellos Trabajadores titulares y no titulares que estén enrolados como tripulantes de sus lanchas, remolcadores, bongos, barcasas, gabarras y similares, recibirán los beneficios y estarán cubiertos por las disposiciones generales que sean aplicables de la presente Convención, y además disfrutarán de las siguientes condiciones especiales:

1. La Empresa se compromete a reconocer a sus tripulantes la categoría que les corresponda de acuerdo con su contrato de trabajo, a partir de la misma fecha en que sus servicios sean aceptados por la Empresa, aun cuando no empiecen a realizar sus funciones de inmediato a bordo de la embarcación a que fueren asignados porque deban esperar la misma.
2. En cualquier oferta de transferencia permanente de tripulantes a otras dependencias de la Empresa en tierra, ésta se regirá por lo dispuesto en la Cláusula 50 de esta Convención.
3. Cuando el Trabajador tripulante, por motivo de viaje u otras causas relacionadas con su trabajo, deba permanecer ocasionalmente a bordo por

las 24 horas del día, la Empresa se obliga a acondicionar debidamente las unidades, y para ello suministrará todo lo necesario, inclusive, planta eléctrica acorde con capacidad del suministro de energía eléctrica para la unidad, cocina equipada con horno normal, utensilios de cocina, camas, colchones, sábanas, almohadas, dos (2) toallas para cada tripulante y jabón suficiente de tocador o de baño, para que el Trabajador pueda descansar a bordo fuera de su jornada de trabajo, así como también le suministrará alimentación suficiente y de buena calidad, o en su defecto le pagará el valor de la misma.

4. La Empresa conviene que en caso de renuncia de un tripulante, le pagará las indemnizaciones legales y contractuales conforme a lo establecido en el numeral 3 de la Cláusula 9 de esta Convención. Asimismo, la Empresa conviene que en caso de renuncia de un tripulante le pagará la indemnización sustitutiva del preaviso legal, si al vencerse el dicho preaviso dado por el tripulante, éste no es relevado de su cargo.
5. A los fines de seguridad, la Empresa conviene en mantener en sus embarcaciones las tripulaciones necesarias, conforme a las disposiciones y resoluciones legales pertinentes.
6. La Empresa mantendrá un sistema de auxilio apropiado, por medio de radio, botes salvavidas o embarcaciones auxiliares a fin de atender cualquier emergencia. La Empresa se compromete a efectuar revisiones periódicas para asegurarse que estos equipos se mantienen en buenas condiciones para poder prestar el servicio requerido.
7. La Empresa conviene en mantener todas sus embarcaciones provistas de medicinas y equipos de primeras auxilios, seleccionados por el departamento médico. El cuidado de estas medicinas y equipos estará bajo la responsabilidad del Capitán de la embarcación.
8. La Empresa se compromete a devolver la Cédula de Marino y títulos al tripulante que haya dejado el servicio, dentro de un lapso no mayor de dos (2) días hábiles, contados a partir de la fecha de terminación de su Contrato de Trabajo. En caso de sobrepasar este lapso, la Empresa pagará al tripulante una suma equivalente al Salario Básico que hubiere estado devengando mientras estuvo a su servicio, por cada día de demora, a menos que tal demora se deba a causas no imputables a la Empresa.
9. La Empresa conviene en pagar el pasaje diario de ida y vuelta, así como el Salario Normal, en ambos casos, hasta un máximo de diez (10) días, a los tripulantes que han obtenido permiso y han sido aceptados por las autoridades competentes para presentar exámenes ordenados por el Estatuto sobre Títulos de la Marina Mercante, siempre que hayan presentado dichos exámenes. Es entendido que el pasaje diario a que se refiere esta cláusula se pagará solamente en los casos en que dichos exámenes deban ser presentados fuera de la zona donde regularmente desempeña las funciones el Trabajador. Cuando se trate de tripulantes que deban concurrir a exámenes fuera de la jurisdicción del estado donde el Trabajador desempeña sus funciones, la Empresa pagará el pasaje de ida y

vuelta y les concederá un permiso remunerado a Salario Normal, hasta un máximo de trece (13) días. Estos beneficios se le otorgarán al Trabajador siempre que haya presentado dichos exámenes.

10. En los casos cuando los tripulantes deban permanecer a bordo de las embarcaciones a que se refiere esta cláusula, las 24 horas del día en forma regular, la Empresa conviene en aceptar las siguientes condiciones especiales:

Hacer un pago adicional por manutención, el cual se ha fijado en dos mil doscientos bolívares (BS. 2.200,00), para los no titulares y para los titulares que ocupen puestos como tales, inclusive los días de descanso. Los dos mil doscientos bolívares (BS. 2.200,00) estipulados, se tomarán en cuenta como concepto de manutención para los fines legales, es decir que serán tomados en consideración además del Salario Básico, para el cálculo de sobretiempo, vacaciones, preaviso, e indemnizaciones.

Hacer los pagos a los tripulantes, por semana, suministrándoles la especificación de los conceptos ganados y de las deducciones hechas. La Empresa también conviene en pagar las ganancias semanales de un tripulante a él mismo o a la persona a quien éste autorice por escrito, en el entendido de que se trata de una sola persona determinada.

Mantener una refrigeradora y una cocina equipada conforme a lo establecido en los reglamentos y normas de Seguridad Industrial vigente, para el servicio del comedor en cada una de las embarcaciones en que trabajen los referidos tripulantes.

En caso de que un tripulante sufra pérdida de objetos personales de su propiedad a consecuencia de naufragio, incendio o accidente similar ocurrido a la embarcación de la Empresa en la cual se encuentra laborando, la Empresa le indemnizará la pérdida de tales objetos hasta por la cantidad de doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000,00).

Mantener un servicio de correo y notificar, además, al tripulante cualquier llamada urgente de sus familiares o cualquiera otra debidamente justificada que requiera su presencia en tierra, facilitándole el servicio de traslado inmediato de la embarcación al muelle, siempre y cuando, existan los medios para realizar dicho traslado y que no signifique interrupción de las operaciones.

Dotar a sus remolcadores y demás unidades, de un sistema de ventilación normal suficiente y adecuado. Asimismo, los dotará de agua mineral de botellón y vasos de cartón. La Empresa se compromete a realizar cada tres meses la inspección de los depósitos de agua potable, y cuando el análisis técnico de las aguas determine la necesidad de realizar la limpieza de los mismos, dicha actividad se efectuará lo antes posible y cuando el Capitán de la embarcación así lo requiera.

Continuar su práctica actual de no utilizar los motoristas y los maquinistas en trabajos de pintura en las cabinas y camarotes. Asimismo, conviene en no

utilizar los marinos para el pegue y despegue de mangueras, para carga o descarga de tanqueros, ni para el pegue y despegue de mangueras en las gabarras de recolección de crudo, así como tampoco en labores de buceo.

La Empresa se compromete a que cuando las unidades clasificadas para el transporte de pasajeros estén efectuando este servicio, sólo podrán transportarse en dichas unidades las herramientas y útiles de trabajo necesarios para efectuar sus labores habituales, todo de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La Empresa se obliga a pagarle al marino que haga las labores de cocina, un día de Salario Básico en cada oportunidad que éste tenga que efectuar las compras necesarias para la preparación de la alimentación de la tripulación.

La Empresa se compromete a cancelar a cada Trabajador que labore exclusivamente en Hidrografía y Transporte por agua y a través de los sistemas de trabajo dos por cuatro (2x4), tres por seis (3x6), y cinco por diez (5x10), señalados en el presente cláusula, un pago único anual de cuatrocientos mil bolívares (Bs. 400.000,00), por concepto de suministro y lavado de lencería.

La Empresa se compromete a efectuar una revisión anual de este monto. La Empresa conviene en que sus unidades para transporte acuático, cuando estén efectuando transporte de personal, sólo podrán transportar simultáneamente en dichas unidades los útiles de trabajo que requiera dicho personal para efectuar las labores inherentes a sus cargos; siempre que estos útiles no los expongan a riesgos físicos.

En cuanto a las unidades acondicionadas para los servicios de mantenimiento, además de los equipos y materiales requeridos, podrán transportarse también las cuadrillas destinadas a estas labores; siendo entendido que estas unidades deberán estar autorizadas por los organismos oficiales competentes en la materia.

Con respecto a aquellos tripulantes a que se refiere el Numeral 10, en las embarcaciones que requieran cuatro (4) o más tripulantes, con modalidades o sistemas de trabajo en vigencia convenidos con los Sindicatos, a saber: dos (2) días de trabajo a bordo, por cuatro (4) días de descanso en tierra; tres (3) días de trabajo a bordo, seis (6) días de descanso en tierra; cinco (5) días de trabajo a bordo, diez (10) días de descanso en tierra; y en las cuales por uso y costumbre, además de sus obligaciones habituales, uno de los marineros de la tripulación se encarga de la preparación de las comidas para el resto de la misma; las Partes han convenido que el marinero encargado de preparar dichas comidas, devengará en forma permanente el salario equivalente a la clasificación de cocinero categoría A, queda entendido que para efectos del pago de la diferencia entre ambas clasificaciones, se aplicará lo dispuesto en la Cláusula 7, Literal e), cuya diferencia salarial es considerada parte integral del Salario Normal para todos los efectos. En el mismo sentido, las Partes han convenido que el marinero que haga las veces de timonel en los remolcadores a los que no se les aplica la Resolución D-45, queda claramente entendido que la clasificación para ambos casos es la de marinero.

Al comenzar el numeral 10, la Empresa aclara que en cuanto a la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida, correspondientes a los tripulantes de las unidades a que se refiere éste numeral, las Partes reconocen expresamente que el personal en el sistema de trabajo en cuestión y sus modalidades, permanece a bordo de las embarcaciones las veinticuatro (24) horas del día en forma regular a disposición del patrono, y en razón de la flexibilidad operacional que ello representa, se conviene el pago de tres y media ( $3\frac{1}{2}$ ) horas de Bono por Reposo y Comida igual a siete (7) medias horas, en forma regular y permanente por paquete semanal.

Las Federaciones, Sinutrapetrol y la Empresa manifiestan que cuando se hable de Trabajadores titulares y no titulares enrolados como tripulantes, no se está haciendo referencia al rol individual de una determinada embarcación.

En todo caso, la Empresa cumplirá estrictamente las disposiciones que sobre la materia establece el "Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo".

De acuerdo con los convenios especiales suscritos por las personas naturales y jurídicas que operan las embarcaciones mencionadas en el Numeral 10 de esta cláusula con los Sindicatos respectivos, los tripulantes a que se refiere el citado numeral que trabajan bajo los sistemas o modalidades de dos (2) días de trabajo a bordo y cuatro (4) días de descanso; tres (3) días de trabajo a bordo y seis (6) días de descanso y cinco (5) días de trabajo a bordo y diez (10) días de descanso, recibirán un pago semanal de trece y medio ( $13\frac{1}{2}$ ) días de Salario Básico que cubre los siguientes conceptos: Salarios Básicos, descansos legales y contractuales, prima por trabajo en día domingo o en día de descanso legal o contractual, quedando entendido que los descansos físicos compensatorios con sus respectivos pagos de salario están incluidos dentro de los descansos señalados anteriormente.

Con respecto al sistema de guardias de cinco (5) días de trabajo a bordo y diez (10) días de descanso, se aclaró que si existiesen áreas operacionales en donde no se justifique el sistema de cinco por diez (5x10), se establecerá un acuerdo especial entre las Federaciones, Sinutrapetrol, el Sindicato de la localidad y la Empresa respectiva, con miras a establecer el sistema que más convenga.

En cuanto al sistema de trabajo establecido en esta cláusula, y debido a que existen divergencias en la interpretación sobre su administración, la Empresa se compromete a revisar, conjuntamente con las Federaciones y Sinutrapetrol, las distintas prácticas con la finalidad de corregir las situaciones planteadas y garantizar su utilización a los fines para lo cual fue creado, evitando de esta manera desviaciones en su aplicación. En este sentido la Empresa se compromete a convenir previamente con las Federaciones y Sinutrapetrol la extensión o el incremento de este sistema.

En razón de lo expuesto, con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo dos por cuatro (2x4), tres por seis (3x6), cinco por diez (5x10) y sus modalidades, las Partes acuerdan la siguiente estructura:

<b>Paquete Semanal</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>Fórmula</b>
Días Ordinarios.	7	S.B.	$(S.B.+B.C.) \times 7 \text{ días}$
Descanso Contractual.	1	S.N.	$(\text{Días. Ordñ} + \text{Días Adic} + \text{Pri. Dom.} + \text{T.R.C.} + \text{Manut} + \text{B. N.}) \div 7) \times 1$
Descanso Legal.	1	S.N.	$(\text{Días. Ordñ} + \text{Días Adic} + \text{Pri. Dom.} + \text{T.R.C.} + \text{Manut} + \text{B. N.}) \div 7 \times 1$
Descanso Compensatorio Contractual.	1	S.N.	$(\text{Días. Ordñ} + \text{Días Adic} + \text{Pri. Dom.} + \text{T.R.C.} + \text{Manut} + \text{B. N.}) \div 7 \times 1$
Descanso Compensatorio Legal.	1	S.N.	$(\text{Días. Ordñ} + \text{Días Adic} + \text{Pri. Dom.} + \text{T.R.C.} + \text{Manut} + \text{B. N.}) \div 7 \times 1$
Día Adicional.	2	S.B.	$(S.B. + B.C.) \times 2$
Prima Dominical.	0,5	S.B.	$(S.B.+ B.C.) \times 0,5$
Tiempo de Reposo y Comida (T,R,C.).	3,5	S.B.	$(S.B.+B.C.) \div 8 \times 3,5 \text{ Horas}$
Bono Nocturno (B.N.).	23,33	S.N.	$(\text{Días. Ordñ} + \text{Días Adic} + \text{Pri. Dom.} + \text{T.R.C.} + \text{Manut}) \div 7 \div 8 \times 38\% \times 23,33 \text{ Hrs}$
Manutención (Manut).	7		$\text{Manutención} \times 7$

El modelo presentado no incluye los conceptos contemplados en la Cláusula 7, Literales i) y j), y Cláusula 14.

Es entendido que el concepto ayuda de ciudad, convenido en la Cláusula 7, literal j), forma parte de los gananciales que integran el Salario Normal para el cálculo del bono nocturno, y en caso de extensión de la jornada, del pago por horas extraordinarias.

#### **CLÁUSULA 26- DEDUCCIONES PARA UNIVERSIDADES:**

Las Partes reconocen que el desarrollo del país está relacionado, en buena parte, al avance y progreso de sus universidades. En razón de este reconocimiento, la Empresa conviene en descontar en cada reparto anual de utilidades el uno y medio por ciento (1½%) que corresponda a cada uno de sus Trabajadores, siempre y cuando lo hayan autorizado por escrito en el mes anterior al pago de las mismas, y será entregado a la Universidad que el propio Trabajador indique. Esta entrega se efectuará por intermedio de las respectivas sociedades e instituciones amigas de las Universidades.

#### **CLÁUSULA 27- AYUDA PARA COOPERATIVAS:**

La Empresa, las Federaciones y Sinutrapetrol convienen en promover y prestar asistencia a las cooperativas de consumo organizadas por los Trabajadores petroleros para la obtención bienes de consumo propio, así como aquellas creadas para el desarrollo de servicios culturales, educativos, ahorro y crédito y otras que contribuyan al bienestar de los Trabajadores petroleros

A tales efectos, mediante normativa interna, la Empresa conviene en prestar asesoría y asistencia técnica a las asociaciones cooperativas existentes y a las que constituyeren los Trabajadores petroleros.

#### **CLÁUSULA 28- PLAN DE VIVIENDA:**



La Empresa conviene en continuar el plan de vivienda acordado el 14 de septiembre de 1978 para todos los Trabajadores que están participando en dicho Plan. La Empresa acepta aplicar las siguientes condiciones a los Trabajadores elegibles que opten para participar en el plan de vivienda a partir de la fecha de la firma de esta Convención:

### **1. PROPOSITO:**

El Plan tiene como propósito aportar una ayuda mediante un préstamo especial y por una sola vez a los Trabajadores de la Empresa amparados por esta Convención para:

- a) Adquirir vivienda;
- b) Adquirir terreno y construir vivienda;
- c) Construir vivienda en terreno propiedad del Trabajador;
- d) Liberar o disminuir hipoteca constituida en la ocasión de adquirir o construir vivienda; y
- e) Ampliar y/o mejorar la vivienda propiedad del Trabajador construida sobre terreno también de su propiedad.

### **2. AMBITO DE APLICACION:**

Este Plan se aplicará en las áreas en las cuales la Empresa desarrolla actividades permanentes. Sin embargo, el Plan no podrá ser aplicado para la compra de terreno o la adquisición o construcción de viviendas cuando el terreno involucrado no está autorizado para uso residencial. El plan tampoco puede ser aplicado cuando los terrenos involucrados sean de interés para las operaciones de la Industria Petrolera.

### **3. TRABAJADORES ELEGIBLES:**

Serán elegibles para participar en este plan los Trabajadores permanentes en nómina de pago de la Empresa amparados por esta Convención, no exceptuados según el punto 4, que llenen los siguientes requisitos:

- a) Haber completado dos (2) años de servicios ininterrumpidos en la Empresa a partir de su último empleo.
- b) Si ambos cónyuges son Trabajadores de una o dos Empresas Filiales de Petróleos de Venezuela, S.A., o de Petróleos de Venezuela, S.A., solo uno de ellos será elegible para recibir el préstamo especial. Sin embargo, ambos tendrán acceso a sus Fondos de Ahorro y Fideicomiso o prestaciones abonadas en cuenta para destinarlos exclusivamente a completar los requerimientos monetarios para la adquisición de la vivienda.

### **4. TRABAJADORES EXCEPTUADOS:**

Quedan exceptuados de participar en el Plan los siguientes Trabajadores:

- a) Los que tengan vivienda propia, a menos que el propósito del préstamo sea

liberar o disminuir préstamos hipotecarios constituidos en la ocasión de adquirir o construir la vivienda, o para ampliar y/o mejorar las condiciones de habitabilidad de la vivienda propiedad del Trabajador construida sobre terreno también de su propiedad.

- b) Los que hayan sido beneficiarios de este Plan o de planes de vivienda anteriores, tanto de la Empresa como de su Antecesora, de Petróleos de Venezuela, S.A., de las otras Filiales de Petróleos de Venezuela o de sus respectivas Antecesoras, salvo lo dispuesto en el numeral 5.3 de esta cláusula.
- c) Los que hayan sido beneficiarios de planes de adjudicación o de integración, o que hayan sido compensados por este motivo, tanto por parte de la Empresa como de su Antecesora o de alguna otra Filial de Petróleos de Venezuela o sus respectivas antecesoras.

## **5. FINANCIAMIENTO:**

De acuerdo con los propósitos del Plan, la Empresa concederá al Trabajador elegible un préstamo especial según lo siguiente:

- 1º Para adquisición de la vivienda, para adquirir terreno y construir vivienda o para construir vivienda en terreno propiedad del Trabajador, treinta millones de bolívares (Bs. 30.000.000,00).
- 2º Para liberar o disminuir el monto de la hipoteca constituida en la ocasión de adquirir o construir la vivienda; o para ampliar y/o mejorar la vivienda propiedad del Trabajador, hasta un máximo veinte millones de bolívares (Bs. 20.000.000,00).
- 3º Para ampliación o mejora de la vivienda de su propiedad, hasta un máximo de quince millones de bolívares (Bs. 15.000.000,00), del cual serán beneficiarios aquellos Trabajadores, que con anterioridad hayan recibido un préstamo en los términos establecidos en esta cláusula y que ya lo hubieren amortizado en su totalidad. Queda entendido que en este último caso la amortización se hará en el lapso que reste para que se produzca su jubilación normal o la terminación por el límite de edad (en el caso de los Trabajadores, 60 años y en el caso de las Trabajadoras, 55 años).

El Trabajador podrá, si lo desea, hacer un retiro de su Fondo de Ahorros para destinarlo a la compra de su vivienda, de acuerdo con los estatutos, reglamentos y demás condiciones establecidas por su Fondo de Ahorros.

El Trabajador podrá disponer, para la adquisición de su vivienda o liberación de hipoteca, de un préstamo adicional por un monto de diez millones de bolívares (Bs.10.000.000,00), con una tasa de interés al doce por ciento (12%) fijo anual, a ser pagados en cinco (5) años mediante sesenta (60) cuotas mensuales y consecutivas equivalente al ocho por ciento (8%) del Salario Básico que devengue el trabajador para la fecha en que se otorgue el referido préstamo, y cinco (5) cuotas anuales extraordinarias equivalentes al siete coma cinco por ciento (7,5%) de las utilidades anuales que perciba el trabajador, correspondientes a cada

ejercicio fiscal.

El Trabajador, si así lo desea, puede solicitar además, préstamos a instituciones de crédito fuera de la Empresa para completar la cantidad que necesite, debiendo tener en cuenta siempre su capacidad para cumplir con las obligaciones adicionales que vaya a contraer.

## **6. AMORTIZACIONES DEL PRESTAMO ESPECIAL:**

El préstamo especial y único otorgado por una sola vez con el propósito y bajo las condiciones establecidas en este plan, será cancelado por el Trabajador en diez (10) cuotas anuales, iguales y consecutivas para los casos de adquisición y liberación de hipotecas; en el caso de remodelación será cancelado por el Trabajador en cinco (5) cuotas anuales, iguales y consecutivas, o en un número menor de cuotas igual a los años que le faltaren al Trabajador para llegar a su edad normal de jubilación según el plan de jubilación de la Empresa. La primera cuota será pagadera un (1) año después de la fecha de haberse otorgado el préstamo, y así sucesivamente hasta su cancelación.

La Empresa abonará a favor del Trabajador en las fechas correspondientes de amortización una bonificación especial equivalente al monto de la cuota que el Trabajador deba cancelar en cada oportunidad. Cualquier impuesto que dicha cuota causare será por cuenta del Trabajador.

La Empresa suspenderá los abonos de la bonificación especial y el Trabajador deberá cancelar de una sola vez el saldo del préstamo que tuviere pendiente en los siguientes casos:

- a) Cuando el Trabajador venda la vivienda para la cual recibió el préstamo establecido en este plan.
- b) Cuando el Trabajador alquile o no use su vivienda para su residencia, salvo en caso de transferencia permanente a otro lugar que no le permita viajar diariamente a su nuevo sitio de trabajo o salvo las excepciones expresamente acordadas en el punto N° 9.
- c) Cuando el Trabajador deje de prestar sus servicios a la Empresa. Sin embargo, la Empresa no cobrará el saldo del préstamo en caso de fallecimiento del Trabajador, de terminación del Contrato de trabajo por incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, o despido por motivos distintos a los dispuestos en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

## **7. REQUISITOS:**

Para recibir el préstamo establecido en este Plan, el Trabajador deberá presentar evidencia suficiente, a satisfacción de la Empresa, de que el préstamo será destinado para alguno de los propósitos señalados en el punto 1. A estos efectos, el Trabajador deberá presentar en todo caso los siguientes documentos:

Para compra de una vivienda ya construida se requiere:

- El documento original o copia certificada del título de propiedad de la vivienda de la persona natural o jurídica propietaria de la misma.
- Opción de compra-venta indicándose las condiciones de la misma.
- Tener aprobado el crédito hipotecario u otra alternativa de financiamiento que permita cubrir la diferencia del costo total de la operación.

Para compra de terreno y construcción de vivienda se requiere:

- El documento original o copia certificada del título de propiedad del terreno de la persona natural o jurídica propietaria del mismo.
- Opción de compra-venta del terreno indicando las condiciones de la misma.
- Permiso de construcción otorgado por las autoridades municipales.
- Tener aprobado el crédito hipotecario u otra alternativa de financiamiento que permita cubrir la diferencia del costo de la operación.

Para liberación o disminución de hipoteca se requiere:

- El documento original o copia certificada de la constitución de la hipoteca.
- Constancia emitida por el acreedor hipotecario, sobre el saldo deudor para la fecha de solicitud del préstamo.

Para mejoras y/o ampliaciones se requiere:

- El título de propiedad de la vivienda y del terreno que ocupa, o en su defecto título supletorio del inmueble.
- Presupuesto de las obras a realizarse elaborado por el constructor o empresa que la ejecutará.

La Empresa queda autorizada para enviar un representante para visitará la vivienda antes y después de otorgado el préstamo a fin de verificar que el mismo ha sido destinado a uno de los propósitos del plan.

## **8. GARANTIA:**

A los efectos de este plan, las Partes convienen en constituir una garantía hipotecaria de primer grado a favor de la Empresa, en los casos en que el Trabajador solicitante estuviere tramitando la compra de la vivienda a través de una institución bancaria, la Empresa conviene en que dicha garantía hipotecaria se otorgará en segundo grado a favor de la Empresa. La referida garantía hipotecaria será cancelada por el Trabajador en el término de diez (10) años de servicios para los casos de adquisición de vivienda y liberación de hipoteca; en los casos de préstamos para remodelación de vivienda, la cancelación de la referida garantía hipotecaria, se hará con cinco (5) años de servicios. En cualquiera de los

casos anteriores, la referida garantía hipotecaria podrá constituirse por un período menor al señalado y equivalente a los años que le faltaren al Trabajador para llegar a su edad normal de jubilación según el plan de jubilación de la Empresa. La primera cuota será pagadera un (1) año después de la fecha de haberse otorgado el préstamo, y así sucesivamente hasta su cancelación.

En caso de terminación de servicios o incumplimiento de las condiciones acordadas, la Empresa aplicará a la cancelación del saldo pendiente del préstamo, cualquier cantidad que tenga en su poder y que correspondan al Trabajador, incluyendo sus haberes en el fondo de ahorros, condiciones éstas que acepta el Trabajador al solicitar su participación en el plan.

## **9. CONDICIONES GENERALES:**

Todos los pagos que por concepto de financiamiento use el Trabajador bajo este plan, tales como, el préstamo especial de la Empresa, el retiro del fondo de ahorros, y el préstamo adicional, serán hechos directamente y por cuenta del Trabajador a la institución financiera escogida por él, al vendedor de la propiedad, o a la entidad que corresponda.

El Trabajador deberá habitar la vivienda para la cual recibe el préstamo especial y el inmueble deberá estar localizado a una distancia tal del área donde presta sus servicios que le permita viajar diariamente de su casa al trabajo. Se exceptúa de esta limitación al siguiente personal:

- a) El personal elegible que trabaje en los sitios aislados de Casigua, San Lorenzo, Mene Grande o Bachaquero, en cuyo caso podrá participar en este plan siempre y cuando la vivienda que desee adquirir o construir esté ubicada en alguna ciudad cuya distancia al sitio donde presta sus servicios no sea mayor a la que hay de Maracaibo al sitio de trabajo.
- b) El personal que trabaje en Morichal podrá adquirir o construir la vivienda en un sitio ubicado a una distancia no mayor a la que hay de Morichal a Caripito.
- c) Los Trabajadores que estén a cinco (5) años o menos de la edad normal de jubilación podrán adquirir o construir la vivienda en el lugar de su preferencia dentro del territorio nacional.
- d) Los Trabajadores participantes en este plan que sean transferidos permanentemente a otros lugares que no les permita viajar diariamente de sus viviendas a los nuevos sitios de trabajo.

Los Trabajadores que ocupen viviendas suministradas por la Empresa y adquieran otra bajo este plan, deberán entregar la vivienda propiedad de la Empresa que tengan asignada, salvo las excepciones anteriormente señaladas.

El Trabajador autorizará a la Empresa para que deduzca de su sueldo o salario las cuotas mensuales para la amortización del crédito que haya contratado.

La Empresa pagará al Trabajador que adquiera o construya su vivienda según este plan, la indemnización sustitutiva de alojamiento establecida en esta

Convención en aquellas áreas donde tenga obligación legal de suministrar vivienda. Asimismo, pagará la ayuda única y especial de Ciudad contemplada en la Convención vigente en los lugares donde corresponda.

Al Trabajador que haya venido recibiendo un pago por tiempo de viaje desde su casa al centro de trabajo y que decida acogerse a este plan, la Empresa pagará el tiempo de viaje ajustándolo a la distancia de su nueva residencia. En ningún caso el monto a pagar podrá ser mayor del que había venido recibiendo el Trabajador por el mismo concepto, para el momento de acogerse al plan.

#### **10. CONSIDERACIONES FUTURAS RELACIONADAS CON EL PLAN:**

Si por razón de cualquier cambio de Ley, Reglamento, Decreto, Resolución, Sentencia Judicial, Convención o acuerdo, se estableciesen nuevas o diferentes obligaciones de las que actualmente existen a cargo de la Empresa o Filiales de Petróleos de Venezuela, éstas tendrán el derecho de compensar en todo o en parte de los beneficios concedidos al Trabajador, de acuerdo a este plan, hasta el grado que sea necesario y posible, quedando el plan sin efecto alguno con respecto al beneficio concedido, sin que pueda sumarse un beneficio con otro.

La Empresa se compromete a partir del 01 de enero de 1.998, a ejecutar proyectos y programas de construcción de viviendas destinadas a satisfacer las necesidades de aquellos Trabajadores, que no hayan hecho uso de planes acordados e implementados con anterioridad. Igualmente, la Empresa se compromete a participar activamente en la constitución y la gerencia de asociaciones civiles y/o cooperativas tanto en la parte legal, como en la logística de diseño, procura de materiales y construcción de viviendas, todo tendente a abaratar los costos. Queda entendido que la Empresa igualmente se compromete a garantizar el financiamiento de estos proyectos y que las soluciones habitacionales construidas, serán vendidas a los Trabajadores en condiciones razonables. Las Federaciones y Sinutrapetrol se comprometen a brindar su apoyo y participar tanto en las gestiones a los mencionados proyectos habitacionales, como en la constitución y gerencia de las asociaciones civiles y cooperativas que se crearen.

Se deja constancia que en el acta suscrita en Caracas el 6 de julio de 1983, se estableció lo siguiente:

**PRIMERO:** Las Partes acordaron eliminar del texto del plan de vivienda vigente, en donde corresponda, la referencia a la fecha 14 de septiembre de 1978, en el entendido de que cuando se trate de liberación o disminución del monto de la hipoteca, ésta deberá haberse constituido en el momento de la adquisición o construcción de la vivienda.

**SEGUNDO:** En lo que se refiere a la mención de título supletorio en la Cláusula 28 de la Convención Colectiva, se aclara que se refiere a todo documento de fecha cierta que acredite la propiedad de las bienhechurías. Igualmente, se aceptará como documento válido para el otorgamiento de la ayuda para construcción de vivienda, los permisos para ocupación del terreno expedidos por los Concejos Municipales o las Comunidades en su condición de propietarios del terreno, el cual

no debe ser de interés petrolero. El Trabajador deberá comprar el terreno cuando le sea posible y la casa deberá tener los servicios de electricidad y agua.

Las Partes acuerdan, con el ánimo de estimular el rendimiento individual y la productividad de sus Trabajadores, que en función del resultado que obtengan en las respectivas evaluaciones de desempeño, correspondientes al año inmediatamente anterior a la solicitud, tendrán derecho a recibir un porcentaje de ayuda adicional sobre el monto único convenido que les corresponda, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Con relación a los Trabajadores evaluados "A" (1) ó "B" (2) o sus equivalentes en la nómina correspondiente, tendrán derecho a recibir un diez por ciento (10%) adicional sobre el monto único que les corresponda.
- b) Con relación a los Trabajadores evaluados "C" (3) o su equivalente en la nómina correspondiente, tendrán derecho a recibir un cinco por ciento (5%) adicional sobre el monto único que les corresponda.

#### **CLÁUSULA 29- ENFERMEDADES Y ACCIDENTES:**

##### **a) MUERTE – ACCIDENTE DE TRABAJO - ENFERMEDAD PROFESIONAL - INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE – INDEMNIZACION:**

La Empresa conviene en pagar por concepto de indemnización por la muerte de un Trabajador, ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en las zonas no cubiertas por el Seguro Social, la suma a que está obligada de acuerdo al artículo 567 de la Ley Orgánica de Trabajo sin perjuicio a lo previsto en el Artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Igual indemnización se pagará en las circunstancias arriba indicadas, al Trabajador que sufra incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si la indemnización por muerte calculada según este literal, resultare en una suma inferior a la que hubiere podido corresponder al Trabajador de acuerdo con el numeral 1 de la Cláusula 9 de esta Convención, la Empresa le pagará en su lugar esta última cantidad, en el entendido que en este caso no se pagarán ambas cantidades. Los beneficios de este literal no incluyen las indemnizaciones legales y contractuales que puedan corresponderle por terminación de servicios al Trabajador incapacitado en forma absoluta y permanente a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos de muerte ocasionada por accidente industrial o por enfermedad profesional, los familiares del Trabajador a que refiere el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo, recibirán los montos a que se refiere el primer párrafo de este literal, o una cantidad equivalente a las indemnizaciones que le hubieran correspondido en caso de despido injustificado; la que más favorezca al Trabajador. Además, por mandato de la Cláusula 7, literal m), recibirán los familiares los pagos de terminación que por causas distintas al Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo están previstos en esa cláusula.

En los casos de incapacidad absoluta y permanente, ocasionada por accidente de trabajo o por enfermedad profesional el Trabajador recibirá los montos a que se refiere el primer párrafo de éste literal, o una cantidad equivalente a las indemnizaciones que le hubieran correspondido en caso de despido injustificado; la que más favorezca al Trabajador. Además, al ser despedido recibirá las indemnizaciones que le correspondan por terminación de servicio sin causa justificada.

La incapacidad absoluta y permanente a que se refiere este literal es la consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación vigente.

Para el cálculo del monto a que tiene derecho el Trabajador en caso de muerte o incapacidad absoluta y permanente a que se refiere este literal, se tomará en cuenta el montante de los salarios correspondientes al lapso señalado en los artículos, 567 y 571 de la Ley Orgánica del Trabajo respectivamente.

Para los efectos de la administración de este literal la Empresa acuerda que cuando a juicio de su gerencia de salud integral y del organismo gubernamental competente en materia de salud laboral al cual fue referido el caso a través de médicos especialistas en salud ocupacional para su certificación en las zonas no cubiertas por el Seguro Social, un buzo que quede con una incapacidad total y permanente para seguir desempeñando sus labores de buceo, como resultado de haber sufrido una enfermedad profesional o accidente industrial, se le aplicará lo contemplado en el literal g) de la Cláusula 31 referido a trabajo adecuado, adiestramiento, rehabilitación y reinserción en el proceso productivo de la Empresa. En los casos en que la Empresa no disponga de puestos de trabajo del tipo para el cual el Trabajador fue reentrenado o en el caso de que el Trabajador no haya resultado apto en el entrenamiento previo dictamen del organismo gubernamental competente en materia laboral y deba prescindir de sus servicios, dicha incapacidad será considerada como absoluta y permanente a los fines de los pagos establecidos en este literal. Igual consideración se aplicará al técnico radiólogo que quede incapacitado total y permanentemente para seguir desempeñando su labor de técnico radiólogo, como consecuencia de exposición a rayos x o radiaciones ionizantes.

Las Partes convienen, en que no obstante la extensión a todo el Territorio Nacional de los beneficios del Seguro Social, relativo a las prestaciones en dinero por invalidez o incapacidad parcial, vejez, muerte y nupcias, derivadas del Decreto N° 878 de fecha 22 de abril de 1975, se mantendrán en vigencia tanto para los Trabajadores cubiertos por el Régimen Parcial del Seguro Social como para aquellos que trabajan en las zonas a las que fue extendido el Régimen General por Decreto N° 368 del Ejecutivo Nacional, de fecha 26 de noviembre de 1979, pero que aún no se ha aplicado efectivamente, los beneficios contractuales que en exceso de los que establecen los Artículos 567, 571 y 573 de la Ley Orgánica del Trabajo y los Artículos 314 y 315 del Reglamento de la Ley del Trabajo, que consagra esta cláusula, en sus literales a) y c) solamente hasta tanto el Seguro Social extienda las prestaciones de asistencia médica y prestaciones en dinero por incapacidad temporal.

Queda entendido que en el caso de que exista la presunción de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la gerencia de salud integral de la Empresa, a



través de médicos especialistas en salud ocupacional, evaluará al Trabajador y elaborará un informe preliminar complementado con la información proporcionada por el departamento de Seguridad, Higiene y Ambiente de la Empresa. Dicho informe será presentado al Organismo Gubernamental competente para la correspondiente certificación y calificación del grado de incapacidad, si la hubiere, conforme a la ley. Es entendido que dicho informe será considerado para los efectos del cálculo de los pagos que establece ésta cláusula en su literal c), tanto para los casos de sus Trabajadores directos, como para los Trabajadores de las contratistas a los que la gerencia de salud integral de la empresa o el departamento médico de la Contratista presten atención médica. En caso de que la atención médica a Trabajadores de empresas contratistas sea prestada mediante servicio médico contratado (externo), este mismo a través de médicos especialistas en salud ocupacional, procederá de la misma manera a lo señalado anteriormente, conjuntamente con el organismo gubernamental competente de la localidad para determinar el grado de la incapacidad, dejando a salvo lo previsto en el Artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

#### **b) INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL – INDEMNIZACION:**

En los lugares donde rige integralmente el Seguro Social Obligatorio y en los casos de incapacidad absoluta y temporal por Enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa se compromete a pagar a Salario Normal los tres (3) primeros días de incapacidad que el seguro no paga. Asimismo, durante todo el tiempo que dure la incapacidad del Trabajador por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa le pagará la diferencia que haya entre el beneficio económico que pague el Seguro Social y el Salario Normal del Trabajador y pagará también los días de descanso que estuvieren incluidos en tales períodos de incapacidad y la diferencia del pago en los casos de hospitalización por cuenta del Seguro, entre el Salario Normal del Trabajador y lo que por tal concepto paga el Seguro, todo por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas a partir de la fecha del accidente de trabajo o enfermedad profesional. Si el seguro Social extiende este período, la Empresa pagará la diferencia del salario por el tiempo adicional que el Seguro pague. Lo dispuesto en este literal rige para los Trabajadores contratados por tiempo determinado. Donde no rija el Seguro Social integralmente, la Empresa conviene en pagar el Salario Normal hasta por cincuenta y dos semanas (52) las indemnizaciones por incapacidades temporales provenientes de accidentes industriales o enfermedades profesionales de los casos evaluados por la gerencia de salud integral de la Empresa a través de médicos especialistas en salud ocupacional. Estas incapacidades temporales deberán ser certificadas por el organismo gubernamental competente en materia laboral y se pagará según el Salario Normal que hubiese tenido que cobrar el Trabajador para el día del accidente de trabajo o diagnóstico de la enfermedad profesional. Al final de este período y de acuerdo con la evaluación del caso hecha por la gerencia de salud integral de la empresa a través de médicos especialistas en salud ocupacional y debidamente certificado por el organismo gubernamental competente en materia laboral y según la estimación de criterios favorables de recuperación y reinserción al trabajo, la Empresa aceptará extender dicho período hasta por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas más.

En aquellas zonas donde se aplique integralmente el Seguro Social Obligatorio, la

incapacidad absoluta y temporal por enfermedad profesional o accidente industrial deberá ser comprobada por un médico de la Empresa.

### **c) INCAPACIDAD PARCIAL Y PERMANENTE – INDEMNIZACION:**

La Empresa conviene en indemnizar a sus Trabajadores por concepto de Incapacidades parciales y permanentes derivadas de accidente industrial o Enfermedad Profesional, en zonas no cubiertas por el Seguro Social las cantidades que correspondan al Trabajador, aumentadas en un noventa por ciento, (90%) y sin tomar en cuenta los límites fijados por el artículo 573 de la Ley Orgánica del Trabajo según su Salario Básico, conforme al reglamento vigente. Igual obligación adquiere la Empresa donde rija el Seguro Social y el porcentaje de incapacidad no califica para la indemnización que debe pagar el Seguro Social.

Las Partes convienen, en que no obstante la extensión a todo el Territorio Nacional de los beneficios del Seguro Social, relativos a las prestaciones en dinero por invalidez o incapacidad parcial, vejez, muerte y nupcias derivadas del Decreto N° 878 de fecha 22 de abril de 1975, se mantendrán en vigencia, tanto para los Trabajadores cubiertos por el Régimen Parcial del Seguro Social como para aquellos que trabajan en las zonas a las que fue extendido en Régimen General por Decreto N° 368 del Ejecutivo Nacional, de fecha 26 de noviembre de 1979, pero que aún no se ha aplicado efectivamente, los beneficios contractuales que en exceso de lo que establecen los Artículos 561, 562, 567 y 571 de la Ley Orgánica del Trabajo y los Artículos 314 y 315 del Reglamento de la Ley del Trabajo, consagra esta cláusula, en sus literales a) y c), solamente hasta tanto el Seguro Social extienda las prestaciones de asistencia médica y prestaciones en dinero por incapacidad temporal.

Queda entendido que en el caso de que exista la presunción de enfermedad profesional o accidente industrial, la gerencia de salud integral de la empresa, a través de médicos especialistas en salud ocupacional, evaluará al Trabajador y elaborará un informe preliminar complementado con la información proporcionada por el departamento de Seguridad, Higiene y Ambiente de la Empresa. Dicho informe será presentado al organismo gubernamental competente para la correspondiente certificación, conforme a la ley. Dicho organismo también, realizará la calificación del grado de incapacidad residual, si la hubiere, al haberse alcanzado la máxima mejoría médica.

### **d) NO PROFESIONALES - BENEFICIOS:**

En los lugares donde no rija el Seguro Social, la Empresa pagará a sus Trabajadores, en caso de incapacidad para el trabajo producida por enfermedad no profesional o accidente no industrial, como indemnización un pago equivalente al Salario Básico. Este beneficio se pagará siempre que el Trabajador esté suspendido o incapacitado por razones médicas para realizar los trabajos que determine su clasificación y hasta por un término máximo de cincuenta y dos (52) semanas, contadas a partir del primer día en que se determine la suspensión o incapacidad por razones médicas. Es entendido que todos los días de que trata este literal son días continuos, inclusive los días de descanso semanal cuando el Trabajador no tenga derecho a recibir pago por este concepto; pero en los días feriados de remuneración obligatoria se pagará solamente el Salario Básico. En

todo caso, la certificación sobre la suspensión o incapacidad por razones médicas y sobre la necesidad de hospitalización será emitida por un médico de la gerencia de salud integral conjuntamente con el médico tratante; en los lugares donde no hubiere médicos de la Empresa, el certificado podrá ser expedido por un médico de la localidad. La Empresa se compromete a entregar un informe médico al Trabajador, quien a su vez lo presentará al organismo competente en materia de seguridad social, para la determinación del grado de incapacidad a objeto de que el Trabajador realice el trámite para el pago de las prestaciones dinerarias que le correspondan ante el mismo.

En los lugares donde rija el Seguro Social o se estableciere durante la vigencia de esta Convención, la Empresa pagará la diferencia entre los beneficios que paga el Seguro Social y el Salario Básico del Trabajador, durante el período de incapacidad certificado por el Seguro Social y hasta por un término máximo de cincuenta y dos (52) semanas, incluyendo los tres (3) primeros días que el Seguro Social no paga.

A los efectos de la aplicación de este literal, en los casos en que el Trabajador enfermo o lesionado al regresar a su trabajo regular, después de haber estado en reposo, no tenga derecho a los descansos legal y contractual, la Empresa conviene en pagarle su Salario Básico por concepto de dichos descansos.

### **CLÁUSULA 30- EXAMENES MEDICOS:**

#### **a) PRE - EMPLEO Y OTROS – CONDICIONES:**

Todos los aspirantes a un empleo digno y seguro serán sometidos a los exámenes médicos necesarios, exigidos por la Empresa. Los exámenes de pre-empleo tendrán por finalidad evaluar la aptitud física y mental para el desempeño de los cargos para los cuales son requeridos los aspirantes, mediante la evaluación médica integral, de acuerdo a los protocolos médicos o guías clínicas aprobados por el organismo gubernamental competente en materia laboral, para asegurar su máxima productividad y que su colocación no supondrá un peligro para su salud o la de otros Trabajadores.

En caso que el aspirante resulte apto para el trabajo la Empresa le reconocerá el tiempo invertido en los exámenes previos a su fecha de ingreso, hasta un máximo de tres (3) días, con un pago equivalente al Salario Básico de la clasificación con la cual sea contratado.

En caso que el aspirante resulte apto para el trabajo y no sea contratado, la Empresa le hará un pago ex-gratia equivalente a tres (3) días del Salario Básico más bajo del tabulador.

Queda también entendido que la Empresa sufragará los costos de los exámenes médicos que ella ordene, los cuales deberán efectuarse en los sitios que ella indique. Cuando los exámenes médicos a que se refiere esta cláusula involucren gastos de traslado de ida y vuelta, estos serán pagados por la Empresa. En caso de que un Trabajador haya sido contratado sin un examen médico previo y

posteriormente resultare incapacitado, la Empresa responderá por la incapacidad de acuerdo con sus obligaciones legales y contractuales, cualquiera que sea el tiempo que tenga el Trabajador a su servicio.

Las Partes convienen que en los exámenes médicos de terminación de servicios, el Trabajador será examinado integralmente siguiendo protocolos médicos o guías clínicas establecidos por la gerencia de salud integral y aprobados por el organismo gubernamental competente en materia de salud laboral.

Las Partes convienen pagar el tiempo invertido en exámenes médicos que la Empresa requiera en los casos de terminación de servicio. La Empresa practicará al Trabajador al egresar, exámenes médicos pre-terminación idénticos a los que utilizó con ocasión del ingreso y cualquier otro que la Empresa o el organismo gubernamental competente en materia de salud laboral dictaminen en razón de los riesgos a los que estuvo expuesto durante su empleo en la Empresa. Copia de los resultados de tales exámenes médicos y estudios realizados, serán informados por un medico especialista en medicina ocupacional y entregados por escrito al Trabajador.

Las Partes convienen dejar aclarado que si el Trabajador rehúsa por escrito y homologado por ante la Inspectoría del Trabajo, el examen médico de terminación de servicios, en el momento en que le fue ofrecido por la Empresa, ésta quedará eximida de esa obligación.

#### **b) EXÁMENES MÉDICOS PRE – VACACIONALES:**

La Empresa conviene en que los exámenes médicos pre-vacacionales se efectuarán a través de protocolos médicos y guías clínicas específicas en la forma más completa, a criterio de la gerencia de salud integral de la Empresa de modo que el Trabajador pueda tener un mejor conocimiento de su estado de salud. Asimismo conviene en considerar dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el tiempo empleado por el Trabajador en dichos exámenes, por lo que cuando un Trabajador sea llamado para exámenes en su día de descanso, la Empresa deberá pagarlo como un día de descanso contractual trabajado. Igualmente, la Empresa considerará dentro de la jornada ordinaria industrial el tiempo invertido por el Trabajador en cualquier otro examen médico ordenado por la Empresa.

#### **c) EVALUACIONES MÉDICAS PERIÓDICAS DEL PERSONAL EXPUESTO A RIESGOS OCUPACIONALES.**

La Empresa mantendrá un sistema de evaluaciones médicas periódicas y de control de la salud de acuerdo con las prácticas establecidas por la ciencia médica, en bien de todos los Trabajadores al servicio de la Empresa, que a criterio de la gerencia de salud integral de la Empresa, la gerencia de seguridad, higiene y ambiente y los comité de higiene y seguridad, así lo requieran por la naturaleza de los riesgos asociados a su trabajo y conforme a lo establecido en las Leyes, Convenios y Normas Nacionales e Internacionales vigentes que rigen la materia.

Es entendido que dichos riesgos serán notificados por escrito al Trabajador y el mismo recibirá adiestramiento para su protección conforme a lo contemplado en la Cláusula 34 de la presente Convención. La periodicidad o frecuencia de las

evaluaciones médicas del personal expuesto a riesgos ocupacionales, será establecida en función de las mejores prácticas de salud ocupacional desarrolladas para tal efecto en los protocolos médicos o guías clínicas aprobadas por el organismo gubernamental competente en materia laboral. Copia de los resultados de tales exámenes médicos y estudios realizados, serán informados por un médico especialista en salud ocupacional y entregados por escrito al Trabajador al momento de su egreso de la Empresa.

Los buzos serán sometidos a un examen clínico integral para pre-empleo que comprenda:

- a)** Pruebas de laboratorio, hematología completa, orina, glucosa, urea, creatinina, perfil lipídico, V.I.H., V.D.R.L., drogas de abuso;
- b)** Radiografía de senos paranasales, de huesos largos, de columna lumbosacra y de tórax;
- c)** Evaluación cardiovascular: electrocardiograma en reposo y de esfuerzo;
- d)** Electroencefalograma;
- e)** Test de agudeza visual;
- f)** Espirometría;
- g)** Impedanciometría;
- h)** Audiometría;
- i)** Estimulación laberíntica;
- j)** Prueba de tolerancia a inmersión en cámara y al oxígeno;
- k)** Prueba psicométrica; y
- l)** Todos aquellos que se consideren necesarios a juicio de la gerencia de salud integral de la Empresa.

Asimismo, la Empresa conviene que los buzos serán sometidos cada seis (06) meses a un examen clínico integral que comprenderá:

- a)** Evaluación de oídos, nariz y garganta;
- b)** Audiometría;
- c)** Estapediometría;
- d)** Espirometría;
- e)** Estimulación laberíntica; y
- f)** Todos aquellos que se consideren necesarios a juicio de la gerencia de salud integral de La Empresa.

La Empresa conviene que para el mejor desempeño de su actividad, a los buzos se les practicará un examen de aptitud médica anualmente, el cual además de los requeridos en el examen semestral, comprenderá:

- a)** Pruebas de laboratorio, hematología completa, orina, glucosa, urea, creatinina, perfil lipídico, V.I.H., V.D.R.L., drogas de abuso;
- b)** Rayos X de senos paranasales y de huesos largos a criterio médico;
- c)** Prueba de tolerancia a inmersión en cámara y al oxígeno;
- d)** Test de agudeza visual;
- e)** Evaluación cardiovascular: electrocardiograma en reposo;
- f)** Prueba psicométrica; y
- g)** Todos aquellos que se consideren necesarios a juicio de la gerencia de salud integral de La Empresa.

#### **d) PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES CON RADIACIONES IONIZANTES Y OPERACIONES DE GAMMAGRAFÍA INDUSTRIAL:**

Para evitar que los Trabajadores que se desempeñen en actividades donde puedan estar en contacto con radiaciones ionizantes sufran deterioro de su salud, la Empresa, además de mantener un control médico apropiado y de utilizar equipos adecuados, conviene poner en práctica las normas fijadas por la Dirección de Asuntos Nucleares del Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social a través de su Oficina de Radio Física Sanitaria, las recomendaciones de la Comisión Internacional de Protección Radiológica, las Normas COVENIN y las emanadas por el organismo competente en materia laboral en lo atinente a protección radiológica, así como también las pautas para el cumplimiento de las mejores prácticas de salud, seguridad, higiene y ambiente, aplicables en cada caso y a tal efecto se compromete:

Toda persona que vaya a trabajar con equipos de emisión de radiaciones ionizantes, será sometida a un examen médico especial que determinará su aceptación o rechazo. Este examen comprenderá:

- a) Anamnésis y examen físico integral;
- b) Examen dermatológico y en especial la piel de las manos;
- c) Examen hematológico, el cual incluirá numeración de glóbulos rojos, blancos, plaquetas, hemoglobina, hematocrito, fórmula diferencial y valor absoluto de los linfocitos por  $\text{mm}^3$ ;
- d) En relación a las evaluaciones médicas periódicas del personal expuesto a riesgos de radiaciones ionizantes, para determinar si hubo efectos en la salud por las mismas, los exámenes físicos integrales, hematológicos, oftalmológicos, dermatológicos se repetirán semestralmente y como parte de los exámenes de terminación de servicios. Si en los exámenes periódicos a que se refiere esta cláusula, se evidencian cambios en las condiciones físicas que puedan atribuirse a radiaciones ionizantes, el Trabajador será sometido al control y tratamientos médicos necesarios por la Contratista encargada de realizar la actividad;
- e) Se efectuará espermatoograma en el examen de pre-empleo y en el de terminación de servicios y se repetirá anualmente como parte de los exámenes periódicos de vigilancia médica, siempre y cuando el trabajador continúe laborando con radiaciones ionizantes en el ejercicio de la actividad para la cual fue contratado.

Los trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes deben portar en todo momento un dosímetro personal (de película o termo luminiscencia) en buen estado, así como un instrumento de detección con señal acústica, calibrado y totalmente operativo, que cumpla con lo exigido en las normas COVENIN vigentes atinentes a actividades de protección radiológica.

Los equipos generadores de radiaciones ionizantes y sus accesorios deberán estar en buenas condiciones y recibir un mantenimiento periódico (calibración y certificación de los equipos) que garanticen la calidad de los mismos y la seguridad de las operaciones.

Se considerarán como profesionales las enfermedades o lesiones debidamente comprobadas y en las cuales se determine la relación causa-efecto, resultantes de la exposición a radiaciones ionizantes durante el desempeño del trabajo en la Empresa, según lo establecido en los Artículos 561 y 562 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Empresa se compromete a suministrar a los técnicos radiólogos a su servicio, vivienda en los campamentos denominados "intermedio".

Aquellos trabajadores que laboren en actividades de Gammagrafía Industrial y con exposición directa a radiaciones ionizantes, tal como lo prevé la presente cláusula, serán considerados como "Operadores de Equipos", de acuerdo al Anexo N° 1, (Tabulador Único – Nómina Diaria) establecido en la presente Convención.

En todo caso de emergencia, que requiera servicio de radiología, la empresa se compromete en que será atendido oportuna y eficientemente.

En los trabajos contratados que requieran la utilización de fuentes radioactivas con fines industriales, la empresa responsable, se compromete a velar porque se utilice personal debidamente entrenado, que tenga conocimientos adecuados de la operación a efectuarse, y a los fines de que se mantenga un estricto control para salvaguardar la salud de los trabajadores utilizados en estas labores, hará aplicar estrictamente las Leyes, Reglamentos y Normas Nacionales vigentes de protección radiológica y en especial velará que se cumplan las condiciones siguientes:

1. Los trabajadores utilizados en labores que entrañen exposición a fuentes radioactivas, en ningún caso serán menores de dieciocho (18) años.
2. En la oportunidad de contratar trabajos que requieran la utilización de fuentes radioactivas con fines industriales, la Empresa exigirá a la Contratista, el suministro de una lista del personal a utilizarse, a objeto de verificar su calificación para este tipo de trabajo.
3. El control médico o exámenes periódicos establecidos oficialmente, así como los informes de control de los dosímetros de películas o termo luminiscentes serán mantenidos por las Contratistas que se dediquen a este tipo de labores y se le entregará una copia a cada trabajador de los informes de las dosis recibidas mensualmente (informe de dosimetría) y estarán a la disposición del organismo competente en materia de salud laboral para ser verificados en cualquier momento. En este sentido, las Contratistas se obligan a cumplir las prácticas establecidas por la Empresa, en cuanto a la notificación del resultado de los diagnósticos médicos o exámenes aquí especificados que practiquen a sus respectivos trabajadores e igualmente se le entregarán copia de los resultados mencionados al trabajador evaluado.
4. Las Contratistas deben colocar en cartelera informativa en sitios visibles en la oficina o talleres los resultados de las dosimetrías personales realizadas mensualmente.
5. Se velará estrictamente por el cumplimiento de las normas relativas a los límites de dosis de acuerdo con las Normas COVENIN vigentes, y a tal efecto, en caso de que algún trabajador alcance el límite de dosis, se tomarán las medidas necesarias para asignarle labores que no impliquen

- exposición a fuentes de radiaciones ionizantes.
6. Cuando las fuentes de radiaciones ionizantes con fines industriales sean utilizadas en sitios desprovistos de protección para personas no involucradas directamente en las operaciones de dichas fuentes, la Empresa hará que se provean las medidas adecuadas de seguridad, especialmente la de aislar el sitio de las operaciones mediante un sistema de acordonamiento visible, con clasificación y señalización del área acordonada.
  7. A los efectos de ejecutar trabajos con el uso de fuentes de radiaciones ionizantes la Contratista encargada de realizar la actividad, suministrará los equipos de seguridad necesarios contemplados en las Normas COVENIN vigentes”.

**CLÁUSULA 31- ATENCIÓN MÉDICA INTEGRAL - TRABAJADORES Y FAMILIARES:**

**a) ATENCIÓN MÉDICA INTEGRAL AMBULATORIA, HOSPITALARIA Y QUIRÚRGICA:**

Además de la atención médica integral para los Trabajadores de la Empresa que presten servicios en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo y sus derivados prevista por la Ley Orgánica del Trabajo, y excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en el futuro el Seguro Social integralmente, la Empresa suministrará atención médica integral, ambulatoria y hospitalaria en centros propios o acreditados por ella a:

1. Cónyuge o persona que mantenga unión estable de hecho con él o la Trabajadora, siempre que vivan con ellos y estén inscritos en los registros de la Empresa.
2. Hijos menores hasta veintiún (21) años de edad, siempre que vivan con ellos y estén inscritos en los registros de la Empresa.
3. Hijos mayores de veintiún (21) años, sin límite de edad si son discapacitados, siempre que vivan con ellos y estén inscritos en los registros de la Empresa.
4. Hijos solteros mayores de veintiún (21) años de edad y hasta veinticinco (25) años que, viviendo con sus padres, estén cursando estudios superiores, siempre que dependan económicamente de él y estén inscritos en los registros de la Empresa.
5. Los padres de los Trabajadores que estén inscritos en los registros de la Empresa, que comprueben su dependencia económica de éstos, y tengan su residencia permanente en la jurisdicción del Estado donde vive dicho Trabajador o zona circunvecina.

Con relación a la persona que mantenga unión estable de hecho con el Trabajador o Trabajadora, es entendido que una vez inscrita en los registros de la Empresa no podrá ser sustituida por otra, salvo en caso de muerte de la misma.



Cuando un Trabajador sea transferido de un campo permanente de explotación, refinación o puerto de embarque de petróleo y sus derivados donde no se aplica el Seguro Social a otro campo permanente donde tampoco rija, el o la cónyuge, o la persona que mantenga unión estable de hecho con el Trabajador o Trabajadora, así como sus hijos menores de 21 años de edad, continuarán recibiendo la atención médica antes mencionada en las mismas facilidades donde se les venía prestando, hasta tanto se les ofrezca vivienda en el nuevo lugar. En el mismo sentido se proveerá asistencia médica cuando se trate de hijos menores hasta veintiún (21) años, estudiantes que vivan en un lugar donde la Empresa tenga obligación de prestar asistencia médica a sus Trabajadores y el padre del estudiante viva en otro lugar donde exista igualmente tal obligación, dicha asistencia se extiende hasta los veinticinco (25) años de edad a los hijos de los Trabajadores, que viviendo con sus padres, dependan económicamente de ellos, sean solteros y estén cursando estudios universitarios.

Además excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en el futuro el Seguro Social integralmente, la Empresa conviene en extender servicios de atención médica ambulatoria, de hospitalización y quirúrgicos a los familiares definidos arriba, entendiéndose que dichos servicios se prestarán en las facilidades de la Empresa o, en su defecto, en el lugar que ella designe. Es entendido también que estos servicios serán iguales a los que la Empresa ofrece normalmente a sus propios Trabajadores en caso de accidente no industrial o enfermedad no profesional.

Cuando la gerencia de salud integral de la Empresa, decida que es necesario enviar un Trabajador que preste servicios en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo y sus derivados, excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en el futuro el Seguro Social integralmente, a consulta médica con especialista, designado por la gerencia de salud integral de la Empresa, para establecer diagnóstico, tratamiento o para intervención quirúrgica, los gastos ocasionados, incluyendo la hospitalización, serán por cuenta de la Empresa. Cuando se trate de los mismos familiares mencionados en este literal, la Empresa sufragará los honorarios profesionales al especialista, a quien la gerencia de salud integral de la Empresa haya decidido enviar al paciente.

La Empresa conviene realizar el tratamiento que sea recomendado por el especialista, a los Trabajadores y familiares a que se refiere este literal, siempre que dicho tratamiento pueda ser suplido en sus propias facilidades o en las utilizadas por ella; asimismo, conviene en cubrir los gastos ocasionados por el tratamiento psiquiátrico o psicológico, foniatría, así como también los tratamientos oncológicos tanto médicos y quirúrgicos, diálisis renal, intervenciones quirúrgicas en los casos de amígdalas, adenoides, pólipos, cornetes, desviaciones del tabique nasal, senos paranasales, cirugía pulmonar, cirugía del oído, cirugía traumatológica, cirugía bucal practicada por un cirujano maxilofacial, pterigiones, cataratas, suministro e instalación de lentes intraoculares, glaucoma, desprendimiento parcial y total de la retina, fotocoagulación por rayos láser; transplante de córnea; neurocirugía, intervenciones quirúrgicas de los aparatos digestivos y urogenital en su totalidad; cirugía cardiovascular y suministro e instalación de marcapasos, hernias discales, partos, cesáreas, tratamiento quirúrgico de los cálculos renales; intervenciones y

tratamientos ginecológicos en general no relacionados con la fertilidad, tratamiento quirúrgico de las glándulas mamarias a las Trabajadoras y familiares mencionados en el primer párrafo de este literal, siempre que tales servicios médicos hubieren sido aprobados previamente por la gerencia de salud integral de la Empresa y sean realizados en base a lo que recomiendan los avances de las ciencias medicas. En cualesquier otra intervención quirúrgicas o tratamientos especializados no enumerados en este literal se aplicará lo dispuesto en la Cláusula 16 literal d).

Queda convenido que las consultas y tratamientos especializados, médicos o quirúrgicos, a que se refiere el párrafo anterior excluyen lo siguiente:

Los procedimientos de cirugía plástica cuando a juicio de la gerencia de salud integral de la Empresa sean de tipo estético o cosmético; tratamiento por alcoholismo o drogadicción; suministro de lentes con excepción de los suplidos a los Trabajadores de acuerdo a lo convenido en el Literal d) de la Cláusula 31 de esta Convención; instalación de prótesis de cualquier tipo, excepto en los casos de enfermedad o accidente de origen profesional; en caso de procedimientos no aprobados por la gerencia de salud integral de la Empresa o cualesquier otras intervención quirúrgica o tratamiento especializado no enumerados en este literal, se aplicará lo dispuesto en el literal d) de la Cláusula 16 de esta Convención.

En caso de fallecimiento del Trabajador, los familiares mencionados en esta cláusula, continuarán recibiendo los beneficios establecidos en la misma hasta por veinticuatro (24) semanas después de ocurrido el fallecimiento.

La Empresa suministrará gratuitamente, a los beneficiarios de esta cláusula, los útiles necesarios para tratamientos ortopédicos, con inclusión del calzado que forme parte de una prótesis o que se requiera después de una intervención quirúrgica, siempre que dichos tratamientos fueren aprobados por la gerencia de salud integral de la Empresa. Igualmente suministrará gratuitamente el calzado requerido, por alguna causa de origen genético.

Asimismo, en aquellos casos de Trabajadores y sus beneficiarios que a consecuencia de enfermedad no profesional, y según dictamen de la gerencia de salud integral de la Empresa, requieran de la adquisición, implantación o instalación de prótesis, los gastos ocasionados serán cubiertos conforme a lo previsto en el literal d) de la Cláusula 16 de esta Convención.

La Empresa conviene que, si en el futuro estuviere en capacidad de suministrar, en sus propias instalaciones o con sus propios médicos, tratamientos especializados médicos o quirúrgicos, que actualmente no suministra, tales tratamientos dejarán entonces de ser suministrados a través de las previsiones de la Cláusula 16 literal d).

La Empresa conviene que los servicios de tratamientos médicos y quirúrgicos que han venido supliendo en sus propias facilidades y las utilizadas por ellas, se continuarán prestando como hasta la fecha.

En las zonas no cubiertas por el régimen general del Seguro Social, la Empresa conviene en prestar la asistencia médica a que se refiere este literal, a los padres del Trabajador soltero que tenga asignada vivienda de soltero, siempre que estén

inscritos en los registros de la Empresa, dependan económicamente de él y tengan su residencia permanente en la jurisdicción del estado donde vive dicho Trabajador o zona circunvecina. La mencionada asistencia médica será prestada a los padres del Trabajador soltero mencionado, en las mismas instalaciones donde éste las recibe.

La Empresa aclara que los Trabajadores tienen derecho a la asistencia médica, quirúrgica y tratamientos, en todas las enfermedades profesionales o no que sufran, con las excepciones estrictamente contempladas en este literal.

Queda aclarado que para el caso de los hijos mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años a que se refiere éste literal, se entenderá que conviven con los padres cuando, manteniendo como domicilio la casa de éstos, tengan que residir ocasionalmente en otra ciudad por encontrarse en la misma el centro de estudios. Igualmente se aclara que los estudios en colegios universitarios e institutos tecnológicos, de educación superior, se incluyen en el término "estudios universitarios".

La Empresa conviene prestar asistencia médica en sus propias instalaciones a aquellos Trabajadores y familiares que, por estar disfrutando de vacaciones anuales o sus días de descanso, se encuentren fuera de su lugar habitual de residencia y que por motivos de estricta emergencia, a causa de accidente o enfermedades que ameriten hospitalización inmediata, se vean en la necesidad de asistir a una de las clínicas de la Empresa, diferente a la que habitualmente acuden a recibir la asistencia médica contemplada en este literal.

La Empresa se compromete, en un plazo de cuatro (4) meses contados a partir del depósito de esta Convención, a ofrecer a sus Trabajadores un sistema opcional y contributivo que les permita atender la cobertura de los gastos de asistencia médica en que incurran ellos o sus familiares, debidamente inscritos en los registros de la Empresa, que ameriten atención médica integral ambulatoria y de hospitalización, donde no existan las instalaciones o facilidades a que se refiere el párrafo anterior.

La Empresa se compromete a suministrar la atención pre y post-natal, como parte de la atención médica externa determinada en este literal.

#### **b) SERVICIO DE AMBULANCIA:**

La Empresa se compromete a garantizar un servicio permanente y gratuito de ambulancia en cada uno de sus campamentos de explotación, de refinación o de puertos de embarque o desembarque de petróleo y sus derivados, de acuerdo con las necesidades que puedan surgir en relación con el servicio médico que ella suministre según la ley y esta Convención.

A tal efecto, el servicio de ambulancia deberá cumplir con todos los requisitos técnicos y mecánicos, dotación de equipos e insumos y de capacitación calificada del personal tanto conductor como del paramédico asignado, a fin de poder desempeñar su función en las fases de rescate, atención primaria de emergencia, estabilización y traslado de pacientes con el adecuado soporte de vida, según lineamientos establecidos en los pliegos licitatorios.

A objeto de que dicho servicio sea rápido y eficaz, la Empresa se obliga a mantenerlo en un sitio que esté lo más cercano posible a la zona donde laboran los Trabajadores, para cubrir con prontitud los casos de emergencia. Se entiende por zona el área general de operaciones de un campamento de explotación, refinación, puerto de embarque o desembarque (ejemplo: Lagunillas, Bachaquero, Tía Juana, La Salina, Quiriquire).

En sus operaciones en el Lago de Maracaibo, la Empresa mantendrá lanchas rápidas, en las mismas condiciones actuales, disponibles para emergencia. Cuando la Empresa no tenga lanchas rápidas asignadas en los sitios de trabajo, proveerá en dichos sitios medios de comunicación a fin de cubrir cualquier emergencia. La Empresa acepta que para complementar este servicio, en las oportunidades en que se requiera, suministrará los servicios de personal médico o técnico en rescate y emergencias médicas debidamente capacitado y calificado.

Será responsabilidad de la gerencia de salud integral de la Empresa ordenar el servicio de ambulancia cuando a su juicio lo requieran los Trabajadores y sus familiares señalados en el literal a) de esta cláusula, imposibilitados físicamente para concurrir a las clínicas u hospitales donde se les presta la atención médica por orden de la Empresa.

Igualmente se ordenará el servicio de ambulancia, en los casos en que la cónyuge del Trabajador o la persona con quien mantenga unión estable de hecho, debidamente inscrita en los registros de la Empresa, cuando por su avanzado estado de gravidez y condiciones especiales necesite hospitalización urgente. Con respecto al regreso al hogar de la esposa o mujer con quien mantenga unión estable de hecho el Trabajador, después del parto o cesárea, la Empresa proporcionará el transporte adecuado a la condición del paciente, si el Trabajador así lo requiere.

La Empresa suministrará transporte al Trabajador imposibilitado físicamente para trasladarse al centro de trabajo, a quien como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional los médicos de la Empresa le hayan recomendado trabajo adecuado de acuerdo con los términos del literal g) de la Cláusula 31 de esta Convención.

El servicio de ambulancia a que se refiere esta cláusula, igualmente se suministrará en las comunidades integradas hasta tanto se extienda el Seguro Social a esas zonas.

En las áreas del Lago de Maracaibo, cuando se encuentren trabajando gabarras de perforación y suabeadura, la Empresa mantendrá lanchas circulando entre aquellas y otros sitios de trabajo cercanos para cubrir las emergencias que puedan presentarse.

Cuando las gabarras de perforación y suabeadura estén operando en áreas distantes o aisladas, la Empresa se compromete a mantener lanchas disponibles para dichas operaciones; en este sentido, los cambios de guardia de la tripulación, se efectuarán en esas áreas. Asimismo, proveerá a dichas áreas y unidades de medios de comunicación eficaces y rápidos.

Quedan a salvo los convenios especiales que pudieran haber sido suscritos sobre el particular.

Con el fin de hacer más eficaz la atención de emergencias en las áreas del Lago de Maracaibo a que se refiere este literal, la Empresa conviene en participar activamente, con personal y equipos adecuados, y mantener un programa de adiestramiento de los Trabajadores en atención pre hospitalaria básica y planes de emergencia mancomunados, en los cuales utilizarán la red de comunicaciones, unidades de transporte y el personal requerido de la Contratista que tengan operaciones en el Lago de Maracaibo. Asimismo, continuarán utilizando el servicio de helicópteros en caso necesario.

La Empresa conviene en dotar a las gabarras en operaciones de perforación que operan en áreas del Lago de Maracaibo, de bote salvavidas con motor, debidamente equipados para emergencias. Igual dotación exigirá a las gabarras contratadas.

La Empresa se compromete a asegurarse que por lo menos uno de los Trabajadores que laboren en cada gabarra esté debidamente entrenado en la operación de los referidos botes salvavidas.

La Empresa se compromete a continuar su práctica de mantener una lancha en aquellas gabarras o sitios en que hasta ahora así lo han venido haciendo.

La Empresa aclara que implementará con las Contratistas que realicen trabajos de carácter sísmico, un sistema de asistencia rápida para casos de emergencia, el cual será previamente informado al Sindicato de la respectiva localidad.

#### **c) SERVICIOS DE RADIOLOGÍA, LABORATORIO, FISIOTERAPIA:**

La Empresa conviene en que todos sus hospitales y clínicas contratadas estarán provistos de los servicios de radiología y laboratorio para poder hacer las investigaciones que fueren necesarias para el diagnóstico de las enfermedades; o estar organizados de modo que puedan prestar dichos servicios por conducto de otros hospitales o establecimientos especializados.

En las mismas circunstancias, cuando sea necesario para el tratamiento de las enfermedades, se proveerán los servicios de diatermia, tracción cervical, ultrasonido, rayos infrarrojos y ultravioleta, los cuales no serán pospuestos ni suspendidos sin orden del médico de la Empresa y del médico fisiatra designado por ella.

#### **d) SERVICIOS DE ORTOPEDIA, PRÓTESIS Y LENTES DE SEGURIDAD:**

La Empresa conviene en que los servicios de ortopedia, prótesis y optometría para sus Trabajadores víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, comprenderán el suministro gratuito de los aparatos ortopédicos adecuados o prótesis para sustituir cualquier miembro que los Trabajadores hayan perdido por tales accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como lentes. Además, la Empresa reemplazará el aparato o prótesis cuando sea necesario,

según criterio de sus médicos, mientras el Trabajador permanezca al servicio de la Empresa y al momento de la cesación de su servicio, si la evaluación del estado del aparato ortopédico determinase la necesidad de su reemplazo. Asimismo, la Empresa repondrá la prótesis, el aparato ortopédico o lentes que se le dañen o pierdan al Trabajador a causa de accidente de trabajo o de otro tipo de accidente, debidamente comprobado, que ocurra con ocasión del desempeño de las labores del Trabajador, siempre y cuando éste haga la participación de lo ocurrido en forma inmediata, a su supervisor respectivo. Igualmente suministrará gratuitamente el calzado requerido, por causa de origen genético, o adquirido como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa suministrará gratuitamente anteojos con lentes de seguridad correctivos, a aquellos Trabajadores que por razones de seguridad e higiene industrial y conforme a prescripción oftalmológica de la gerencia de salud integral de la Empresa, necesiten usarlos para corregir sus defectos visuales y requieran protección visual complementaria en el desempeño de su trabajo. En este caso, la fórmula para los lentes será prescrita por un oftalmólogo de la Empresa.

Es entendido que en los casos previstos en los dos primeros párrafos de este literal, la Empresa deberá suministrar los lentes, no pudiendo efectuar pagos compensatorios o sustitutivos por tal concepto.

La Empresa suministrará, gratuitamente y por una sola vez, los aparatos ortopédicos o prótesis que a juicio de la gerencia de salud integral, requiera el Trabajador que haya perdido un miembro a consecuencia de un accidente no industrial o una enfermedad no Profesional.

#### **e) SERVICIO DE FARMACIA, MEDICINAS – COMPOSICIÓN Y USO:**

La Empresa conviene que cuando tengan que suministrar servicio de farmacia, a sus Trabajadores y familiares, éste comprenderá las fórmulas y medicamentos necesarios, incluso medicinas patentadas, sueros, vacunas y material de curación que sean prescritos por los médicos a su servicio.

La Empresa hará los arreglos necesarios para que, en casos de urgencia, tanto en los días feriados como de descanso obligatorio, las medicinas sean suministradas cuando los médicos antes mencionados las ordenen.

En caso de que no exista la medicina en la farmacia de la Empresa, ésta hará las gestiones necesarias a fin de adquirirla en el mercado local. De no encontrarse la medicina, ésta podrá ser sustituida, solamente por un médico de la Empresa previa consulta con el médico tratante cuando sea posible.

La Empresa conviene que las medicinas que sean elaboradas en su propia farmacia serán garantizadas por un farmacéutico titular y llevarán la fórmula de su composición química, así como también las indicaciones del médico para su uso.

**f) MANTENIMIENTO DE PERSONAL MÉDICO NECESARIO – CALIFICACIONES Y ACTUACIONES – SERVICIOS MÉDICOS, PRESTACIÓN EFICIENTE, CARTELES CON HORARIOS DE CONSULTAS Y NOMBRES DE MÉDICOS DE SERVICIO:**

La Empresa se compromete, cuando esté legal o contractualmente obligada a suministrar atención médica a sus Trabajadores y familiares, a mantener el personal médico necesario para que dicho servicio se preste pronto y eficientemente.

En los casos de consulta externa para los familiares de los Trabajadores, el servicio será prestado de acuerdo con el orden de llegada, salvo en aquellos casos que, por las condiciones del paciente, amerite atención médica inmediata.

La atención médica que provea la Empresa estará a cargo de médicos calificados, en ejercicio legal, quienes deben permanecer en su centro asistencial de acuerdo con la práctica establecida por tratarse de médicos de guardia o, en un sitio cercano fácilmente localizable cuando se trate de médico a disponibilidad, por el tiempo que dure su turno de guardia para atender de inmediato cualquier caso de emergencia e impartir eficaz y oportunamente la atención médica a que los Trabajadores y sus familiares tienen derecho de acuerdo con las mejores prácticas de las ciencias médicas y la cobertura señalada en ésta Convención.

La Empresa se compromete a proveer la asistencia, servicios médicos y paramédicos provistos por ella sean prestados con toda eficiencia y de acuerdo con los progresos de la ciencia médica. Cuando las Federaciones signatarias de esta Convención, sus Sindicatos afiliados o el Sinutrapetrol, presenten sus sugerencias y quejas a la Empresa con relación a los servicios asistenciales, ésta los investigará con especial interés y procederá a buscarles la solución adecuada dentro del menor tiempo posible, de acuerdo con la naturaleza de la queja que da motivo al reclamo.

Asimismo, la Empresa continuará con su tradicional política de enviar a todo su personal de salud a cursos de mejoramiento, actualización profesional y entrenamiento en las técnicas y nuevos procedimientos relativos a su profesión.

La Empresa se compromete a dotar de uniformes a todo el personal paramédico de acuerdo con sus normas y prácticas actuales y a fijar en todos sus campamentos en sitios visibles, carteles en los que se indiquen el horario de las consultas médicas. En las clínicas se indicará el nombre de los médicos de servicio.

**g) TRABAJO ADECUADO PARA TRABAJADORES CONVALECIENTES – READAPTACIÓN DE TRABAJADORES INCAPACITADOS POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

La Empresa conviene en dar trabajo adecuado, dentro de su clasificación, a sus Trabajadores convalécientes de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, siguiendo los lineamientos emanados por el organismo gubernamental competente en materia laboral, conjuntamente con el médico de la Empresa, especialista en medicina ocupacional, o del médico especialista

designado por ella, a quien le haya sido referido el Trabajador, siempre y cuando este trabajo contribuya a su rehabilitación y reinserción al proceso productivo de la Empresa según el organismo gubernamental competente en materia laboral. La Empresa conviene en seguir pagando el beneficio salarial contemplado en literal b) de esta cláusula, hasta tanto el Trabajador se reincorpore a su labor habitual o sea reubicado definitivamente en un nuevo cargo en caso de que esto sea posible.

En los lugares donde rija el seguro social obligatorio, la recomendación a que se refiere este literal será dada por el médico autorizado por el Seguro Social.

La Empresa conviene que, en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocasionen incapacidades parciales y permanentes residuales conforme a los lineamientos emanados del organismo gubernamental competente en materia laboral, que impidan al Trabajador volver a desempeñar su trabajo habitual, deberá ser indemnizado conforme al grado de incapacidad determinado por dicho organismo y será sometido a adiestramiento en actividades prioritarias de la Empresa durante un período de hasta diez (10) meses para tratar de adaptarlo a un trabajo apropiado a sus condiciones, prorrogable hasta doce (12) meses. Durante dicho entrenamiento el Trabajador recibirá su Salario Normal anterior.

Cuando por acuerdo entre el Trabajador y la Empresa, el entrenamiento se lleve a cabo en un instituto idóneo, tal como el INCE, los gastos involucrados en este período de entrenamiento serán cubiertos por la Empresa.

Una vez vencido el plazo señalado en el párrafo anterior, el Trabajador debidamente entrenado y apto para el desempeño de la nueva ocupación, la Empresa le asignará un trabajo de acuerdo con dicho entrenamiento al Salario Básico correspondiente, siempre que disponga de trabajos de ese tipo. En el caso de que no disponga de trabajos del tipo para el cual el Trabajador fue entrenado o en el caso de que el Trabajador no haya resultado apto en el entrenamiento y la Empresa decida prescindir de sus servicios, le pagará a dicho Trabajador todas las indemnizaciones legales y contractuales que le correspondan por la terminación del contrato de trabajo, calculadas conforme a la Ley Orgánica del Trabajo y esta Convención, con base al Salario devengado en el último mes trabajado antes de la ocurrencia del accidente o el diagnóstico de la enfermedad profesional.

#### **h) HERNIAS DE PARED ABDOMINAL – ANILLOS UMBILICALES O INGUINALES AMPLIOS O CREPITANTES - LIPOMAS PRE-HERNIARIOS NO SON CONSIDERADOS HERNIAS:**

La Empresa conviene en reconocer como accidente de trabajo toda hernia de pared abdominal que sufran sus Trabajadores con ocasión del trabajo y, excepto en los lugares donde rija el seguro social obligatorio, queda obligada a suministrar asistencia médica quirúrgica y farmacéutica. Si el Trabajador, en el examen médico pre-terminación de servicios, presentare hernia de pared abdominal y en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles aceptare someterse al tratamiento en los términos indicados por el médico de la Empresa, ésta lo mantendrá activo en su nómina por el tiempo que dure la incapacidad temporal.

Asimismo, cuando el Trabajador no haya sido sometido a examen médico pre-



terminación de servicios, la responsabilidad de la Empresa en este caso, se extenderá hasta noventa (90) días continuos después de terminado por cualquier motivo el contrato individual de trabajo. Si dicho ex-Trabajador regresare dentro del lapso señalado, los días que dure el tratamiento médico-quirúrgico al cual fuere sometido por motivo de la hernia de pared abdominal, les serán pagados con una suma equivalente al Salario Normal devengado el último día efectivamente trabajado y además, formará parte del tiempo de servicio acumulado a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo.

Las Partes convienen que los anillos umbilicales amplios o crepitantes, los anillos inguinales amplios o crepitantes y lipomas pre-herniarios no son hernias, ni disminuyen en forma alguna la capacidad de trabajo, y tampoco constituyen por sí solo un impedimento para el empleo de la persona examinada.

La persona que en el examen médico de pre-empleo presente como hallazgo hernias de pared abdominal que por sus características y a criterio de un médico especialista en salud ocupacional no constituyan limitación alguna para el desempeño del cargo a ocupar, ni un riesgo inminente para la salud de dicho aspirante, las mismas, serán reseñadas en la historia médica como condiciones de salud preexistentes.

Queda entendido que en tales casos, por ser una lesión preexistente al momento del ingreso, no constituirán por sí solas lesiones por accidente de trabajo ni serán consideradas un impedimento para el empleo o la terminación de servicios de la persona examinada. En caso de establecerse una relación de trabajo continua por más de tres (3) años, la Empresa suministrará el tratamiento quirúrgico adecuado, con la finalidad de que siga ejerciendo el cargo ocupado o para el cual hubiere sido contratado bajo la misma modalidad y beneficios que contempla esta Convención en caso de enfermedades no profesionales.

Queda entendido que en el caso de que exista la presunción de una lesión de este tipo, producto de un accidente de trabajo, la gerencia de salud integral de la Empresa, a través de médicos especialistas en salud ocupacional en ejercicio, evaluará al Trabajador y elaborará un informe preliminar complementado con la información proporcionada por el departamento de seguridad, higiene y ambiente de la Empresa.

Dicho informe será presentado al organismo gubernamental competente en materia laboral para la correspondiente certificación y calificación del accidente y el grado de incapacidad, si la hubiere, conforme a la ley. En caso de que la atención médica a trabajadores de Contratistas sea prestada mediante servicio médico contratado (externo) procederá, a través de médicos especialistas en salud ocupacional, de la misma manera a lo señalado anteriormente, conjuntamente con el organismo gubernamental competente.

### **I) PROTRUSIONES, DISCOPATÍAS Y PROLAPSOS DISCALES:**

Es entendido, que en aquellos casos de Trabajadores que laboran en las áreas no cubiertas por el seguro social, que a la fecha del depósito legal de la presente convención y hasta seis (6) meses después de la misma, se les haya realizado

diagnóstico de protrusiones, discopatías o prolapsos discales se les aplicará lo contemplado en la Convención Colectiva Petrolera 2002-2004 en las notas de minuta 1 y 2 de la Cláusula 31 literal h).

Las Partes convienen que las diversas expresiones o variantes de degeneraciones de los discos intervertebrales de la columna, que son hallazgos comúnmente presentes en los estudios de imágenes de uso por la ciencia médica, no son enfermedades profesionales por sí solas, ni constituyen un impedimento para el ingreso, permanencia y egreso de la persona examinada siguiendo los principios y procedimientos establecidos en la Cláusulas 29 y 30 de la presente Convención.

#### **J) CONTROL ESCOLAR:**

La Empresa conviene que los niños inscritos en las escuelas que ella sostiene, recibirán la atención médica para el control escolar necesario.

En las comunidades integradas donde no rige el Seguro Social, los hijos de los Trabajadores que cursen estudios en las escuelas sostenidas anteriormente por la Empresa y hoy integradas, recibirán la asistencia médica de control escolar en las clínicas o centros donde se suministra actualmente la asistencia médica a los Trabajadores y familiares conforme al literal a) de esta cláusula. La misma asistencia médica de control escolar se dará a los hermanos, sobrinos y nietos del Trabajador, cuando estos últimos dependan económicamente y convivan con él, por ser huérfanos de padre o por tener a su padre discapacitado, que cursen estudios en las citadas escuelas, cuando ella no les sea suministrada por los organismos del Estado.

#### **CLÁUSULA 32- ACCIDENTES DE TRÁNSITO CONSIDERADOS ACCIDENTES DE TRABAJO:**

En las zonas no cubiertas por el Seguro Social Obligatorio, la Empresa conviene considerar como accidente de trabajo todo accidente de tránsito que sufra el Trabajador mientras viaja en los vehículos de la Empresa o autorizados por ella, en asuntos relacionados con su trabajo. Igualmente, cuando la Empresa, teniendo la obligación de suministrar transporte no lo proporcione y en su lugar esté haciendo un pago sustitutivo, serán considerados como accidentes de trabajo aquellos accidentes de tránsito que puedan ocurrir al Trabajador en los vehículos que utilice al ir o regresar del trabajo, por la ruta normal entre los lugares desde donde deba ser transportado y durante el período por el cual recibe pago por tiempo de viaje inmediatamente antes de comenzar o al termina su jornada.

En las zonas donde se aplique el Seguro Social Obligatorio, la Empresa pagará la diferencia entre el Salario Normal del Trabajador y el beneficio económico que pague el Seguro Social, por incapacidades temporales ocasionadas por accidentes de tránsito de los descritos en esta cláusula. Los pagos de salarios a que tenga derecho el Trabajador por esta cláusula se calcularán de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 29 literal b) de esta Convención.

La Empresa aclara que todos los vehículos utilizados en sus operaciones estarán amparados por un seguro general de responsabilidad civil que cubre posibles daños a terceros (personas o cosas), así como también la oportuna asistencia

jurídica civil y penal para el Trabajador que, debidamente autorizado por la Empresa, manejando un vehículo de o contratado por ella, sufra un accidente de tránsito en horas de labor y con ocasión de su trabajo en el cual se vea envuelta su responsabilidad. El Trabajador no pagará la reparación del vehículo, a menos que el accidente se derive de la violación de alguna disposición de la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre y su Reglamento, debidamente calificado por el Tribunal competente.

La Empresa conviene que, si un Trabajador que tiene vehículo asignado por la Empresa en forma temporal o permanente, así como aquél que en cumplimiento de su contrato de trabajo tenga que conducir vehículo de la Empresa, llegare a tener un accidente mientras conduce dicho vehículo, en horas de labor o con ocasión de su trabajo, y fuere detenido, seguirá disfrutando de su Salario Normal mientras dure el proceso de investigación, garantizándole el debido proceso al Trabajador, a menos que el accidente se derive de la violación de alguna disposición de la Ley del Tránsito y Transporte Terrestre y su Reglamento, debidamente calificado por el Tribunal competente.

La Empresa informará, a solicitud de la organización sindical respectiva, de aquellos casos en los cuales, como resultado de la investigación realizada, el Trabajador deba pagar los daños causados. En aquellos casos en los cuales exista una razonable disparidad de criterios, entre los resultados de la investigación de la Empresa y del Sindicato respectivo, el caso será planteado al Comité de Higiene y Seguridad para su resolución.

La Empresa deja constancia que en los casos de accidentes de tránsito en vehículos de la Empresa o contratados por ella, conducidos por Trabajadores debidamente autorizados por ésta, que sucedan en horas de labor y con ocasión del trabajo y en el cual se vea envuelta su responsabilidad, será tomado en cuenta el informe emitido por las autoridades competentes.

### **CLÁUSULA 33-   CONDICIONES DE HIGIENE Y   SEGURIDAD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO:**

A fin de garantizar a los Trabajadores condiciones de salud, seguridad y bienestar, la Empresa además de mantener una vigilancia y control por las condiciones de higiene y seguridad en el ambiente de trabajo, control médico apropiado y de utilizar los equipos técnica y ergonómicamente adecuados, de conformidad con las normas fijadas por los organismos oficiales relacionados con la salud, seguridad y bienestar de los Trabajadores, tales como: Ministerio de Salud y Desarrollo Social; Ministerio del Trabajo, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales; así como lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, las Normas COVENIN y demás normas, nacionales e internacionales, aplicables en cada caso. Las Partes con la finalidad de alcanzar lo antes expresado acuerdan:

- 1. Notificación de Riesgos Ocupacionales:** La Empresa se obliga a capacitar, instruir y notificar por escrito al Trabajador, al momento de su ingreso, y antes de que éste vaya a desempeñar una tarea determinada, sobre los

riesgos ocupacionales, asociados a las instalaciones y al puesto de trabajo, a los cuales estará expuesto por la acción de agentes físicos, condiciones disergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, y biológicos. De igual modo, le informará sobre los posibles efectos a su salud, seguridad y los principios de prevención de los mismos. Por su parte los Trabajadores se obligan a asistir a actividades de capacitación y adiestramiento que le indique la Empresa y acatar las normas de higiene y seguridad industrial.

2. **Capacitación para el Trabajo:** Todo Trabajador debe estar capacitado para realizar las actividades para las cuales ha sido contratado. Para el desempeño de aquellas categorías ocupacionales que por la naturaleza de los riesgos inherentes a las mismas se requiera la certificación del organismo gubernamental competente o de instituciones autorizadas por éste, para desempeñar una tarea, el aspirante a empleo sólo podrá ser contratado cuando esté previamente certificado. De igual forma el Trabajador que por efectos de reclasificación o promoción requiera tal certificado, la misma, no tendrá efecto sin estar éste previamente certificado.
3. **Exámenes Médicos:** Todo Trabajador debe ser sometido a exámenes de pre-empleo, periódicos y de pre-terminación con orientación a los riesgos potenciales a los que estará, está o estuvo expuesto según lo contemplado en la Cláusula 30 de esta Convención.
4. **Programas de Prevención y Control de Riesgos Ocupacionales:** La Empresa se compromete a desarrollar e implantar programas de prevención y control de riesgos ocupacionales, escritos, estructurados y sistematizados en concordancia con las normas nacionales e internacionales, así como la adopción de mejores prácticas en la materia que pueda aplicarse.
5. **Niveles Técnicos de Referencia de Riesgos Ocupacionales:** La Empresa realizará todas las acciones pertinentes que permitan el control de los riesgos ocupacionales manteniendo los mismos por debajo de los niveles técnicos de referencia establecidos en las Normas COVENIN, Normas Técnicas PDVSA y aquellas normas internacionales que apliquen, para lo cual se realizará la evaluación periódica de los mismos, siguiendo las normas y mejores prácticas establecidas. De igual forma, las Contratistas de conformidad con lo establecido en el Artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo, deben adecuar sus procesos de acuerdo a lo contemplado en este numeral.
6. **Equipos de Protección Personal:** La Empresa se compromete a suministrar los equipos de protección personal adecuados a cada Trabajador, según la normativa vigente con base a los riesgos a los cuales potencialmente puede estar sometido y capacitarlos sobre el buen uso, inspección, mantenimiento, almacenamiento y reemplazo. Por su parte, los Trabajadores estarán obligados a utilizar los equipos de protección personal que les sean suministrados para la ejecución de sus tareas y atender las instrucciones sobre su uso, inspección, mantenimiento, almacenamiento y reemplazo.

Queda entendido que la Empresa se compromete con el reemplazo oportuno de cualquier herramienta, equipo o material de protección personal que por su justificado desgaste, deterioro, fin de vida útil según especificaciones del fabricante, recomendaciones de las organizaciones de seguridad, higiene y

ambiente y lo establecido en las normas técnicas en la materia, no cumpla con sus objetivos de proteger la salud y seguridad del Trabajador.

7. **Herramientas, Equipos y Materiales:** La Empresa conviene en suministrar en forma oportuna y gratuita a los Trabajadores los útiles necesarios, tales como herramientas, equipos y materiales para efectuar el trabajo convenido. Los mencionados útiles y equipos serán de calidad, deberán ser conservados en buen estado por los Trabajadores y la Empresa los repondrá tan pronto el Trabajador los devuelva por no ser eficientes, o presentar algún deterioro que altere su función previa comprobación por el Comité de Higiene y Seguridad. El Trabajador será responsable del valor actual de los objetos que le sean suministrados en caso de pérdida por causa que le sea imputable y del reintegro de los mismos en caso de la terminación de la relación de trabajo. La Empresa informará al Trabajador sobre los riesgos asociados al uso de las herramientas, equipos y materiales que haya suministrado al Trabajador.
  
8. **Condiciones de Seguridad de Equipos, Herramientas e Instalaciones:** La Empresa se compromete a que los equipos, herramientas e instalaciones estén en condiciones que garanticen la seguridad de las operaciones y minimicen los potenciales riesgos a la salud y seguridad. Por su parte, los Trabajadores quedan obligados a coadyuvar al mantenimiento de tales condiciones y a dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o a uno de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad, de cualquier situación que afecte el funcionamiento de los equipos, herramientas e instalaciones y que constituya una desviación o condición insegura que pudiera afectar al Trabajador, las instalaciones o el entorno. Para los efectos de la aplicación de éste numeral las Partes convienen que será el Comité de Higiene y Seguridad quién determine la magnitud de la desviación o condición notificada.
  
9. **Notificación de Cambios, sus Riesgos y Prevención:** La Empresa se compromete, además de realizar las evaluaciones, aprobaciones y registros correspondientes, a notificar a los Trabajadores sobre los cambios que realice en: infraestructura; condiciones de operación; tecnología del proceso; los procedimientos operacionales, de inspección y de mantenimiento y en los planes de respuesta y control de emergencias y contingencias que puedan afectar la salud y seguridad de las personas, la integridad física de las instalaciones o el ambiente.  
  

La notificación de los cambios a que se refiere este numeral deberá incluir los nuevos riesgos que dichos cambios introduzcan, los potenciales efectos sobre su salud y seguridad, así como las medidas de prevención y protección necesarias. Asimismo, la Empresa se compromete a suministrar el respectivo adiestramiento a los Trabajadores en razón de los cambios operados.
  
10. **Trabajos que Requieran Equipos de Seguridad y Protección Personal:** La Empresa se compromete a continuar su práctica de asignar las labores tomando en cuenta las normas de higiene y seguridad industrial y no exigirá a sus Trabajadores que realicen labores para las cuales la

práctica general de la Empresa requiera el uso de equipos de seguridad y protección personal, cuando no les haya suministrado esos equipos. En todo caso, los Trabajadores continuarán realizando todas las demás labores que le correspondan, de acuerdo con su clasificación.

**11. Uso Obligatorio de Equipos de Seguridad y Protección Personal:** Los equipos de seguridad y protección personal que la Empresa proporcione a sus Trabajadores de acuerdo con esta cláusula, serán de uso exclusivo para las actividades asignadas por la Empresa y de uso obligatorio en las labores para las cuales hayan sido proporcionados.

**12. Cajas de Herramientas:** La Empresa suministrará, cuando sea necesario, cajas individuales provistas de cerradura, para que el Trabajador guarde los implementos de trabajo.

### **CLÁUSULA 34- COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

Las Partes convienen en constituir los Comités de Higiene y Seguridad Industrial según lo establecido en la presente Convención, en concordancia con las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, sus reglamentos, las Normas COVENIN y cualquier normativa de carácter nacional o internacional aplicable. A tales efectos los Representantes Sindicales y los Representantes de la Empresa promoverán y coordinarán los mecanismos necesarios para el proceso de elección de los Representantes de los Trabajadores. Se constituirá un Comité en cada una de las localidades o áreas siguientes:

- Distritos de Producción de Petróleo.
- Refinerías de Petróleo.
- Plantas de Distribución de Combustibles.
- INTEVEP.
- Región Capital.

A tal efecto, se constituirá una Comisión Bipartita de 3 miembros de cada una de las Partes con la asesoría del organismo gubernamental competente para promover la constitución de nuevos Comités de higiene y Seguridad Industrial, así como la homologación de los ya existentes que cumplan con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y las normas vigentes en la materia. Esta Comisión, determinará el número de Comités de Higiene y Seguridad Industrial a constituir y el número de sus integrantes. Los Representantes de los Trabajadores en los referidos Comité gozarán del beneficio de inamovilidad en los términos previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en concordancia de lo previsto en el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Empresa se compromete a dar capacitación en materia de higiene y seguridad a los miembros del Comité de Higiene y Seguridad Industrial Representantes de los Trabajadores. Esta obligación es extensiva a las Contratistas.

**CLÁUSULA 35- UNIFORMES Y BRAGAS - NO ESTAMPAR PROPAGANDA:**

La Empresa conviene en no estampar propaganda en los uniformes o bragas que usen sus Trabajadores y en limitar los sellos o distintivos a la identificación del departamento y de la Empresa. Asimismo, se compromete a continuar suministrando uniformes y bragas a aquellos Trabajadores que por la naturaleza de su trabajo les han venido siendo suministrados, y a proporcionar semestralmente a los Trabajadores de producción, mantenimiento, perforación, subsuelo, reacondicionamiento de pozos y suabeadura, Seis (6) pantalones y Seis (6) camisas.

Asimismo, la Empresa se compromete a suministrar cuatro (4) pares de zapatos de seguridad o botas de corte alto, por año, a todos los Trabajadores que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran. Los Trabajadores de cuadrilla de perforación y suabeadura recibirán hasta dos (2) pares por año. Los Trabajadores de producción que efectúen trabajos en sitios en los cuales tengan que usar productos químicos en sus labores, que puedan dañar los zapatos de seguridad, recibirán dos (2) pares adicionales por año cuando el deterioro sea debidamente comprobado ante el supervisor respectivo.

La Empresa conviene en revisar individualmente sus prácticas internas existentes en cuanto a suministro de bragas y uniformes que ha venido suministrando a los Trabajadores que así lo requieran, con el objeto de suministrarles a aquellos Trabajadores que en igualdad de condiciones no les han sido suministradas.

Asimismo, a los Radiólogos Industriales, por requerirlo así la naturaleza de su trabajo, les serán suministradas las bragas que correspondan a su actividad.

La Empresa conviene en suministrar el lavado de los uniformes de los vigilantes, operadores de seguridad y/o protección, y enfermeras o sufragar los gastos que se originen por dicho concepto y para ello se compromete a mantener la práctica actual en cada una de sus áreas operacionales.

En caso de deterioro de los uniformes y bragas por el uso continuo o por la naturaleza de su actividad, la Empresa se compromete a reponerlos, previa entrega de los dañados. Asimismo, el Trabajador procurará mantener los uniformes y bragas en buen estado de conservación. En caso de pérdidas por causas que le sean imputables al Trabajador, éste será responsable del valor de los uniformes o bragas.

**CLÁUSULA 36- INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS Y FUNCIONARIOS SINDICALES:**

La Empresa conviene en prolongar hasta por cinco (5) meses adicionales el privilegio de la inamovilidad a que se refiere el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 451 eiusdem, en favor de los miembros de la Junta Directiva que ocupen cargos amparados por dicha inamovilidad, según los Estatutos del respectivo Sindicato, con tal de que los referidos dirigentes sindicales hayan cumplido por lo menos seis (6) meses en el ejercicio de sus cargos. En caso de no haber cumplido seis (6) meses, gozarán siempre del privilegio de la inamovilidad por el período de tres (3) meses que

establece la Ley. La Empresa conviene también en reconocer la inamovilidad a que se refiere el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo, a tres (3) Trabajadores adicionales, que serán, preferiblemente los vocales o suplentes de la Junta Directiva o, en su defecto, a los que la Junta Directiva del Sindicato designe. El Sindicato notificará oportunamente a la Empresa los integrantes de la Junta Directiva, así como los adicionales, que quedan amparados por la inamovilidad concedida en esta cláusula. Estos tres (3) funcionarios adicionales gozarán también de la prolongación de la inamovilidad, de acuerdo con este párrafo.

En los procesos electorales para la renovación de la Junta Directiva del Sindicato regirá lo dispuesto en el artículo 452 de la Ley Orgánica del Trabajo, quedando los Trabajadores miembros de la respectiva organización sindical protegidos por la inamovilidad que allí se establece.

Es entendido que la designación de un Trabajador para cualquiera de esos cargos o su postulación para los procesos electorales antes referidos, no interrumpirá las acciones de terminación de servicios, jubilación y transferencia, ya notificadas por la Empresa al referido Trabajador, con anterioridad a su designación o postulación.

La Empresa se compromete a reconocer el privilegio de la inamovilidad de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo y la extensión prevista en el primer párrafo de esta cláusula, a los Trabajadores que sean miembros principales de los Comités Ejecutivos de Fedepetrol y Petrahidrocarburos y a los Trabajadores miembros principales de la Junta Directiva de Sinutrapetrol, durante la vigencia de la presente Convención.

### **CLÁUSULA 37- DELEGADOS SINDICALES:**

La Empresa reconocerá tres (3) delegados sindicales por cada Sindicato que agrupe quinientos (500) o más Trabajadores de ella; dos (2) delegados sindicales por cada Sindicato que agrupe menos de quinientos (500) y hasta cien (100) Trabajadores; y un (1) Delegado Sindical por cada Sindicato que agrupe menos de cien (100) Trabajadores de la misma. Estos delegados se reunirán con Representantes de la Empresa, en la cual presten sus servicios, para presentar y tratar de resolver los problemas laborales que se planteen en sus respectivas zonas de trabajo. A solicitud de los delegados sindicales ante su supervisor inmediato, la Empresa les concederá permisos para gestionar las reclamaciones de Trabajadores sindicalizados que no hayan sido solucionadas por el supervisor inmediato. En estos casos, cuando se traten de reclamaciones concretas que conciernan a Trabajadores de la Empresa, el tiempo utilizado en tales gestiones será remunerado al tipo de Salario Básico que devenguen los delegados sindicales, siempre que sea dentro de su jornada efectiva de trabajo y en horas hábiles según el servicio de la Empresa. Queda entendido que los delegados sindicales harán uso solamente del tiempo necesario para plantear reclamaciones concretas, y una vez concluidas las mismas, se reintegrarán a sus labores habituales. La Empresa conviene en conceder el beneficio de la inamovilidad previsto en el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo a favor del delegado sindical por el tiempo que permanezca en el ejercicio de su cargo sindical. El nombre del delegado sindical será notificado a la Empresa, al día siguiente de concluido el proceso a que se refiere de esta cláusula. Es entendido que la



elección de un Trabajador como delegado sindical no interrumpirá las acciones de terminación de servicios, jubilaciones y transferencias ya notificadas por la Empresa al referido Trabajador con anterioridad a su elección. Los delegados sindicales a que se refiere la presente cláusula deberán ser Trabajadores propios de la Empresa.

Si durante la vigencia de esta Convención descendiere por debajo de cien (100) el número de Trabajadores de la Empresa, en aquellos Sindicatos que actualmente agrupan, entre quinientos (500) y cien (100) Trabajadores, la Empresa seguirá reconociendo para tales Sindicatos dos (2) delegados sindicales, mientras el número de trabajadores se mantenga por encima de cincuenta (50). Si el número se reduce a cincuenta (50) o menos Trabajadores, la Empresa reconocerá entonces a un solo delegado.

los delegados sindicales a que se refiere esta cláusula serán elegidos en forma universal, directa y secreta por los Trabajadores afiliados al respectivo Sindicato, conforme a la reglamentación que establezcan las Federaciones y Sinutrapetrol en el entendido que el proceso de elección de dichos delegados, aceptados por la Empresa como acuerdo de las Partes, no surtirá los efectos previstos en el segundo párrafo de la Cláusula 36 de esta Convención.

Asimismo, las Federaciones y Sinutrapetrol aclaran que el referido proceso no afectará en modo alguno el inicio, desarrollo o culminación de las operaciones de la Empresa.

### **CLÁUSULA 38- RECLAMOS:**

#### **a) TRATO CON REPRESENTANTES SINDICALES:**

La Empresa tratará con los Representantes de las organizaciones sindicales signatarias de esta convención colectiva, debidamente autorizados, los reclamos que individual o colectivamente presenten los Trabajadores de la Empresa. También conviene en conceder permiso a un (1) miembro de la Junta Directiva del respectivo Sindicato para que pueda ausentarse de su trabajo, siempre que haga la solicitud correspondiente a su supervisor inmediato con el objeto de tratar sobre reclamaciones concretas de Trabajadores de la Empresa con los Representantes de la misma. Cuando el asunto a tratar sea de tal importancia que requiera la presencia de todos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, la Empresa concederá, tan pronto como las operaciones lo permitan, el permiso antes citado. En tales casos se les pagará su Salario Básico por el tiempo que utilicen para tales gestiones dentro de su jornada ordinaria.

#### **b) SUMINISTRO DE DATOS PERSONALES:**

La Empresa conviene en caso de reclamos concretos por parte de un Trabajador, en informar a éste o al Representante Sindical sobre datos que pueda tener la Empresa respecto a dicho Trabajador con relación a lo siguiente: Fecha de empleo, salario que haya devengado, clasificación y cambios que haya tenido en la misma, deducciones que se le hacen y causas de las mismas, cartas de elogio o de amonestación (aspectos indispensables para el proceso de evaluación de desempeño), indemnizaciones pagadas por accidentes de trabajo o enfermedades

profesionales y fechas de las mismas, permisos concedidos, fechas de entrada y salida de vacaciones e indemnizaciones pagadas cuando haya sido despedido.

Cuando la solicitud sea hecha a la Empresa por escrito, ésta dará la información solicitada en la misma forma, dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a su presentación.

**CLÁUSULA 39- ACCESO A SITIOS DE TRABAJO - REPRESENTANTES SINDICALES:**

La Empresa permitirá el acceso y visita a los sitios de trabajo, al Jefe de Reclamos del Sindicato, a los funcionarios sindicales o a cualquier miembro de la Junta Directiva del Sindicato o de las Federaciones y/o de Sinutrapetrol, para lo cual éstos se dirigirán en todo caso al Representante Patronal en el correspondiente departamento u oficina de Relaciones Laborales, manifestando el objeto de la visita, la cual se efectuará de inmediato en compañía del referido Representante Patronal o de la persona experta o profesional en la materia motivo del reclamo, que ambas Partes designen en su lugar; y en lo que concierne al Lago de Maracaibo, la misma se realizará tomando en cuenta la disponibilidad de medios de transporte, pero en ningún caso la inspección se pospondrá por más de veinticuatro (24) horas.

Es entendido que el Representante Sindical se dedicará exclusivamente en el sitio de trabajo a la investigación del reclamo objeto de la visita. En caso de que la visita se relacione con algún asunto que amerite la presencia de un funcionario del Ministerio del Trabajo, el Representante Sindical podrá hacerse acompañar de dicho funcionario, cumpliendo previamente con el procedimiento establecido en la primera parte de esta cláusula. La presencia del nombrado Representante Sindical en el sitio de trabajo no deberá ser motivo de interrupción de las labores.

Cualquier reclamo relacionado con aspectos de higiene y seguridad industrial, que amerite una inspección, será atendido conjuntamente con un representante de seguridad industrial.

La Empresa permitirá, asimismo, que los delegados sindicales participen en las de inspecciones que el jefe de reclamos, los funcionarios o miembros de la Junta Directiva del Sindicato hagan en las respectivas áreas y/o zonas de trabajo.

Para las inspecciones previstas en aquellas zonas donde la Empresa se encuentre realizando trabajos ubicados en áreas remotas, los Representantes Sindicales, con jurisdicción en la zona donde se realizan los referidos trabajos, podrán solicitar las facilidades de transporte hacia las mismas, acompañados por el Representante Patronal que designe el departamento u oficina de Relaciones Laborales correspondiente, siempre y cuando se haga la solicitud respectiva con, por lo menos, veinticuatro (24) horas de anticipación al referido departamento, a los efectos de realizar los arreglos necesarios.

**CLÁUSULA 40- AVISO Y COPIAS AL SINDICATO - PLAZO PARA CONTESTAR:**

**a) ASUNTOS GENERALES QUE AFECTEN TRABAJADORES:**

La Empresa informará a las organizaciones sindicales de la jurisdicción, con, por lo menos siete (7) días de anticipación, los asuntos de carácter general siempre que afecten a tres (3) o más Trabajadores.

De igual forma la Empresa acepta agotar con el Sindicato respectivo las gestiones que éste inicie cuando, a su juicio, considere que la aplicación de una medida a un Trabajador, por parte de la Empresa, pudiere afectar al resto de los Trabajadores del grupo, equipo o cuadrilla. Tales gestiones no interrumpirán la aplicación de la medida tomada con respecto al Trabajador.

La Empresa se compromete a participar por escrito al Sindicato respectivo, toda carta de amonestación que afecte a uno (1) o más Trabajadores afiliados a dicha organización. Esta participación se hará dentro del lapso de cinco (5) días continuos, contados a partir de la fecha de la carta de amonestación, a fin de que el Sindicato tenga la oportunidad de hacer las observaciones correspondientes al Trabajador afectado, con respecto a su comportamiento.

**b) INFORME DE ACCIDENTE Y TRABAJADORES HOSPITALIZADOS:**

La Empresa se compromete a informar al Sindicato a la brevedad posible los casos de Trabajadores afiliados a su organización que sufran accidentes de trabajo. En el caso de Trabajadores no afiliados, la Empresa se compromete a informar a las Federaciones y a Sinutrapetrol, y a entregarles una copia del informe del accidente, que de acuerdo con la Ley esta obligada a suministrar a las autoridades del trabajo de la jurisdicción. Igualmente, le informará al Sindicato, en el término de dos (2) días hábiles siguientes, cuando algún trabajador sindicalizado haya sido hospitalizado por orden de la Empresa. También se notificará al Sindicato cuando el Trabajador haya sido hospitalizado por orden del Seguro Social Obligatorio, al obtener la Empresa la correspondiente información.

**c) PLAZO PARA CONTESTAR CORRESPONDENCIAS:**

Cada una de las Partes se obliga a contestar por escrito dentro de un plazo de cuatro (4) días hábiles, de la fecha de recibo, toda correspondencia que reciba de la otra Parte. Para su trámite toda comunicación deberá contener datos de identidad del remitente y del destinatario, dirección del remitente para acuse de recibo y una exposición clara del asunto que comporta.

**CLÁUSULA 41- CARTELERAS SINDICALES:**

La Empresa conviene en instalar en el área industrial de cada campo, en la oficina principal y en otro sitio de concurrencia habitual de los Trabajadores, una cartelera adecuada para la colocación de convocatorias, circulares y demás literatura de interés sindical, en el entendido de que en dichas carteleras no aparecerá material de índole polémica, política, denigrante u ofensivo a las personas y a la Empresa.

**CLAUSULA 42– LOCAL PARA OFICINA DEL SINDICATO:**

La Empresa conviene en revisar en un plazo no mayor de tres (3) meses contados a partir del depósito legal de esta Convención, los locales que tiene asignado en sus campamentos a los Sindicatos que afilian a sus Trabajadores con el propósito de mejorarlos cuando las condiciones existentes lo permitan. Dichos locales deberán ser dotados de agua fresca, alumbrado, servicios sanitarios y conexiones eléctricas para el uso de equipos de aire acondicionado y sonido, y de teléfono cuando las facilidades existentes lo permitan.

Cuando las dimensiones del local no permitan la celebración de Asamblea de Trabajadores, la Empresa se compromete si fuere posible, a anexar a dicho local un patio o área libre, con su piso debidamente acondicionado e instalaciones de luz y facilidades para altoparlantes.

En aquellos sitios donde los Sindicatos ocupen locales propios o alquilados y no tengan locales asignados en los campamentos, la Empresa les entregará doscientos mil bolívares (Bs. 200.000,00) mensuales como colaboración para el pago de los servicios públicos; en el entendido que cuando la Empresa suministre directamente estos servicios no procederá la contribución antes mencionada. A los Sindicatos con locales alquilados, la Empresa le dará como colaboración una ayuda especial, equivalente al alquiler real, con un máximo de doscientos mil bolívares (Bs. 200.000,00) mensuales y para los Sindicatos con locales propios una cantidad fija de doscientos mil bolívares (Bs. 200.000,00) mensuales.

En vista de la situación especial de los Sindicatos de Caracas y Maracaibo, que hasta ahora han venido recibiendo la colaboración por parte de la Empresa para el pago de alquiler a que se refiere esta cláusula, ha sido convenido elevar dicha contribución total y única de la Empresa hasta un monto máximo de doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000,00) mensuales, dividiéndose esta suma entre la Empresa, según se prevé en el último párrafo de esta cláusula.

Queda expresamente convenido que en aquellas zonas de operaciones donde por acuerdos locales entre la Empresa y los Sindicatos, se hayan estipulado beneficios superiores a los acordados en esta cláusula, los mismos quedarán vigentes sin que haya duplicidad entre los beneficios mayores que vienen recibiendo y lo que establece esta cláusula.

Cuando en una misma área el Sindicato agrupe afiliados de más de una empresa, estos beneficios serán pagados mensualmente y el costo de los mismos se dividirá entre las empresas respectivas. El incremento de tales contribuciones, respecto a las contenidas en la vencida convención colectiva, lo concede indistintamente la empresa en provecho de todos los Trabajadores beneficiarios de la presente convención.

**CLÁUSULA 43 - LISTA DE TRABAJADORES – SUMINISTRO:****a) CESANTES:**

En todo caso de empleo de Trabajadores para el desarrollo normal de sus operaciones o para completar el personal fijo por haberse producido vacantes, la

Empresa se obliga a dar prioridad a los aspirantes a empleo que sean presentados por el Sindicato, con certificado de suficiencia técnica otorgado por institutos idóneos, tales como EL INCE u otros calificados, y bachilleres con mención técnica, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones con otros aspirantes, en cuanto a los requisitos exigidos para los cargos respectivos.

La Empresa conviene en informar trimestralmente a las Federaciones y Sinutrapetrol, sus requerimientos de empleo de Trabajadores amparados por esta Convención y los requisitos exigidos para los puestos a ocupar, en el entendido que las Federaciones y Sinutrapetrol, por intermedio de los respectivos Sindicatos, se obligan a someter solamente aquellos candidatos que rigurosamente cumplan los requisitos mencionados.

Las Federaciones y Sinutrapetrol, por intermedio de los respectivos Sindicatos, enviarán periódicamente a la Empresa la lista de aspirantes con indicación de sus conocimientos, experiencia y calificaciones. Asimismo, la Empresa conviene en informar trimestralmente a las Federaciones y Sinutrapetrol, el resultado de los empleos realizados.

#### **b) SINDICALIZADOS:**

La Empresa conviene en suministrar semestralmente, una lista actualizada de los Trabajadores Sindicalizados amparados por esta Convención, con especificación de fecha de ingreso, clasificación, Salario Básico y departamento al que pertenecen, a cada Sindicato, a las Federaciones respectivas y a Sinutrapetrol. Queda acordado entre las Partes, que la primera lista será enviada en un plazo de tres (03) meses contados a partir de la fecha del depósito legal de esta Convención.

#### **CLÁUSULA 44- CUOTAS SINDICALES – DESCUENTO:**

La Empresa conviene en descontar del salario de los miembros del Sindicato al servicio de la Empresa, las cuotas Sindicales ordinarias y extraordinarias que acuerden legal o convencionalmente la Federación a la cual esté afiliado el Sindicato y Sinutrapetrol, debiendo especificar la Empresa en el sobre de pago el beneficiario del respectivo descuento. Asimismo, la Empresa descontará las cuotas extraordinarias que el Sindicato acuerde conforme a la resolución de Asamblea. El único requisito para efectuar estas deducciones será la participación escrita y firmada por el interesado, de su afiliación al Sindicato. Dicha participación servirá para descontar todas las cuotas arriba citadas y será válida mientras el interesado pertenezca al Sindicato.

Para los efectos de esta Convención las Federaciones han fijado el uno por ciento (1%) del Salario Básico mensual que devengue el Trabajador, como cuota sindical ordinaria. El monto de las cuotas ordinarias será distribuido así: El sesenta por ciento (60%) para el Sindicato y el cuarenta por ciento (40%) para la Federación. En cuanto a las cuotas Sindicales de Sinutrapetrol, las mismas han sido fijadas en el uno por ciento (1%) del Salario Básico mensual que devengue el Trabajador, como cuota Sindical ordinaria; que serán distribuidos de la siguiente forma: el sesenta por ciento (60%) para la seccional respectiva, y el cuarenta por ciento (40%) para la Sede Nacional. La Empresa conviene en pagar en sus oficinas en

Caracas al Secretario de Finanzas de la Federación respectiva y de Sinutrapetrol, las cuotas ordinarias y extraordinarias destinadas a dicha organización. Del mismo modo, conviene en pagar al Sindicato respectivo, dentro del mes en vigencia, las cuotas sindicales retenidas en el mes inmediatamente anterior.

La Empresa conviene en descontar a los Trabajadores no sindicalizados la cuota extraordinaria, según lo dispuesto por las Federaciones y Sinutrapetrol, todo de conformidad con lo establecido en el Artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo. La referida cuota extraordinaria será descontada del monto que corresponda a los Trabajadores no Sindicalizados por concepto de participación en los beneficios o utilidades anuales de la Empresa y será distribuida según lo determinen las Federaciones y Sinutrapetrol. Estos Trabajadores no Sindicalizados también tendrán derecho a ser atendidos por las Federaciones y Sinutrapetrol, en todos los asuntos relacionados con sus actividades laborales o de cualquier índole dentro del ámbito de las Federaciones y Sinutrapetrol. De igual manera, estos Trabajadores tendrán derecho a las facilidades recreacionales y crediticias que dispongan las Federaciones y Sinutrapetrol.

#### **CLÁUSULA 45– BENEFICIOS PARA DIRECTIVOS SINDICALES – FORMACION SINDICAL:**

##### **a) PERMISOS Y BENEFICIOS:**

La Empresa conviene en conceder permisos sin pago hasta por tres (3) años, a uno (1) de sus Trabajadores, mediante solicitud del Comité Ejecutivo de la Federación o Junta Directiva de Sinutrapetrol para desempeñar una función Sindical. Igualmente conviene en aceptar la Empresa que ese tiempo de hasta por tres (3) años en que el Trabajador aludido estuviere al servicio del Sindicato no interrumpirá su contrato de trabajo a los efectos de la indemnización de antigüedad a que tenga derecho por la Ley Orgánica del Trabajo y por esta Convención. Asimismo, tendrá derecho a los beneficios de vivienda, atención médica, escuela y casas de abasto, (Comisariato) en el entendido de que estos beneficios le serán acordados en la misma forma en que se proveen a los demás Trabajadores en el lugar respectivo.

Estos mismos beneficios de vivienda, atención médica, escuela y casa de abasto (Comisariato) se extenderán, en igual forma, a un Jefe de Reclamos por cada Sindicato que agrupe Trabajadores de la Empresa.

Es entendido entre las Partes que la Empresa pagará todas las indemnizaciones legales y contractuales correspondientes a la terminación de servicio sin causa justificada a los Trabajadores que, hasta por el número de diez (10) por año y por cada Sindicato, renuncien a su puesto para ocupar un cargo en la Junta Directiva del Sindicato a que pertenezcan. La Empresa hará igual concesión a los Trabajadores que en número no mayor de siete (7) por año, renuncien a su empleo en la Empresa para ocupar cualquiera de los puestos Directivos de las Federaciones.

En las ciudades y comunidades integradas, la Empresa conviene en conceder al Jefe de Reclamos del Sindicato, a través del mismo, un pago equivalente a la garantía mínima que como ayuda única especial de ciudad se establece en la

cláusula 7 literal j) de esta Convención, limitada única y exclusivamente al pago convenido en la misma. Es entendido que este beneficio será pagado mensualmente y el mismo se dividirá entre las Empresas que operan en una misma Ciudad o Comunidad Integrada. Asimismo, le serán extendidos los beneficios a que se refiere la Cláusula 20 de esta Convención, el cual se concederá por una sola vez al comienzo del año escolar. También conviene en hacer el pago de lo relativo a la cesta básica.

En las Ciudades y Comunidades Integradas, la Empresa conviene en conceder a aquel Trabajador que sea designado por la Federación respectiva o por Sinutrapetrol para desempeñar una función Sindical, conforme a lo establecido en el primer párrafo de esta cláusula, un pago equivalente a la garantía mínima que, como ayuda única y especial de ciudad, se establece en la cláusula 7 Literal j) de esta Convención. Es entendido que este pago no será tomado en cuenta a ningún fin legal ni contractual.

Los beneficios antes contemplados, son aplicables además de los Directivos y el jefe de reclamos, a aquellos Trabajadores que mediante solicitud del Comité Ejecutivo de la Federación o Junta Directiva de Sinutrapetrol sean elegidos para desempeñar una función sindical.

#### **b) FORMACIÓN SINDICAL.**

Como una contribución de la Empresa al desarrollo y formación de sus Dirigentes Sindicales, la Empresa se compromete a sufragar, durante la vigencia de esta Convención, cuatro (4) cursos o talleres por año relacionados con la materia Sindical, acordados previamente entre las Partes. Los candidatos a recibir dichos cursos deben ser como mínimo bachilleres o su equivalente.

Asimismo, dichos candidatos serán postulados por las Partes, correspondiendo en el caso de los cursos, a las instituciones educativas, decidir la aceptación final de los aspirantes a través de los mecanismos de selección aplicados por éstos.

Los Representación Sindicales se compromete a que, una vez cumplida la participación del Trabajador en el evento respectivo, éste compartirá los conocimientos adquiridos con el resto de sus compañeros en su área de trabajo, para lo cual la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para su difusión a través de un informe escrito evaluativo, cuyo original estará destinado a la gerencia de adiestramiento de la Empresa a efectos de controlar la calidad de la institución que imparta el adiestramiento.

La Empresa conviene en remunerar a Salario Normal, los días en los cuales el Trabajador esté realizando el curso o taller y se computará para todos los efectos legales y contractuales, como tiempo efectivamente laborado.

#### **CLÁUSULA 46- JORNADA SEMANAL POR JORNAL DEVENGADO:**

Los Sindicatos manifiestan su adhesión al principio de que a cada jornal devengado debe corresponderle una jornada de trabajo efectivo, y en consecuencia se comprometen a coadyuvar por todos los medios posibles a su alcance, a fin de que sus miembros cumplan con las obligaciones impuestas por la

Ley, la reglamentación vigente y la presente Convención

**CLÁUSULA 47- LA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA Y BIENESTAR CREDITICIO Y SOCIAL DE FEDEPETROL (CACREF):**

La Empresa conviene en estudiar la forma que de acuerdo con sus normas y sistemas pudiere prestar una colaboración efectiva a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol.

La Empresa ratifica su deseo de colaborar con la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, y a tal efecto, se compromete a descontar y retener, previa autorización escrita del Trabajador y para ser entregado al Instituto, hasta el quince por ciento (15%) de su sueldo o Salario Básico, para amortizar préstamos al mencionado Instituto.

A este mismo efecto, el Trabajador podrá autorizar deducciones de las cantidades que deba percibir por concepto de vacaciones, utilidades, préstamos o retiros de las Cajas de Ahorros. Igualmente y cuando la Empresa haya decidido no otorgar préstamo al Trabajador sobre el monto de sus prestaciones sociales, al tenor de lo dispuesto en el Art. 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador podrá autorizar a la Empresa para que, a la terminación de su contrato de trabajo, haga deducciones de las prestaciones sociales que le hubieren sido abonadas en cuenta por la Empresa, cuando éstas constituyeren garantía de préstamo concedido por la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, para algunos de los fines mencionados en el citado Artículo. Todas las deducciones aquí mencionadas serán efectuadas de los respectivos saldos que le queden al Trabajador después de satisfacer las obligaciones pendientes que el Trabajador tuviere con la Empresa y otros descuentos que éste hubiere autorizado con anterioridad.

Es entendido que las deducciones correspondientes a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, tendrá prioridad sobre cualquiera otra deducción por obligaciones que hubiere contraído el Trabajador con posterioridad al compromiso efectuado con la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, salvo los embargos correspondientes a los privilegios establecidos por la Ley, o a deudas que el Trabajador tenga con la propia Empresa.

También acepta la Empresa deducir, en cada oportunidad de pago, el dos por ciento (2%) del salario devengado por el Trabajador, previa autorización escrita de éste para su Cuenta de Ahorro en la Corporación.

Tanto las deducciones por amortizaciones de préstamos como las destinadas a la Cuenta de Ahorro del Trabajador, sólo podrán suspenderse mediante solicitud escrita del interesado, con la aceptación previa, también dada por escrito por la Gerencia General de la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, y siempre que el Trabajador haya participado a la Empresa por escrito, su voluntad de convenir en tal aceptación como requisito para suspender autorización de deducciones por él concedida. El requisito de aceptación previa de la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, en lo concerniente a préstamos, dejará de tener validez cuando el Trabajador haya



pagado el saldo deudor, cancelación que deberá ser en todos los casos confirmada por escrito por la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol.

La Empresa acepta enviar a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, mensualmente y dentro de los diez (10) días siguientes al mes anterior, una relación o listado de retenciones a sus Trabajadores afiliados a esta Corporación con los datos descritos a continuación:

- a) Número de Asociados en CACREF;
- b) Ficha de la Cédula de identidad);
- c) Nombre del Trabajador;
- d) Deducción para la cuenta de ahorros;
- e) Deducción para amortización de préstamos; y
- f) Deducción para compra de certificados.

El envío mensual se refiere a las nóminas. Los pagos por concepto de deducciones, los efectuarán semanal, quincenal, o mensualmente, según se procesan las nóminas.

El monto de las deducciones efectuadas a los Trabajadores, la Empresa lo pagará directamente a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, a través de personas debidamente autorizadas, o lo depositará a nombre de la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, en el Instituto Bancario designado por ésta.

Asimismo, la Empresa dará aviso por escrito la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, tan pronto sea liquidado por cualquier motivo alguno de sus Trabajadores que tenga algún saldo deudor con dicha organización e informará las últimas deducciones efectuadas a dichos Trabajadores.

La Empresa manifiesta su firme deseo de fortalecer las comunicaciones y su cooperación con la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, a fin de brindarles facilidades para el mejor procesamiento de la información referente a los saldos de ahorros, préstamos, certificados y fideicomisos de sus Trabajadores miembros de esta Institución. En este sentido, la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, y la Empresa a través de los contactos designados al efecto, cambiarán informaciones sobre los problemas suscitados en el correcto procesamiento de los datos, a fin de mejorar los procedimientos utilizados y evitar errores en los listados suministrados a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol.

En el caso de que un Trabajador con prestaciones sociales abonadas en cuenta solicite préstamos de la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, para los fines mencionados en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y el 32 de la Ley Orgánica de Hidrocarburos, con garantía del saldo de las prestaciones que tengan abonadas en cuenta, la Empresa previa autorización del Trabajador, hará deducciones de las indemnizaciones que puedan corresponderle a éste en caso de terminación del contrato de trabajo, en las

condiciones expuestas en el segundo párrafo de este literal.

Con respecto a la Corporación de Ahorro y Crédito Fetrohidrocarburos y la de Sinutrapetrol, la Empresa se compromete a darle los mismos beneficios establecidos en este literal, una vez que dichas corporaciones estén legalmente constituidas y en funcionamiento. Con respecto a la colaboración económica, incluyendo la ayuda para planes de educación, la Empresa manifiesta igualmente su intención de colaborar con dichas Instituciones en forma similar a la acordada para la Corporación de Ahorro y Crédito Fedepetrol, pero en forma proporcional al número de Trabajadores inscritos en los Sindicatos afiliados a Fetrohidrocarburos o en el Sinutrapetrol.

**CLUB-HOTEL TURÍSTICO VILLA DEL RIO - PLANES VACACIONALES:** La Empresa conviene en continuar contribuyendo al desarrollo de planes recreacionales y deportivos para sus Trabajadores y familiares. En virtud de ello, contribuirá de manera efectiva en el fomento e implementación de planes vacacionales que tenga como destino el Club-Hotel Turístico Villa Del Río o cualquier otra obra en la que participen las Federaciones y estén a la disposición de todos los Trabajadores.

Los costos de alojamiento de los planes que se establezcan podrán ser cancelados por los Trabajadores con fondos propios o mediante Préstamos Vacacionales, otorgados por la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol. En estos casos la Empresa se compromete a descontar, previa autorización del Trabajador, las cuotas para amortizar los préstamos y entregarlas a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol.

Los Préstamos Vacacionales serán concedidos al plazo de un (1) año, de tal manera que su cancelación total coincida con las nuevas vacaciones del Trabajador y pueda hacer uso nuevamente de otro préstamo.

Los Préstamos Vacacionales se diferenciarán de cualquier otra obligación que tenga el Trabajador con Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol y, en consecuencia, conviene en llevar dos (2) registros, uno para Préstamos Vacacionales y otro no Vacacional.

La Empresa enviará a la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio y Social de Fedepetrol, durante los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se practique el descuento, el pago correspondiente, anexando el Listado de deducciones por Préstamos Vacacionales, el cual deberá contener la siguiente información:

- a) Nombre del Trabajador;
- b) Cédula de identidad; y
- c) Monto de las deducciones para amortizar el préstamo

En razón de que los planes que se implementen atenderán a la programación vacacional que la Empresa tenga previsto ejecutar durante el año, la Empresa se compromete a suministrar un listado contentivo de las fechas de aniversario en el trabajo del personal, así como permitir el uso de carteleros y mecanismos internos con fines promocionales de los planes y proyectos vacacionales.

**CLÁUSULA 48- CUOTA ANUAL A FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS Y SINUTRAPETROL:**

La Empresa conviene en descontar el cero coma cincuenta por ciento (0,50%) a cada uno de los Trabajadores que le presten servicio y que estén inscritos en cualquiera de los Sindicatos afiliados a Fedepetrol o Fetrahidrocarburos y a los Trabajadores afiliados a Sinutrapetrol, del monto de las utilidades que anualmente les correspondan. La referida cuota anual será entregada en la última semana del mes de diciembre de cada año la Secretaría de Finanzas de de la respectiva organización sindical de la siguiente forma:

- a) En el caso de Fedepetrol, un cincuenta por ciento (50%) será pagado a la Federación (Fedepetrol), y el otro cincuenta por ciento (50%) al Sindicato en el cual está inscrito el Trabajador.
- b) En cuanto a Fetrahidrocarburos, el cuarenta por ciento (40%) será pagado a la Federación, un cincuenta por ciento (50%) será pagado al Sindicato en el cual está inscrito el Trabajador y, el restante diez por ciento (10%) será entregado a la Unión Nacional de Trabajadores.
- c) Con relación a la cuota anual de Sinutrapetrol, será cancelado el noventa por ciento (90%) a ésta, y el restante diez por ciento (10%), será entregado a la Unión Nacional de Trabajadores.

**CLÁUSULA 49- ESTABILIDAD:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Orgánica de Hidrocarburos, los Trabajadores gozarán de estabilidad en el trabajo y sólo podrán ser despedidos por las causales expresamente consagradas en la legislación laboral. Asimismo, la Empresa, para garantizar la permanencia en el trabajo del número actual de sus Trabajadores conviene en no reducir por sola voluntad dicha cantidad.

De este modo, cualquier egreso de personal que se produzca, obliga a la Empresa a efectuar un nuevo empleo directo salvo aquellos que se ocasionen con motivo de:

- 1º Jubilaciones, hasta el uno coma setenta y cinco por ciento (1,75%) durante la vigencia de esta Convención, calculado sobre el total del personal que la Empresa tenga para la fecha del depósito legal de la presente Convención;
- 2º Cese definitivo de operaciones o de parte definida de ellas, debidamente comprobado por el Ministerio de Energía y Minas;
- 3º Renuncias que se ciñan estrictamente a lo establecido en el numeral 3 de la Cláusula 9 de esta Convención hasta el uno por ciento (1%) anual, calculado sobre el total del personal que la Empresa tenga para la fecha de iniciarse cada año de vigencia de esta Convención; y
- 4º Los egresos debidos al vencimiento de contratos por tiempo u obras determinados, entendiéndose que el número de Trabajadores a que se

refiere este numeral no se computa para el nivel de empleo a que está obligada la Empresa por la misma.

El egreso o egresos de personal que la Empresa está obligada a compensar con nuevos empleos directos en virtud de esta cláusula, lo hará en un lapso no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que se produjo o produjeron los mismos, obligándose la Empresa a notificar a las Federaciones, y a Sinutrapetrol, el número de Trabajadores que tiene para el momento de la firma de esta Convención por divisiones o distritos donde tiene operaciones, y luego semestralmente hasta el vencimiento de la misma.

La Empresa se obliga a no celebrar contratos de trabajo por tiempo determinado u obra determinada, cuando dichos contratos estén destinados a llenar permanentemente puestos desempeñados por sus propios Trabajadores.

Es entendido que la Empresa no podrá llenar mediante contratos sucesivos por tiempo determinado los cargos de carácter permanente, y que los egresos que obliguen a efectuar nuevos empleos, de acuerdo con los términos de esta cláusula, sólo podrán ser reemplazados con Trabajadores contratados por tiempo indeterminado. Igual disposición se aplicará en aquellos cargos que se crearen para realizar nuevas actividades operacionales de carácter permanente.

Las Partes convienen en dejar constancia a los fines de aplicación de esta cláusula, que los traspasos de operaciones que se produzcan entre las distintas Operadoras, que en una u otra forma den lugar a egresos de personal, serán considerados como cese de operaciones. Asimismo convienen en que las transferencias entre las distintas Empresas operadoras, incluyendo a la casa matriz de las operadoras, no obligarán a nuevos empleos por parte de la Empresa que efectúe la transferencia de acuerdo a la cláusula 50; y que la Empresa que reciba al Trabajador transferido no desmejorará las condiciones de trabajo de sus propios Trabajadores como consecuencia del traspaso o transferencia.

Toda renuncia que se pueda demostrar que ha sido estimulada mediante pagos que sobrepasen los establecidos en la Cláusula 9, obliga a la Empresa a efectuar un nuevo empleo.

Se ha convenido que todos los nuevos ingresos que con carácter permanente se produzcan durante la vigencia de esta Convención, al igual que los egresos que ocurran durante ese mismo período, serán considerados de acuerdo con los términos contemplados en el segundo párrafo de esta cláusula.

#### **CLÁUSULA 50- TRANSFERENCIAS:**

En caso de que la Empresa se vea obligada por razón de sus operaciones a transferir personal a otro departamento, campamento o a otra operadora, hará los mayores esfuerzos para que ésta ocurra en la misma clasificación y categoría del Trabajador. En todo caso de transferencia de una región a otra, o a otra operadora, la Empresa se compromete a efectuarla con el mismo Salario Básico del Trabajador transferido.

La Empresa conviene en dejar constancia escrita del consentimiento del

Trabajador en todo caso de transferencia de las mencionadas en el párrafo anterior. La oferta de transferencia será hecha por escrito al Trabajador afectado, informándosele de las condiciones generales de trabajo a que estará sujeto y del plazo en que debe dar contestación a dicha oferta, el cual no será inferior a diez (10) días.

En caso de transferencia de una región a otra, o a otra operadora con salario inferior, si el Trabajador dejare de prestar servicios posteriormente, la Empresa garantiza que las prestaciones legales y contractuales que pudieren corresponderle por el tiempo de servicio anterior a la transferencia, le serán calculadas como si aún estuviese ocupando el puesto anterior a la transferencia. Si se tratase de transferencia a otra operadora la misma se haría bajo la condición de que esta última se obligue a cumplir con dicha obligación. En uno u otro caso, si el salario que estuviere devengando el Trabajador para el momento de la terminación de la relación de trabajo, fuere superior al de la fecha de la transferencia, las prestaciones le serán calculadas a base del último Salario devengado.

La garantía mencionada en el párrafo anterior se aplicará en todo caso de transferencia dentro de una misma región, cuando el Trabajador continúe laborando con un salario inferior al que venía percibiendo permanentemente durante los seis (6) meses anteriores a la transferencia.

Cuando un Trabajador que haya venido trabajando bajo el sistema de rotación de guardias durante seis (6) meses o más, sea pasado a trabajar permanentemente en guardia diurna con su mismo Salario Básico, le será aplicada la misma garantía explicada en el tercer párrafo.

En caso de que fuere imposible transferir a un Trabajador con su misma clasificación y categoría dentro de una misma región o a otra operadora y que hubiese un puesto para él en otro sitio con Salario Básico inferior, el Trabajador optará por la terminación de su contrato de trabajo y el reemplazo con la nueva clasificación y categoría o por la congelación de sus indemnizaciones bajo los términos expresados en el tercer párrafo de esta cláusula. En estos casos el Trabajador tendrá los beneficios de las Cláusulas 52 ó 53 de esta Convención, según fueren aplicables.

Si el Trabajador no aceptare la transferencia ni optare por la terminación y reemplazo y la Empresa no lo retuviere a su servicio, recibirá de ella todas las indemnizaciones legales y contractuales que le correspondan por la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en la Cláusula 9 de esta Convención.

Las Partes acuerdan aclarar lo siguiente: Cuando se hable de "sitio" en el párrafo sexto de esta cláusula, queda entendido que se refiere a otro lugar dentro de la misma región.

#### **CLÁUSULA 51- DESOCUPACIÓN DE VIVIENDAS – CONDICIONES E INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA:**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores, para que desocupen las

viviendas que ella les ha concedido los siguientes plazos: noventa (90) días si los Trabajadores han sido jubilados o despedidos de la Empresa y cuarenta y cinco (45) días si ha terminado voluntariamente su contrato de trabajo. Dichos plazos comenzarán a correr desde la fecha de la jubilación, del despido o la renuncia.

Cuando los Trabajadores desocupen las viviendas antes de los plazos señalados anteriormente, la Empresa se compromete a pagarles una suma equivalente a la indemnización sustitutiva de las mismas, por los días que faltaren para el vencimiento de dichos plazos.

En caso de muerte del Trabajador, la Empresa conviene en conceder a los familiares de éste un plazo de doscientos cuarenta (240) días, contados a partir de la fecha del fallecimiento para que desocupen la vivienda. Si la muerte del Trabajador ha sido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa concederá a los familiares el mismo beneficio en iguales condiciones que establece el párrafo anterior.

#### **CLÁUSULA 52- COSTO DE REINSTALACION - TRABAJADORES TRANSFERIDOS:**

Cuando a consecuencia de una transferencia permanente el Trabajador deba cambiar su residencia de una región a otra, además de los gastos de traslado y mudanza, la Empresa le concederá cinco (5) días de permiso remunerado a Salario Normal y le hará un pago equivalente a veintiún (21) días de Salario Básico, cuando el Trabajador tenga derecho a casa de familia; pero si se tratare de un cambio de residencia dentro de la misma región, de un campamento a una ciudad o viceversa, o de una ciudad a otra ciudad, el permiso será de cinco (5) días de Salario Normal y el pago equivalente a diecinueve (19) días de Salario Básico. Si se tratare de un cambio de residencia de un campamento a otro dentro de la misma región, el permiso antes mencionado será de tres (3) días de Salario Normal y el pago equivalente a diecinueve (19) días de Salario Básico. Iguales permisos y pagos se darán al Trabajador soltero a quien la Empresa haya asignado casa de familia conforme a los términos de la Cláusula 67 literal b) de esta Convención. Cuando se trate de un Trabajador soltero, en cualquiera de los casos antes mencionados, le concederá un (1) día de permiso remunerado a Salario Normal y le hará un pago equivalente a once (11) días de Salario Básico. Los pagos serán hechos de acuerdo con el Salario Básico que devengaba el Trabajador antes de la transferencia y en compensación por los gastos y pérdidas ocasionados con motivo del reacomodo en la nueva residencia. Es entendido que este pago se hará un (1) día antes de efectuarse la mudanza de la familia o del Trabajador soltero, según el caso, al nuevo lugar de residencia.

La Empresa conviene efectuar a los Trabajadores transferidos un pago, por cada uno de sus hijos que se traslade con él al lugar de la transferencia, de acuerdo a su normativa interna.

Asimismo, la Empresa conviene conceder un permiso de dos (2) días remunerados a Salario Normal y un pago equivalente a once (11) días de Salario Básico, al Trabajador con casa de familia asignada que, por orden de la Empresa o por solicitud del Trabajador aceptada por ella, deba cambiar de residencia dentro del mismo campamento, mudarse de la población al campamento o de éste a la

población.

Cuando se trate de un Trabajador a quien la Empresa ha asignado alojamiento de soltero, la Empresa le concederá un (1) día de permiso remunerado a Salario Normal y un pago equivalente a cinco (5) días de Salario Básico. Estos pagos son en compensación por los gastos y pérdidas ocasionados con motivo del reacomodo. En ambos casos, la Empresa suministrará el transporte para el traslado de sus muebles y enseres, incluyendo la carga y descarga de éstos.

Los beneficios estipulados en esta cláusula también le serán adjudicados al Trabajador que solicite una transferencia y la Empresa se la conceda.

Asimismo, la Empresa conviene responder por los daños y pérdidas debidamente comprobados que puedan ocasionarse durante el acarreo de los muebles, útiles y demás enseres domésticos del Trabajador.

Las Partes convienen en que a los solos efectos de esta cláusula, los términos Ciudad y Comunidad Integrada, son sinónimos, y que por lo tanto son procedentes los beneficios acordados en esta cláusula a los Trabajadores involucrados en las transferencias a que se refiere la cláusula.

En caso de que ambos cónyuges sean Trabajadores de una o dos Empresas Filiales de Petróleos de Venezuela, S.A., o de esta última, la Empresa en la cual labore el cónyuge que no tenga vivienda asignada le concederá a éste los permisos a que se refiere esta cláusula, en las mismas condiciones.

#### **CLÁUSULA 53– TRANSFERENCIAS Y DESPIDOS- GASTOS DE TRASLADOS Y TRANSPORTE:**

Cuando el Trabajador sea transferido a otro lugar de trabajo, la Empresa conviene en suministrar transporte o pagar los gastos prudenciales de traslado de los familiares del Trabajador que convivan con él y de sus respectivos muebles, útiles y demás enseres domésticos.

Cuando el contrato de trabajo termine por causas diferentes a las previstas en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa conviene en costear los gastos razonables del traslado del Trabajador, conjuntamente con sus familiares y la respectiva mudanza de sus bienes muebles, útiles y demás enseres domésticos, hasta el lugar donde el Trabajador fue contratado. El Trabajador podrá elegir su traslado a cualquier otro lugar del Territorio Nacional, siempre que la distancia a ese otro lugar no sea superior a mil cuatrocientos (1.400) Kilómetros a la del lugar donde fue contratado. Cuando la relación laboral termine en el mismo lugar de contratación, el Trabajador tendrá derecho a este beneficio siempre que no exceda la distancia indicada.

El Trabajador podrá seleccionar su medio de transporte para él, para sus familiares, y para sus muebles, útiles y demás enseres. La Empresa se reserva el derecho de suministrar o pagar el transporte.

El Trabajador deberá hacer uso de estos beneficios después de la terminación de sus servicios y dentro de los plazos estipulados en la Cláusula 51 para

desocupación de la vivienda.

Queda entendido que si el Trabajador reingresa a la Empresa dentro del mes subsiguiente a la terminación de sus servicios, sin haberse efectuado el traslado correspondiente, le serán aplicables los beneficios de esta cláusula en caso de una nueva terminación de sus servicios; sin perjuicio a los derechos que tiene de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 54- DESCANSO SEMANAL – CONDICIONES Y PAGO:**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores el descanso semanal a que se refiere el artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo y el descanso adicional a que se refiere la Cláusula 68 de esta Convención siempre que hayan prestado servicios por lo menos durante tres (3) jornadas completas en la respectiva semana y que en los demás días la ausencia haya sido con permiso concedido por la Empresa, por enfermedad o accidente no profesional debidamente certificado por un médico de la Empresa, o por un médico de la localidad cuando en ésta no tenga servicios médicos la Empresa; o por un médico del Seguro Social Obligatorio en los sitios donde rija el Seguro Social o por causa debidamente justificada. En las ausencias por accidente o enfermedad derivados del trabajo que produzcan incapacidad absoluta y temporal, también certificados por un médico de la Empresa o por un médico del Seguro Social Obligatorio en los sitios donde rija el Seguro Social, el descanso semanal se pagará hasta por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas. En los casos de extensión de las cincuenta y dos (52) semanas previstas en la Cláusula 29 literal b), de esta Convención en los sitios donde exista o no el Seguro Social Obligatorio, la Empresa pagará el descanso durante el tiempo que dure la extensión.

En los casos de iniciación de empleo, así como en los casos de terminación del contrato de trabajo, la Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores el descanso semanal a que se refiere el artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y el descanso adicional a que se refiere la Cláusula 68 de esta Convención siempre que haya laborado tres (3) jornadas completas en la respectiva semana. Se exceptúan los casos de terminación de contrato de trabajo por renuncia, jubilación y despido por cualquiera de las causales estipuladas en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 55- TABULADOR – COMISION BIPARTITA:**

Las partes convienen aceptar los salarios y clasificaciones contenidos en el Tabulador que forman parte integrante de esta Convención como Anexo N° 1. Cuando se haga necesario efectuar cambios o reajustes, o establecer nuevas clasificaciones, debido a cambios de equipos u organización, nuevos tipos de trabajo o a cumplimiento de requisitos legales, la Empresa, de común acuerdo con las Federaciones y Sinutrapetrol, podrá agregarlos al Tabulador, siempre que no se disminuyan los salarios básicos de los Trabajadores afectados. Se podrá solicitar, si fuere conveniente, el asesoramiento técnico del Ministerio del Trabajo. La Empresa queda obligada a no establecer o incluir clasificaciones de comodines, utilitarios y toderos.

La Empresa, dentro de su política de compensación salarial corporativa, realizará



revisiones anuales de salario. Estas revisiones estarán sujetas a la estrategia de posicionamiento salarial en el mercado que defina y determine la Empresa; y su política de reconocimiento al desempeño de sus Trabajadores medido a través de una evaluación formal individual y/o grupal. Los aumentos referidos al reconocimiento, se fundamentarán en principios de eficiencia y valor agregado, y dependerán tanto de la política, criterios técnicos e instrumentos que defina la Empresa, destinados a medir objetivamente el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad del mismo, comportamiento personal, así como otros factores reconocidos universalmente en el proceso de evaluación de actuación del personal.

El carácter individual del aumento de salario específicamente a otorgarse por concepto de la evaluación de desempeño no conlleva a la obligación de extender dicho aumento a los demás trabajadores que estén en la misma categoría e igual clasificación. De igual manera, la Empresa, de acuerdo con estos principios, brindará iguales oportunidades a todos sus Trabajadores para desarrollarse de acuerdo a su capacidad y formación personal, estableciendo, a tal efecto, mecanismos de formación y desarrollo, con la finalidad de hacer menos repetitivas y rutinarias las labores realizadas por este personal de elevada aptitud laboral y deseos de superación. En este sentido, se hará especial énfasis en el desarrollo integral del Trabajador, buscando con ello un nivel de calificación superior para el desempeño de tareas técnicas o artesanales flexibles, que le permitan desenvolverse de manera eficiente y productiva en situaciones diferentes.

Queda entendido que aquellos Trabajadores que adopten el sistema de trabajo acorde con esta definición, recibirán una remuneración mayor a la que vienen percibiendo en la actualidad.

Los Trabajadores, miembros de los Comités Ejecutivos de las Federaciones, Juntas Directivas de los Sindicatos Petroleros afiliados a Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y los miembros de la Junta Directiva de Sinutrapetrol que, efectivamente cumplen actividades sindicales y que por tal razón intervienen la mayor parte de su tiempo en reuniones con funcionarios de la Empresa, Contratistas, o con las autoridades del trabajo, en los diferentes niveles, y con Trabajadores afiliados a las respectivas organizaciones sindicales, con el fin de contribuir a la solución satisfactoria de planteamientos laborales, de acuerdo con lo establecido en el literal d) de la Cláusula 10 de esta Convención, serán elegibles a la política de compensación salarial por desempeño que defina la Empresa.

La Empresa velará porque las Contratistas que laboren única y exclusivamente para la Empresa en actividades permanentes, inherentes y conexas con ella, apliquen la política de compensación salarial por desempeño a su personal de la Nómina Diaria y Menor, producto de un proceso formal de evaluación, así como a su personal administrativo siempre que éstos estén igualmente dedicados exclusivamente a labores en las áreas operacionales para contratos, obras y actividades inherentes y conexas con la Empresa; de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 57 de la Ley Orgánica del Trabajo y el numeral 1 de la Cláusula 69 de esta Convención.

Queda entendido entre las partes que la política de compensación salarial para la Nómina Diaria referida a la evaluación por desempeño, afianzará la Política de compensación salarial para la Nómina Mensual Menor y la misma será

administrada por la Empresa vía Normativa Interna.

#### **CLÁUSULA 56- TRABAJO DE ÍNDOLE MANIFIESTAMENTE DISTINTA:**

La Empresa se compromete a no ordenar a sus Trabajadores la realización de trabajos de índole manifiestamente distinta de aquellos a que están obligados por sus respectivos contratos individuales de trabajo, por la Ley Orgánica del Trabajo y la reglamentación vigente, salvo cuando vayan a ejecutar labores de mayor remuneración dentro de su cargo. Es entendido y así lo acepta la Empresa que si un Trabajador considerare que le ha sido asignado un trabajo de índole manifiestamente distinta, lo participará en seguida a su supervisor inmediato a fin de que ordene o practique la investigación respectiva, la cual no deberá exceder de dos (2) días hábiles. Si de la investigación se evidencia la razón del Trabajador, el supervisor dispondrá en el acto que el Trabajador suspenda la ejecución del trabajo que fue objeto de su reclamo; de lo contrario lo continuará ejecutando, y si el Trabajador insiste en el reclamo, el Sindicato procederá conjuntamente con la Empresa a una investigación y consideración del caso con la finalidad de lograr la solución más adecuada.

#### **CLÁUSULA 57- PROCEDIMIENTO EN CASO DE RECLAMOS:**

Todos los casos de reclamos que surgieren de la incorrecta interpretación de esta Convención, así como aquellos que versen sobre prestaciones sociales, que afecten a uno o más Trabajadores, serán procesados de acuerdo a las siguientes disposiciones:

**PRIMERO:** El Trabajador o Trabajadores que se consideren afectados por error en la interpretación de una o más cláusulas de esta Convención o por diferencia en el pago de sus salarios o bonificaciones, harán por sí mismos o en compañía del delegado sindical, las observaciones correspondientes a su supervisor, quien deberá dar su opinión en un lapso no mayor de dos (2) días hábiles. Si esta opinión no satisface al o a los afectados, sus Representantes Sindicales elevarán el reclamo al gerente de recursos humanos por intermedio de uno de sus Representantes, quién deberá dar la respuesta en un lapso no mayor de cuatro (4) días hábiles.

**SEGUNDO:** Si no se lograra el avenimiento o solución del caso, éste se someterá a una comisión compuesta por el Presidente del Sindicato correspondiente y el gerente de la Empresa en la división o región, o su Representante, quienes tratarán de encontrar una solución al caso en el término de cinco(5) días hábiles.

**TERCERO:** Si no ha habido avenimiento o solución, el caso puede ser sometido, a instancia de parte, a una comisión en Caracas compuesta por el Representante autorizado de la Federación respectiva o Sinutrapetrol y un Representante autorizado de la Empresa, quienes dispondrán de cinco (5) días hábiles para pronunciarse sobre el caso en discusión.

**CUARTO:** En el caso de que concluya el procedimiento conciliatorio establecido en las etapas anteriores sin haberse llegado a un acuerdo, el reclamo se someterá a arbitramento en Caracas, o a los Tribunales del Trabajo, a elección del Trabajador o Trabajadores afectados.

De escogerse la vía del arbitraje, se observarán las siguientes normas especiales, que privarán en la materia de arbitramento sobre las del Código Civil, que se consideran como supletorias:

- a) La parte interesada notificará por escrito a la otra, o por intermedio del Ministerio del Trabajo, su propósito de someter a arbitramento la controversia del caso en cuestión, a fin de que se proceda a la constitución de la Comisión de Arbitramento.
- b) A los efectos de la presente cláusula, las Partes convienen en que obligatoriamente designarán los árbitros respectivos en el lapso de dos (2) días hábiles y que el tercer árbitro será un funcionario designado por el Ministerio del Trabajo. Los árbitros necesariamente producirán su laudo en el lapso establecido. En el caso de que una de las partes no designare su árbitro en el lapso mencionado, el funcionario del Ministerio del Trabajo lo designará de oficio, continuándose de inmediato el procedimiento de arbitraje.
- c) Las faltas absolutas de cualquiera de los árbitros designados por las partes motivarán la designación de otro árbitro por la parte respectiva, a requerimiento del tercer árbitro, dentro del plazo de dos (2) días hábiles a partir de la fecha de dicho requerimiento. El tercer árbitro podrá, a su discreción, considerar como falta absoluta la inasistencia de cualquiera de los árbitros designados por las partes que pueda afectar o alargar innecesariamente el procedimiento. Si la parte requerida no hiciere la designación dentro del indicado lapso se entenderá que ha desistido de la reclamación o la ha aceptado, según fuere el caso.
- d) Ninguna de las partes podrá recusar el árbitro designado por la otra.
- e) Las partes estarán representadas ante la Comisión de Arbitramento, por medio de sus abogados debidamente acreditados.
- f) En el acto de constitución de la Comisión de Arbitramento, que se efectuará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la designación y aceptación del tercer árbitro, se fijará el sitio, días y horas hábiles para las correspondientes actuaciones, todo lo cual será participado a las partes. La Comisión será presidida por el tercer árbitro quien actuará como Juez Sustanciador.
- g) La Comisión de Arbitramento convocará el día hábil siguiente a su constitución, a los representantes de las partes, con el objeto de formalizar y redactar el compromiso arbitral.
- h) Ambas Partes presentarán conjunta o separadamente por escrito a la Comisión de Arbitramento, una relación detallada de los hechos materia de la controversia, así como las razones o fundamentos en que se apoya. Igualmente la Comisión oírás las exposiciones que las partes puedan hacer sobre el asunto en discusión. La Comisión podrá solicitar a petición de parte, o de oficio, las informaciones y pruebas que estime convenientes, a fin de

ilustrar mejor su criterio. El lapso de promoción de pruebas será de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha del compromiso arbitral. La decisión sobre la admisión de las pruebas deberá dictarse en el día hábil siguiente después de vencido el lapso de promoción. El término de evacuación de las pruebas será de ocho (8) días hábiles contados a partir de la fecha de admisión y si se hubieren evacuado todas las pruebas promovidas, no deberá esperarse la conclusión de lo que falte de dicho lapso de evacuación para proseguir en las diligencias subsiguientes.

- i) El Comisión de Arbitramento fijará la hora del tercer día hábil siguiente al vencimiento del lapso de evacuación de pruebas o a la fecha en la cual hayan quedado éstas totalmente evacuadas para que las partes presenten sus alegatos e informes.
- j) La Comisión de Arbitramento se sujetará estrictamente en sus decisiones a las normas de este procedimiento, a la Ley, a la Jurisprudencia y a la Doctrina, y limitará la aplicación de ellas al caso concreto, a los hechos probados y a las cuestiones específicamente sometidas a su consideración, de acuerdo con las actuaciones que constan en el expediente respectivo. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos y de no lograrse ésta, prevalecerá el voto del tercer árbitro.
- k) La Comisión de Arbitramento deberá dictar el laudo arbitral, sin previa notificación de las partes, dentro del término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha del acto de presentación de informes. El expediente, con todas las actuaciones y recaudos del caso, será consignado por la Comisión de Arbitramento ante uno de los Jueces de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, a fin de que, previa citación de las partes, procedan a la publicación del laudo arbitral.
- l) El laudo arbitral será definitivo, inapelable y de obligatorio cumplimiento para las partes.
- m) No habrá condenación en costas, pues se ha convenido en que cada parte costeará a sus expensas, incluyendo los honorarios del árbitro designado por ella, así como el costo de las pruebas que promovió. Sin embargo, los honorarios previamente convenidos por las partes con el tercer árbitro y el costo de las actuaciones ordenadas de oficio por la Comisión de Arbitramento, serán pagados por la parte vencida totalmente o por mitad entre las Partes cuando no haya vencimiento total. Cada una de las Partes deberá consignar ante la Comisión de Arbitramento, en calidad de depósito, una cantidad equivalente al monto de los honorarios del tercer árbitro, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que dichos honorarios se convengan. Una vez dictado el laudo, el tercer árbitro dispondrá de sus honorarios y se devolverá su depósito a la parte que haya vencido totalmente, o la mitad a cada parte si no hubiere vencimiento total.

Las Partes convienen en que no se permitirán suspensiones en la prestación del servicio o paros de brazos caídos o lockouts con motivo de las diferencias de criterio o disputas que puedan suscitarse en los casos de interpretación o

cumplimiento de la presente Convención.

Es entendido entre las Partes que las actuaciones a que se refiere el procedimiento de conciliación establecido en la presente cláusula interrumpen la prescripción de las acciones que puedan derivarse de la Ley o de la presente Convención.

Las Partes reiteran que el procedimiento establecido en esta cláusula no implica desconocimiento alguno de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación vigente.

Es expresamente entendido que la Empresa firmante de esta Convención se obliga en mantener una interpretación y aplicación uniforme, de las cláusulas aclaratorias y Anexos, con el propósito de no desvirtuar el sentido y espíritu del conjunto de condiciones y disposiciones que contiene esta Convención.

**CLÁUSULA 58- TRATO AMISTOSO DE PROBLEMAS QUE NO CAEN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO:**

En los casos de reclamación que puedan presentarse con ocasión del trabajo y que no puedan ventilarse por el procedimiento previsto en la cláusula anterior de esta Convención, ni por el ordinario sancionado en la Ley Orgánica del Trabajo, por no ser aplicables a esos casos dichos procedimientos, la Empresa está dispuesta a tratar amigablemente el asunto con el Trabajador afectado o con el Representante del respectivo Sindicato al cual esté inscrito el Trabajador.

**CLÁUSULA 59- DIGNIDAD Y RESPETO MUTUO – MANTENER AMBIENTE - BUENAS RELACIONES ENTRE SUPERVISOR Y SUPERVISADOS:**

La Empresa continuará tomando las medidas necesarias para mantener un ambiente de dignidad y respeto mutuo en todos sus departamentos, especialmente en aquellos donde trabajen mujeres.

A los fines de conservar la mayor armonía y las buenas relaciones entre los supervisores y los supervisados con ocasión del trabajo, la Empresa continuará aplicando sus programas de entrenamiento y cuidará que tales relaciones no solamente se conserven sino que mejoren.

Asimismo, el Sindicato colaborará también con los medios a su alcance al logro de los fines perseguidos por esta cláusula.

Cuando el Sindicato presente a la Empresa las pruebas de que la conducta de un Supervisor es contraria al espíritu de esta cláusula, la Empresa, una vez comprobada la denuncia, tomará las medidas que considere convenientes a fin de evitar efectivamente que los hechos denunciados se repitan.

**CLAUSULA 60- TRABAJADORES GEOLÓGICOS Y SISMOGRÁFICOS - CONDICIONES Y BENEFICIOS CONTRACTUALES:**

La Empresa manifiesta que, a pesar de que no tiene obligación legal de

suministrar vivienda a los Trabajadores de sus cuadrillas geológicas o sismográficas, ha convenido en darles, como ayuda para sus gastos de familia por concepto de alojamiento, la cantidad de dos mil doscientos bolívares (Bs. 2.200,00) por día. La Empresa revisará las condiciones de sus campamentos geológicos y sismográficos a fin de mejorarlos en todo lo que fuere posible y, especialmente con relación a la iluminación artificial del tipo que a juicio de la Empresa sea más práctico y factible, así como a no hacer discriminación alguna dentro de su personal en cuanto se refiere a condiciones generales del campamento. Igualmente no habrá distinción alguna en lo que concierne al derecho de los Trabajadores de sus cuadrillas geológicas y sismográficas para comprar en las casas de abasto (Comisariato) que tenga la Empresa en sus campamentos permanentes. En las unidades automotrices de transporte terrestre y lacustre asignadas normalmente a las cuadrillas del campo, la Empresa suministrará transporte en escala suficiente para que el cincuenta por ciento (50%) de los Trabajadores de tales cuadrillas, y conforme a las reglas establecidas por la Empresa, puedan ir a la población más cercana o al punto de unión con el servicio público de transporte, cuando dicha población más cercana o punto de unión con el servicio público de transporte no diste más de cien (100) kilómetros del campamento temporal y siempre que existan vías transitables para dichos transportes.

Este transporte se suministrará en promedio de un (1) viaje por semana, excepto para cuadrillas que trabajen por días continuos, casos en los cuales se les suplirá el transporte equivalente, en tiempo oportuno. Dicho transporte no será suministrado durante horas de trabajo; tampoco se concederá pago por tiempo de viaje; los accidentes de tránsito que sufran los Trabajadores cuando hagan uso de los medios de transporte autorizados por la Empresa serán considerados conforme a lo estipulado en la Cláusula 32 de esta Convención. Al Trabajador de las cuadrillas mencionadas que por arreglos especiales con la Empresa trabaje en sus días de descanso para acumularlos, y posteriormente trasladarse a una población, la Empresa le concederá un (1) día libre adicional para dicho traslado, cuando el recorrido entre la población más cercana y el campamento donde labore el Trabajador requiera dos o más horas de viaje. Este día libre adicional se agregará a los días de descanso que haya acumulado.

Es entendido y así lo acepta la Empresa, que los Trabajadores de sus campamentos geológicos y sismográficos, como Trabajadores que son de la Empresa, gozarán de todos los beneficios establecidos en la presente Convención que les sean aplicables.

Con respecto a la venta de comidas a precios razonables para los Trabajadores de cuadrillas geológicas y sismográficas, la Empresa ofrece mantener la práctica que ha seguido durante los años anteriores.

La Empresa acuerda que los Trabajadores sismográficos regirán su sistema de trabajo conforme a la Cláusula 68 de esta Convención, salvo casos especiales originados por grandes distancias entre los centros poblados y las áreas de operaciones, o por condiciones geográficas que dificulten el establecimiento de jornadas ordinarias de trabajo, en cuyo caso los referidos sistemas serán previamente convenidos por escrito con las Federaciones respectivas y Sinutrapetrol.

Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo veintiuno por siete (21x7), las Partes acordaron la siguiente estructura:

<b>SISTEMA DE TRABAJO VEINTIUNO POR SIETE (21 X 7):</b>				
<b>Conceptos de Nómina</b>		<b>Días.</b>	<b>Unidad</b>	<b>Fórmula</b>
<b>A</b>	<b>Días Laborados</b>	<b>21</b>	<b>S.B.</b>	<b>S.B. × 21 Días.</b>
<b>B</b>	<b>Prima Dominical</b>	<b>1,5</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. × 0,5) × 1,5 Días.</b>
<b>C</b>	<b>Ayuda de Alojamiento</b>	<b>21</b>	<b>Bs. 2.200,00</b>	<b>Bs. 2.200,00 × 21 Días.</b>
<b>D</b>	<b>Descanso Legal</b>	<b>3</b>	<b>S.N.</b>	<b>(A+B+C) ÷ 21 Días × 3 Días S.N.</b>
<b>E</b>	<b>Descanso Contractual</b>	<b>3</b>	<b>S.N.</b>	<b>(A+B+C) ÷ 21 Días × 3 Días S.N.</b>
<b>F</b>	<b>Descansos Compensatorios Convenidos (Libre Adicional)</b>	<b>7</b>	<b>S.N.</b>	<b>(A+B+C) ÷ 21 Días × 7 Días S.N.</b>
<b>G</b>	<b>Tiempo de Viaje 1,5 horas</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8 Hrs) × 1,52 × N° de Hrs de T/V.</b>
	<b>Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 horas</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8 Hrs) × 1,77 × N° de Hrs de T/V.</b>
	<b>Tiempo de Viaje Nocturno (6pm. – 6am.)</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8 Hrs) × 0,38 × N° de Hrs de T/V. Nocturno.</b>

Salario Básico (S.B.), incluye el Bono Compensatorio.

1. La tabla descriptiva del sistema de trabajo veintiuno por siete (21x7), incluye el concepto de Alojamiento que forma parte de los gananciales que integran el Salario Normal.
2. Para el cálculo del Salario Normal se tomarán los conceptos incluidos en la Cláusula 4 (Definiciones), siempre y cuando sean devengados de manera regular y permanente.
3. Es entendido entre las Partes, que en los descansos mencionados en el literal f) de la tabla descriptiva, están comprendidos los descansos legales, contractuales compensatorios y día libre adicional que puedan corresponderle a cada Trabajador.
4. A los efectos del pago por la finalización de la relación de trabajo, los días de descansos mencionados en el literal f) de la tabla descriptiva, serán tomados en consideración a los efectos de la antigüedad del Trabajador.

#### **CLÁUSULA 61- CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO – NOTIFICACIÓN:**

La Empresa conviene que cuando vaya a establecer un nuevo horario de trabajo, lo notificará por escrito al mismo tiempo al Sindicato de la jurisdicción respectiva y a los Trabajadores afectados, con dos (2) semanas de anticipación.

Asimismo, para los cambios del día de descanso en forma permanente a los Trabajadores fijos con un solo turno, se les aplicará el párrafo anterior de esta cláusula.

Es entendido que esa notificación no elimina o restringe el derecho de los

Trabajadores de reclamar contra el cambio de horario en caso de que lo consideren arbitrario.

La Empresa ratifica su compromiso de darle cumplimiento a las obligaciones contenidas en esta cláusula, en cuanto a la notificación por escrito de los cambios de horario de trabajo con la anticipación prevista en la misma, de manera de garantizar que, tanto el Trabajador como el Sindicato de la jurisdicción, estén notificados con dos (2) semanas de anticipación antes de hacer efectivo el nuevo horario de trabajo. En caso contrario, el Trabajador no estará obligado a aceptar de inmediato el cambio de horario.

#### **CLÁUSULA 62- ROTACIÓN DE GUARDIAS:**

La Empresa conviene hacer semanalmente una rotación entre sus Trabajadores que presten servicios por equipo o turno en trabajos continuos, a objeto de que ellos sean utilizados alternativamente en las diferentes guardias correspondientes a las jornadas diurnas, mixtas y nocturnas.

Asimismo, se efectuará la rotación en los trabajos de dos turnos o semicontinuos, cuando la naturaleza del trabajo así lo permita.

#### **CLÁUSULA 63- PROMOCIONES – FACTORES Y PROCEDIMIENTOS:**

La Empresa conviene ofrecer en igualdad de condiciones a todos sus Trabajadores oportunidades de desarrollo mediante promociones a cargos de mayor clasificación y remuneración, de acuerdo a las condiciones de eficiencia y capacidad indispensables para el cargo demostradas por el Trabajador en el desempeño de sus funciones habituales, así como en aquellas sustituciones temporales que hubieran podido realizar en posiciones similares o de mayor categoría, cubriendo ausencias programadas, y en tal sentido, cuando considere que varios Trabajadores reúnen por igual las condiciones de eficiencia y capacidad señaladas anteriormente, aplicará el siguiente procedimiento de selección en orden de prelación:

1. El Trabajador que haya hecho mayor número de sustituciones en ese u otro puesto similar o haya desempeñado dicho puesto por más tiempo;
2. Si los aspirantes cumplieren con el requisito anterior ocupará el puesto aquél que tenga mayor Salario Básico como consecuencia de aumentos por evaluación de desempeño recibidos con anterioridad;
3. Si los aspirantes tuviesen el mismo Salario Básico, le corresponderá a aquél que haya desempeñado el puesto actual durante mayor tiempo; y
4. Si los aspirantes se encontraren en igualdad de condiciones será promovido aquél que tenga mayor tiempo de servicio en la Empresa. Si tuvieren igual tiempo de servicio en la Empresa, aquél que tenga mayor edad.

Queda entendido que en igualdad de circunstancias la Empresa dará prioridad o preferencia a los Trabajadores de la sección, departamento, área de operaciones o



Localidad donde se produzca la vacante. Si en la localidad donde se produce la oportunidad de promoción, no se encontrare candidato que reúna las calificaciones requeridas para el cargo, o si hubiere otro candidato más calificado en la misma u otra región, la Empresa hará la transferencia necesaria, previa aplicación del procedimiento establecido en esta cláusula. Si después de aplicar el procedimiento no hubiere candidato calificado, entonces la Empresa queda en libertad de emplear al candidato requerido.

Cuando un Trabajador de la Nómina Diaria, pasa a ocupar un cargo de la Nómina Mensual con carácter permanente, la Empresa se obliga a transferir al sustituto a la Nómina Mensual.

La Empresa se compromete a informar al Sindicato respectivo, en caso de que éste lo requiera, las razones que privan para una promoción en la cual se encuentre involucrado alguno de sus afiliados.

#### **CLÁUSULA 64- TIEMPO:**

##### **a) PARA RECIBIR y GUARDAR HERRAMIENTAS:**

La Empresa conviene conceder a sus Trabajadores tiempo suficiente que ella determinará según las exigencias del trabajo, dentro o fuera de la jornada, para recibir y guardar las herramientas. Cuando el tiempo esté fuera de la jornada será pagado como si se tratara de tiempo extraordinario. A los Trabajadores de perforación y suabeadura se les dará el tiempo prudencial para su aseo, a juicio de los supervisores.

##### **b) PARA REPOSO Y COMIDA:**

La Empresa conviene en que cuando un Trabajador, durante el tiempo para reposo y comida a que se refieren los artículos 188, 189, 190, 191 y 205 de la Ley Orgánica del Trabajo, por la naturaleza del trabajo, no pueda ausentarse del lugar donde efectúa su labor, para regresar a su centro de trabajo o a su residencia habitual, el tiempo de dicho reposo y comida se imputará a su jornada de trabajo y podrá ser tomado por el Trabajador dentro de los límites permitidos por la Ley.

En caso de que por la naturaleza del trabajo, durante la media (½) hora para reposo y comida, el Trabajador tenga que continuar atendiendo sus labores, total o parcialmente, por haberlo ordenado así la Empresa, se pagará al Trabajador un bono equivalente a media (½) hora de Salario Básico.

La Empresa conviene en continuar su práctica actual de fijar la media (½) hora para descanso a que se refiere el artículo 205 de la Ley Orgánica del Trabajo, sujetándose a lo pautado en dicho artículo.

Si durante su reposo y como consecuencia de su permanencia obligatoria en el sitio de trabajo, sufre el Trabajador algún accidente que le produzca incapacidad para el trabajo, será considerado como accidente de trabajo.

La Empresa conviene establecer en cada guardia la oportunidad para tomar el descanso legal, utilizando para ello uno de los sistemas siguientes:

- a) Fijando en forma específica un período de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora dentro de cada guardia.
- b) Fijando dos (2) o más períodos de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora los cuales serán disfrutados por turnos entre los Trabajadores; el descanso de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora correspondiente al primer turno no se iniciará sino después de haber transcurrido tres horas y media ( $3\frac{1}{2}$ ) de la jornada de trabajo.
- c) Fijando, dentro de la jornada de trabajo, un período no mayor de hora y media ( $1\frac{1}{2}$ ), en el cual los Trabajadores disfrutarán o iniciarán el disfrute de la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora de descanso; este período no se iniciará sino después de haber transcurrido tres horas y media ( $3\frac{1}{2}$ ) de la jornada de trabajo.

**c) PERDIDO POR RETARDO EN EL TRANSPORTE NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR:**

La Empresa conviene no descontar del salario de sus Trabajadores el tiempo no trabajado por retardo en el transporte suministrado, autorizado o pagado por la Empresa, proveniente de causas no imputables a la voluntad del Trabajador, debido a la lluvia, caso fortuito o fuerza mayor. La Empresa tampoco exigirá en estos casos, la compensación del tiempo perdido.

**d) PARA EXÁMENES MÉDICOS VACACIONALES - NO IMPUTABLES A VACACIÓN:**

La Empresa conviene que el tiempo invertido en los exámenes médicos pre o post-vacacionales, no será imputable al correspondiente período de vacaciones y se considerará para los efectos de pago como tiempo trabajado.

**CLÁUSULA 65- PROCEDIMIENTO PARA PAGAR SUELDOS/ SALARIOS – PRESTACIONES SOCIALES:**

La Empresa se compromete a pagar durante la jornada diurna los sueldos y salarios de sus Trabajadores en el lugar donde presten sus servicios o en lugares apropiados dentro del centro de trabajo, y a especificar en el sobre de pago las asignaciones y deducciones que le correspondan. Igual procedimiento se cumplirá en la oportunidad del pago de las vacaciones.

A los Trabajadores que laboren por guardias o en sitios distantes, así como los ambulatorios, el pago se les hará en lugares apropiados antes de empezar o inmediatamente después de terminar su jornada correspondiente. Cuando por razones imputables a la Empresa un Trabajador no pueda recibir su pago de acuerdo con las disposiciones de esta cláusula, la Empresa le pagará a razón de Salario Básico el tiempo que invierta en obtener dicho pago.

En todo caso de terminación del contrato individual de trabajo y si por razones imputables a la Empresa no se le paga al Trabajador en la misma fecha de la terminación de la relación de trabajo las prestaciones legales y contractuales que pudieren corresponderle, la Empresa le pagará una indemnización sustitutiva de los intereses de mora equivalente a un (1) Salario Básico por cada día de retardo en el pago de dichas prestaciones.

La Empresa conviene gestionar con los Institutos Financieros con quienes sus Trabajadores tienen celebrados contratos de fideicomiso, la entrega de sus fondos fiduciarios, dentro de los quince (15) días siguientes a la finalización de su contrato de trabajo.

En los casos de Trabajadores que cobren en institutos bancarios y tengan que laborar accidental o temporalmente fuera de su zona de trabajo permanente, y como consecuencia de ello se vieren imposibilitados de hacer efectivo en la oportunidad de su pago semanal o quincenal, sus cheques en el banco donde se les hace el depósito de dichos pagos, la Empresa conviene darle tiempo prudencial a los Trabajadores para que lo hagan efectivo, si es que la Empresa misma no ha establecido otras facilidades.

Si en los quince (15) días siguientes al vencimiento del lapso a que se refiere el artículo 570 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa, por causas imputables a ella, no ha cancelado las prestaciones sociales a los familiares del Trabajador fallecido que resultaren beneficiarios y que hubieren acreditado suficientemente tal carácter, estos tendrán derecho a recibir el equivalente al Salario Básico diario que devengaba el referido Trabajador por cada día de retardo que transcurra hasta la fecha del pago.

#### **CLÁUSULA 66- TRABAJADORES EXTRANJEROS:**

La Empresa se compromete a no contratar Trabajadores extranjeros para ocupar puestos que estén amparados por esta Convención, siempre que pueda contratar trabajadores venezolanos para el desempeño de dichos puestos en iguales condiciones de eficiencia y capacidad. De acuerdo con las estipulaciones de los artículos 130 y 135 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores venezolanos devengarán sueldos y salarios iguales a los trabajadores extranjeros. Los trabajadores extranjeros que la Empresa tenga a su servicio colaborarán en la instrucción de los trabajadores venezolanos.

#### **CLÁUSULA 67- VIVIENDAS:**

##### **a) CONSTRUCCIONES Y MEJORAS:**

La Empresa queda obligada, en cuanto a las viviendas para sus Trabajadores en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque y desembarque de petróleo y sus derivados a no construirlas en condiciones inferiores a las que actualmente vienen construyendo; es decir, que reúnan dichas casas las condiciones necesarias de habitabilidad.

La superficie total de las casas que se construyan o remodelen en el futuro, se calcularán a razón de diez (10) metros cuadrados por cada miembro de la familia inmediata del Trabajador, tal como lo define el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo. Con relación a las viviendas existentes, la Empresa se compromete a aplicar de manera efectiva los planes vigentes para mejorar dichas viviendas, para lo cual tendrá en cuenta los planes urbanísticos del Gobierno Nacional para la remodelación de las comunidades petroleras.

### **b) ORDEN DE ASIGNACIÓN – VIVIENDAS:**

La Empresa conviene, a los efectos del suministro de viviendas a sus Trabajadores, en otorgarlas por orden y fecha de empleo y servicio no ininterrumpido de los solicitantes. Cuando se trate de un Trabajador ya alojado en el campamento que por razón del número de su familia necesita una casa más amplia de la que habita, la Empresa le concederá la preferencia y se le adjudicará en el menor tiempo posible. La Empresa se reserva el derecho de preferir para el suministro de vivienda a los Trabajadores que sean transferidos de otras regiones.

Con relación a los Trabajadores solteros, la Empresa se compromete a suministrarles habitaciones individuales. Cuando se trate de solteros cuyos padres o hermanos menores de dieciocho (18) años convivan y dependan económicamente de ellos, la Empresa les suministrará vivienda para la familia conforme al literal anterior, en aquellos campamentos en que tenga casas de familia disponibles.

La Empresa conviene dar pronta atención a las solicitudes que presenten sus Trabajadores en relación con el mantenimiento y reparación de las viviendas que ocupan en los campamentos de la Empresa. Respecto a las solicitudes que con el mismo fin sean presentadas por el Sindicato respectivo, la Empresa se compromete a contestarlas en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables.

La Empresa ratifica su disposición de mantener en buen estado las viviendas requeridas para el alojamiento de sus Trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

### **c) VIVIENDA PARA LOS MAESTROS:**

La Empresa conviene en suministrar a todos los maestros a su servicio, vivienda en los campos denominados intermedios.

### **d) TARIFAS DE AIRE ACONDICIONADO:**

La Empresa conviene cobrar por la energía eléctrica que consuman los aparatos de aire acondicionado instalados en las casas ocupadas por los Trabajadores en los campamentos, las siguientes tarifas:

Capacidad Aparato	Costo por Mes
½ HP	Bs. 10
¾ HP	Bs. 15
1 HP	Bs. 20
1½ HP	Bs. 25

### **CLAUSULA 68– JORNADA SEMANAL:**

La Empresa conviene en mantener una jornada semanal de cuarenta (40) horas para sus obreros y empleados amparados por esta Convención. En consecuencia, los Trabajadores tendrán, además del día de descanso legal, un día de descanso

adicional contractual en cada semana, a condición de que durante la semana correspondiente hayan cumplido con los requisitos establecidos en la Cláusula 54 de la presente Convención. Es entendido que los Trabajadores gozarán de estos dos (2) días de descanso en forma continua al final de cada jornada semanal según los horarios de trabajo establecidos por la Empresa.

Cuando a juicio de la Empresa las necesidades de las operaciones así lo requieran, ésta tendrá el derecho de exigir a los Trabajadores que laboren horas adicionales hasta completar la jornada semanal establecida por la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamentación vigente, previa notificación a los Trabajadores afectados, salvo en circunstancia de emergencia, con veinticuatro (24) horas de anticipación; si algún Trabajador por razones justificadas no pudiese atender la exigencia, lo notificará de inmediato a la Empresa, a fin de que esta lo exima de esa obligación.

Los pagos para el día de descanso adicional contractual, trabajado o no trabajado, así como la concesión de días compensatorios por trabajos efectuados en el día de descanso adicional a que se refiere esta cláusula, se efectuarán de acuerdo con el sistema establecido para el día de descanso legal estipulado en el literal d) de la Cláusula 7 de esta Convención.

Con respecto a los Trabajadores de turno, guardias o equipos, la Empresa podrá fijarles un sistema de trabajo de tres (3) semanas continuas de cinco (5) días, seguidas de una semana de seis (6) días de trabajo, que resulten en un total de ciento sesenta y ocho (168) horas de trabajo para un período de veintiocho (28) días, recibiendo el Trabajador que labore de acuerdo con este sistema, pago de Salario Básico por las ocho (8) horas adicionales trabajadas, más una bonificación especial equivalente a otra hora de Salario Básico por hora trabajada, dentro de las ocho (8) horas adicionales ya mencionadas, quedando entendido que en las semanas de cinco (5) días se aplica a los descansos adicionales contractuales el régimen de pagos establecidos en el párrafo anterior.

Queda entendido que si en la semana de seis (6) días de trabajo, el Trabajador falta justificadamente a su lugar de trabajo en un día distinto del sexto día previsto para este sistema, no se afectarán las bonificaciones especiales establecidas en el cuarto párrafo de esta cláusula.

Asimismo, cuando en la semana de seis (6) días de trabajo, el sexto día coincida con un día feriado de pago obligatorio, la Empresa pagará íntegro el Salario Básico correspondiente al feriado.

Con respecto a los Trabajadores que laboran por turnos o que rotan entre dos (2) guardias en actividades continuas bajo el sistema de trabajo denominado: siete por siete (7 x 7), catorce por catorce (14 x 14) o sus modalidades, el cual contempla el cumplimiento de jornadas ordinarias de ocho (8) más cuatro (4) horas extraordinarias, canceladas según la Cláusula 7, literal a), las Partes acuerdan las siguientes condiciones para su aplicación:

- ❖ La Empresa debe suministrar la infraestructura y recursos necesarios para las facilidades de estadía o de pernocta del personal.
- ❖ Por cada día de pernocta o estadía, el Trabajador disfrutará un día de

descanso, llamado “descanso especial convenido”, así como el pago de un (1) Salario Normal calculado con base al turno laborado.

- ❖ En caso que el Trabajador deba retirarse por razones justificadas y con la autorización de su supervisor inmediato, recibirá el pago de los descansos convenidos causados, así como, para efectos de los descansos legales, contractuales y compensatorios, se aplicará lo dispuesto en las Cláusulas 54 y 7 en su literal d).
- ❖ Las Partes convienen, como acuerdo especial para el sistema de trabajo siete por siete (7x7) y sus modalidades, contemplar el pago de la prima dominical adicional estipulada en la Cláusula 7, literal d), para la Nómina Diaria y para la Nómina Mensual Menor. Del mismo modo, las Partes acuerdan que dicho pago será considerado como parte integrante del salario para los efectos del cálculo de utilidades, vacaciones y prestaciones sociales en caso de terminación del contrato de trabajo.
- ❖ Por cada semana de turno o guardia, el Trabajador recibirá el pago de diecinueve (19) salarios, discriminados de la siguiente manera: siete (7) Salarios Básicos por la labor causada; cuatro (4) Salarios Normales por descansos contractuales, legales y compensatorios; medio (½) Salario Básico por trabajo en día domingo; medio (½) Salario Básico por prima dominical adicional causada por extensión de la jornada en día domingo y siete (7) Salarios Normales por descansos convenidos. Adicionalmente, recibirá el pago de los conceptos que genere dentro y fuera de su jornada.
- ❖ El Trabajador recibirá a cuenta de la Empresa, alimentación adecuada, suministro y servicio de lencería. Para efectos de sus gananciales, se considerará el suministro de una (1) comida diaria causada por extensión de la jornada, según lo estipula la Cláusula 12 de esta Convención.
- ❖ En cuanto a la media (½) hora para reposo y comida, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 64 literal b) de esta Convención.
- ❖ Para efectos del cálculo del Salario para prestaciones sociales por terminación de la relación laboral, las Partes convienen en no considerar el monto pagado por descansos convenidos; sin embargo, sí formará parte del salario, cada uno de los conceptos bonificables integrantes de la nómina, pagados durante las semanas efectivamente laboradas hasta completar un mes, tal cual lo estipula la Cláusula 9 de esta Convención y el artículo 144 de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada el 27 de noviembre de 1990.

Lo previsto en esta cláusula es, sin perjuicio de las disposiciones de la actual Ley Orgánica del Trabajo sobre días hábiles para el trabajo y duración de la jornada.

La Empresa conviene en revisar con los Sindicatos locales los esquemas de guardia establecidos dentro del sistema de trabajo convenido en el cuarto párrafo de esta cláusula, para garantizar que los mismos se ajusten al contenido de éstos, en el entendido de que habrá tres (3) semanas consecutivas de cinco (5) días de trabajo y dos (2) días de descanso en cada una, y una cuarta semana de seis (6) días de trabajo y un (1) día de descanso. La Empresa reconocerá por laborar el

sexto día, los siguientes conceptos:

- a) Un día de Salario Básico por el día laborado, más los gananciales generados dentro y fuera de la jornada respectiva;
- b) Un día de Salario Básico por prima especial, la cual forma parte de los conceptos descritos en la Cláusula 4;
- c) Un día de Salario Normal adicional.

Si en la semana programada de seis (6) días, el Trabajador falta justificadamente el sexto día, recibirá el pago del concepto identificado en el literal c) de esta cláusula, en caso de ausencia injustificada un día distinto al sexto día, recibirá pago por los literales a) y b) de esta cláusula, si la falta es injustificada en el sexto día programado, no se cancelarán ninguno de los conceptos mencionados.

Las Partes se comprometen a dar cumplimiento a los sistemas de trabajo previstos en esta cláusula, quedando entendido que la implementación de cualquier otro sistema de trabajo distinto a los existentes que sean requeridos en razón de nuevas tecnologías, o por esfuerzos para lograr mayor productividad y flexibilidad operacional, deberá ser discutido y aprobado por las Federaciones y Sinutrapetrol.

Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo 5-5-5-6, las Partes acordaron la siguiente estructura:

<b>SISTEMA DE TRABAJO 555-6 – GUARDIA DIURNA:</b>					
<b>Conceptos Nómina</b>		<b>Días</b>	<b>Unid.</b>	<b>Fórmula Semana 5 Días de Trabajo</b>	<b>Fórmula Semana 6 Días de Trabajo</b>
<b>A)</b>	<b>Días Trabajados.</b>	<b>5</b>	<b>S.B.</b>	<b>S.B. × Días Trabaj.</b>	<b>S.B. × Días Trabaj.</b>
<b>B)</b>	<b>Prima por Trabajo en Día Domingo.</b>	<b>0,5</b>	<b>S.B.</b>	<b>S.B. × 50%</b>	<b>S.B. × 50%</b>
<b>C)</b>	<b>Sexto (6) Día Trabajado Programado.</b>	<b>1</b>	<b>S.B.</b>	<b>NO Aplica.</b>	<b>S.B. × 1 Día.</b>
<b>D)</b>	<b>Prima Especial Sexto (6) Día Trabajado.</b>	<b>1</b>	<b>S.B.</b>	<b>NO Aplica.</b>	<b>S.B. × 1 Día.</b>
<b>E)</b>	<b>Descanso Legal.</b>	<b>1</b>	<b>S.N.</b>	<b>(A+B+H) ÷ Días Trabaj. × 1 Día.</b>	<b>(A+B+H+C) ÷ Días Trabaj. × 1 Día.</b>
<b>F)</b>	<b>Descanso Contractual Semanal Cinco (5) Días.</b>	<b>1</b>	<b>S.N.</b>	<b>(A+B+H) ÷ Días Trabaj. × 1 Día.</b>	<b>NO Aplica</b>
<b>G)</b>	<b>Día Adicional S.N. Sexto (6) Día.</b>	<b>1</b>	<b>S.N.</b>	<b>NO Aplica</b>	<b>(A+B+H+C) ÷ Días Trabaj. × 1 Día.</b>
<b>H)</b>	<b>Tiempo de Viaje 1,5 Horas.</b>	<b>N° Hrs.</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 1,52 × N° de Horas de T.V.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 1,52 × N° de Horas de T.V.</b>
	<b>Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.</b>	<b>N° Hrs.</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 1,77 × N° de Horas de T.V.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 1,77 × N° de Horas de T.V.</b>
	<b>Tiempo de Viaje Nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.).</b>	<b>N° Hrs.</b>	<b>S.B.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 0,38 × N° de Horas de T.V. Noct.</b>	<b>(S.B. ÷ 8) × 0,38 × N° de Horas de T.V. Noct.</b>

<b>SISTEMA DE TRABAJO 555-6 – GUARDIA MIXTA:</b>					
<b>Conceptos Nómina</b>		<b>Cant.</b>	<b>Unid.</b>	<b>Fórmula Semana 5 Días de Trabajo</b>	<b>Fórmula Semana 6 Días de Trabajo</b>
A)	Días Trabajados.	5	S.B.	$S.B. \times \text{Días Trabaj.}$	$S.B. \times \text{Días Trabaj.}$
B)	Prima por Trabajo en Día Domingo	0,5	S.B.	$S.B. \times 50\%$	$S.B. \times 50\%$
C)	Sexto (6) Día Trabajado Programado	1	S.B.	NO Aplica	$S.B. \times 1 \text{ Día.}$
D)	Prima Especial Sexto (6) Día Trabajado	1	S.B.	NO Aplica	$S.B. \times 1 \text{ Día.}$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A+B+H+I+K) \div \text{Días Trabaj.} \times 1 \text{ Día.}$	$(A+B+C+H+J+L) \div \text{Días Trabaj.} \times 1 \text{ Día.}$
F)	Descanso Contractual Semanal Cinco (5) Días.	1	S.N.	$(A+B+H+I+K) \div \text{Días Trabaj.} \times 1 \text{ Día.}$	NO Aplica.
G)	Día Adicional S.N. Sexto (6) Día.	1	S.N.	NO Aplica.	$(A+B+C+H+J+L) \div \text{Días Trabaj.} \times 1 \text{ Día.}$
H)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S.B. \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S.B. \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.).	Nº Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$	$(S.B. \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$
I)	Bono Nocturno Semana 5 Días (B.N.).	Hrs. B.N.	S.N.	$(A+B+H+TEG \text{ A } S.B.) \div \text{Días Trabaj.} \div 8 \times 0,38 \times \text{Hrs. B.N.}$	NO Aplica.
J)	Bono Nocturno Semana 6 Días (B.N.).	Hrs. B.N.	S.N.	NO Aplica.	$(A+B+C+H+TEG \text{ A } S.B.) \div \text{Días Trabaj.} \div 8 \times 0,38 \times \text{Hrs. B.N.}$
K)	Tiempo Extra Guardia Semana 5 Días (T.E.G.).	Hrs. T.E.G.	S.N.	$(A+B+H+BN \text{ A } S.B.) \div \text{Días Trabaj.} \div 7,5 \times 1,66 \times \text{Hrs. T.E.G.}$	NO Aplica
L)	Tiempo Extra Guardia Semana 6 Días (T.E.G.).	Hrs. T.E.G.	S.N.	NO APLICA	$(A+B+C+H+BN \text{ A } SB)/\text{DIAS TRAJ} /7,5 \times 1,66 \times \text{Hrs. TEG}$



<b>SISTEMA DE TRABAJO 555-6 – GUARDIA NOCTURNA:</b>					
<b>Conceptos Nómina</b>		<b>Cant</b>	<b>Unid.</b>	<b>Formulación semana 5 días de trabajo</b>	<b>Formulación semana 6 días de trabajo</b>
A)	Días trabajados	5	SB	SB*DIAS TRABAJO	SB*DIAS TRABAJO
B)	Prima por trabajo en día domingo	0,5	SB	SB*50%	SB*50%
C)	Sexto (6) día trabajado programado	1	SB	NO APLICA	SB*1 DIA
D)	Prima especial sexto (6) día trabajado	1	SB	NO APLICA	SB*1 DIA
E)	Descanso legal	1	SN	(A+B+H+I+K) / DIAS TRAJ*1	(A+B+C+H+J+L)/DIAS TRAJ*1
F)	Descanso contractual semanal cinco (5) días	1	SN	(A+B+H+I+K) / DIAS TRAJ*1	NO APLICA
G)	Día adicional SN sexto (6) día	1	SN	NO APLICA	(A+B+C+H+J+L)/ DIAS TRAJ*1
H)	Tiempo de viaje 1,5 horas	Nº Hrs.	SB	(SB/7 Hrs.) *1,52*Nº DE HORAS DE TV	(SB/7 Hrs.) *1,52*Nº DE HORAS DE TV
	Tiempo de viaje mayor a 1,5 horas	Nº Hrs.	SB	(SB/7 Hrs.) *1,77*Nº DE HORAS DE TV	(SB/7 Hrs.) *1,77*Nº DE HORAS DE TV
	Tiempo de viaje nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.)	Nº Hrs.	SB	(SB/8)*0,38*Nº DE HORAS DE TV NOCT.	(SB/8)*0,38*Nº DE HORAS DE TV NOCT.
I)	Bono nocturno semana 5 días (BN)	Hrs. BN	SN	(A+B+H+TEG A SB)/DIAS TRAJ /8*0,38*Hrs. BN	NO APLICA
J)	Bono nocturno semana 6 días (BN)	Hrs. BN	SN	NO APLICA	(A+B+C+H+TEG A SB)/DIAS TRAJ /8*0,38*Hrs. BN
K)	Tiempo extra guard. Semana 5 días (TEG)	Hrs. TEG	SN	(A+B+H+BN A SB)/DIAS TRAJ /7*1,66*Hrs. TEG	NO APLICA
L)	Tiempo extra guard. Semana 6 días (TEG)	Hrs. TEG	SN	NO APLICA	(A+B+C+H+BN A SB)/DIAS TRAJ /7*1,66*Hrs. TEG

- Para efectos de la fórmula, el término Días Trabajados (D.T.) considera el sexto (6) día programado.
- Salario Básico (S.B.) incluye el Bono Compensatorio.
- Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.) a S.B.:  $(S.B. \div N^{\circ} \text{ Hrs jornada turno}) \times 181 \times (N^{\circ} \text{ de Hrs})$ .
- Para la guardia mixta aplica media ( $\frac{1}{2}$ ) hora día.
- Para la guardia nocturna aplica una (1) hora día.
- Bono Nocturno (B.N) a S.B.:  $(S.B. \div 8) \times 0,38 \times (N^{\circ} \text{ de Hrs})$ .
- Si el inicio de la guardia mixta es 3:00 p.m., se causan cuatro (4) horas de  $(B.N \div \text{Día})$ .
- Para la guardia nocturna se causan seis (6) horas días.
- En cuanto a la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 64, Literal b) de esta Convención.
- Las tablas descriptivas (sistemas de trabajo 5-5-5-6) no incluyen los conceptos indemnización sustitutiva de alojamiento, cesta básica ni ayuda única de ciudad, los mismos se deben incorporar a la nómina del personal, según el régimen correspondiente.
- Es entendido que el concepto ayuda de ciudad forma parte de los gananciales que integran el salario normal para el cálculo del bono nocturno, horas extras y Tiempo Extraordinario de Guardia.
- Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo siete por siete (7x7), las Partes acuerdan la siguiente estructura:

<b>SISTEMA DE TRABAJO SIETE POR SIETE (7 X 7) -GUARDIA DIURNA:</b>				
<b>Conceptos de Nómina</b>		<b>Cant.</b>	<b>Unidad</b>	<b>Formulación</b>
<b>A</b>	<b>Días laborados</b>	<b>7</b>	<b>SB</b>	<b>SB*7 DIAS</b>
<b>B</b>	<b>Prima dominical</b>	<b>0,5</b>	<b>SB</b>	<b>SB*50%</b>
<b>C</b>	<b>Prima dominical adicional</b>	<b>0,5</b>	<b>SB</b>	<b>SB*50%</b>
<b>D</b>	<b>Descanso legal</b>	<b>1</b>	<b>SN</b>	<b>(A+B+I)/7 DIAS*1 SN</b>
<b>E</b>	<b>Descanso contractual</b>	<b>1</b>	<b>SN</b>	<b>(A+B+I)/7 DIAS*1 SN</b>
<b>F</b>	<b>Descanso legal compensatorio</b>	<b>1</b>	<b>SN</b>	<b>(A+B+I)/7 DIAS*1 SN</b>
<b>G</b>	<b>Descanso contractual compensatorio</b>	<b>1</b>	<b>SN</b>	<b>(A+B+I)/7 DIAS*1 SN</b>
<b>H</b>	<b>Descansos convenidos pernocta</b>	<b>7</b>	<b>SN</b>	<b>(A+B+I)/7 DIAS*7 SN</b>
<b>I</b>	<b>Tiempo de viaje 1,5 horas</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>SB</b>	<b>(SB/8 HRS)*1,52*N° DE HRS DE TV</b>
	<b>Tiempo de viaje mayor a 1,5 horas</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>SB</b>	<b>(SB/8 HRS)*1,77*N° DE HRS DE TV</b>
	<b>Tiempo de viaje nocturno (6PM-6AM)</b>	<b>N° Hrs</b>	<b>SB</b>	<b>(SB/8 HRS)*0,38*N° DE HRS DE TV NOCT</b>

J	Horas extraordinarias	28	SN*	$(A+B+I)/7 \text{ DIAS}/8 \text{ HRS} * 1,66 * 28 \text{ HRS}$
K	Pago comida Cl. 12 (suministro)	7	Comida	MONTO COMIDA * 7 DIAS
L	Deducción comida suministrada	7	Comida	DEDUCCION DE K

SISTEMA DE TRABAJO SIETE POR SIETE (7 X 7) -GUARDIA NOCTURNA:				
Conceptos de Nómina	Cant.	Unidad	Formulación	
A	Días laborados	7	SB	$SB * 7 \text{ DIAS}$
B	Prima dominical	0,5	SB	$SB * 50\%$
C	Prima dominical adicional	0,5	SB	$SB * 50\%$
D	Descanso legal	1	SN	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS} * 1 \text{ SN}$
E	Descanso contractual	1	SN	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS} * 1 \text{ SN}$
F	Descanso legal compensatorio	1	SN	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS} * 1 \text{ SN}$
G	Descanso contractual compensatorio	1	SN	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS} * 1 \text{ SN}$
H	Descansos convenidos pernocta	7	SN	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS} * 7 \text{ SN}$
I	Tiempo de viaje 1,5 horas	Nº Hrs	SB	$(SB/7 \text{ HRS}) * 1,52 * \text{Nº DE HRS DE TV}$
	Tiempo de viaje mayor a 1,5 horas	Nº Hrs	SB	$(SB/7 \text{ HRS}) * 1,77 * \text{Nº DE HRS DE TV}$
	Tiempo de viaje nocturno (6PM-6AM)	Nº Hrs	SB	$(SB/8 \text{ HRS}) * 0,38 * \text{Nº DE HRS DE TV NOCT}$
J	Horas extraordinarias	28	SN*	$(A+B+I+M+N)/7 \text{ DIAS}/7 \text{ HRS} * 1,66 * 28 \text{ HRS}$
K	Pago comida Cl. 12 (suministro)	7	Comida	MONTO COMIDA * 7
L	Deducción comida suministrada	7	Comida	DEDUCCION MONTO COMIDA * 7
M	Tiempo extraordinario de guardia (TEG)	7	Hrs	$(A+B+I+BN \text{ A } SB)/7 \text{ DIAS}/7 \text{ HRS} * 1,66 * 7 \text{ HRS}$
N	Bono nocturno (BN)	70	Hrs	$(A+B+I+TEG \text{ A } SB)/7 \text{ DIAS}/8 \text{ HRS} * 0,38 * 70 \text{ HRS}$

- Salario Básico (S.B.) incluye el Bono Compensatorio.
- Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.) a S.B.:  $(S.B. \div 7 \text{ Hrs}) \times 181 \times 7 \text{ Hrs}$ .
- Bono Nocturno a S.B.:  $(S.B. \div 8 \text{ Hrs}) \times 0,38 \times 70 \text{ HRS}$ .
- La tabla descriptiva sistemas de trabajo siete por siete (7x7) no incluye los conceptos indemnización sustitutiva de alojamiento, cesta básica y ayuda única de ciudad, los mismos se deben incorporar a la nómina del personal, según el régimen correspondiente. Es entendido que el concepto Ayuda de Ciudad forma parte de los gananciales que integran el salario normal para el

cálculo del bono nocturno, horas extras y T.E.G.

- Guardias de trabajo presentadas en las tablas a manera de ejemplo: Se fundamenta en un horario de trabajo de 7 AM a 7 PM para la guardia diurna, y de 7 pm. a 7 am. para la guardia nocturna.
- La formulación presentada en la tabla descriptiva del sistema de trabajo siete por siete (7x7), referente al Tiempo Extraordinario de Guardia, se elaboró considerando el cálculo del 1,66 sobre el Salario Normal; sin embargo, en todo caso, se debe realizar adicionalmente para efectos comparativos el cálculo a Salario Básico (181 por SB) a fin de determinar cuál de los montos es más favorable para el Trabajador. Ver cláusula 7 literal a).

#### **CLÁUSULA 69– CONTRATISTA:**

Toda persona jurídica de las contempladas en el artículo 55 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo 22 de su Reglamento y en los artículos 4, 6, 7, 8, 9 y 11 del Reglamento de la derogada Ley del Trabajo de 1971, contratada por la Empresa para realizar las finalidades indicadas en dichos artículos, está obligada a pagar a los trabajadores de la Nómina Diaria y Nómina Mensual Menor, siempre que le sean aplicables los mismos salarios y a dar los mismos beneficios que la Empresa concede a sus propios trabajadores en la zona donde efectúe las operaciones, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, su reglamentación vigente y la presente Convención, a excepción de los que desempeñen puestos o trabajos contemplados en los artículos 42, 45, 47, 50, 51 y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como todos aquellos trabajadores que pertenecen a la categoría conocida en la Empresa como nómina mayor.

La Empresa conviene que la contratación de las obras o servicios inherentes y conexos con Empresa referidas en el párrafo anterior, se efectuarán solamente con personas jurídicas legalmente constituidas y debidamente inscritas en los registros de la Empresa. Asimismo, la Empresa exigirá a dichas personas jurídicas el Registro ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente, según dispone el artículo 6 del Reglamento de la derogada Ley del Trabajo. Tanto del Registro de Comercio como del Registro ante la Inspectoría del Trabajo, la Empresa suministrará copia a las Federaciones y al Sindicato de la localidad. En aquellos casos en que una persona jurídica de las mencionadas en esta cláusula vaya a contratar por primera vez con la Empresa, ésta remitirá copia de los registros arriba mencionados a los Sindicatos de la localidad.

La Empresa conviene en no traspasar durante la vigencia de la presente Convención, a las personas jurídicas referidas en el primer párrafo, la totalidad o parte de las actividades que en la actualidad ejecuta con sus propios Trabajadores. La evidencia de haberse consumado un traspaso, obliga a la Empresa a restituir a todos los trabajadores que fueron afectados por el mismo a las operaciones que venían realizando, o a sustituirlos con Trabajadores propios, en condiciones similares a las que existían antes del traspaso. Se exceptúan de la limitación anterior las operaciones que la Empresa no pueda realizar directamente con el equipo o el personal de que dispone, por haber aumentado el volumen de dichas operaciones a niveles superiores a los actuales; por encontrarse temporalmente en reparación dicho equipo, caso en el cual el equipo sustituto será operado por el personal del equipo en reparación mientras dure la misma; así como las nuevas operaciones que requieran nuevos equipos, procesos,

métodos o sistemas de trabajo no utilizados hasta la fecha.

Con relación a las nuevas operaciones, referidas en el párrafo anterior, la Empresa adiestrará en la realización de tales operaciones a los trabajadores que pudieren verse afectados por las mismas. Cuando los trabajos inherentes y conexos a la Empresa a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula, sean de carácter permanente y continuo, y lo estén realizando las mencionadas personas jurídicas, la Empresa conviene en absorber gradualmente estos trabajos. Quedan exceptuadas de este compromiso aquellas labores que operacionalmente no pueda realizar directamente por carencia de equipos y recursos propios, de difícil consecución en los momentos actuales, y las que por su carácter técnico o especializado no pueda la Empresa realizar con sus propios medios, al igual que aquéllas que dependan de patentes y sistemas ajenos a la Empresa.

Asimismo, la Empresa conviene en que toda contratación con una de las personas jurídicas a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula, deberá versar sobre la ejecución de una obra, trabajo o servicio específico, el cual deberá realizar con sus propios medios, equipos, instrumentos y personal, y en ningún caso podrá tener como único objeto el suministro de mano de obra. A los fines de garantizar esta obligación, la Empresa acepta que los trabajos serán contratados y notificados al Sindicato respectivo conforme a lo establecido en el numeral 2 de esta cláusula.

Se exceptúan de esta obligación las labores de limpieza, mantenimiento y reparación de refinerías, plantas de procesamiento y de inyección de gas y estaciones de flujo u oleoductos que la Empresa realiza bajo su supervisión técnica, siempre que se trate de reparaciones, mantenimiento y limpieza generales.

La Empresa, además de cumplir y hacer cumplir a las personas jurídicas a que se refiere la presente cláusula las disposiciones de esta Convención, también se obliga a cumplir y hacer cumplir a dichas personas jurídicas las siguientes normas, las cuales se consideran como de excepción:

1. Cuando la Empresa contrate con alguna de las Contratistas, lo hará con aquellas de comprobada solvencia moral y económica, que garanticen la mayor permanencia de empleo posible. Asimismo, se compromete a mantener un estricto control sobre dichas Contratistas mediante frecuentes revisiones e inspecciones, con participación del Sindicato local cuando éste así lo solicite, a fin de que éstas cumplan con lo establecido en esta cláusula. De cada una de estas revisiones e inspecciones, las Partes dejarán constancia escrita, indicando las reclamaciones concretas hechas por la representación sindical, así como el resultado de la inspección. Cuando un trabajador de las mencionadas Contratistas tenga un reclamo pendiente que no haya sido solucionado satisfactoriamente por su patrono, podrá el trabajador directamente o acompañado de su representante legal o sindical, plantear el caso al representante de la Empresa en la localidad para su debida consideración y acción, de acuerdo con los términos de esta cláusula.

Igualmente, cuando el Sindicato denuncia y se comprueba ante la Empresa, que una de las Contratistas ha incurrido en violaciones de la presente

Convención y sus Anexos que revistan notoria gravedad o cuando sin revestir dicha gravedad las cometa de forma reiterada, sin haber sido subsanadas por la misma, la Empresa procederá a rescindir el respectivo contrato, velando porque los trabajadores afectados reciban las prestaciones sociales a que tengan derecho. Del mismo modo procederá la Empresa si el Sindicato denunciare y se comprobare que alguna Contratista despidie injustificadamente a sus trabajadores con la finalidad de que éstos no acumulen tiempo y adquieran derechos.

Cuando un Sindicato denuncie y compruebe que alguna de las Contratistas a que se refiere esta cláusula, ha tomado medidas de carácter general que afecten cuando menos a un grupo de tres (3) o más trabajadores, sin haber dado cumplimiento a lo establecido en el literal a) de la Cláusula 40 de esta Convención, la Empresa conviene en tratar directamente el asunto con dicha Contratista a fin de que proceda a efectuar la notificación correspondiente.

La Empresa se compromete a mantener un estricto control administrativo, respecto al cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales asumidas por las Contratistas a que se refiere esta cláusula, a través de sus centros de Atención Integral de Contratistas, a fin de garantizar el más efectivo cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales. Por su parte, las Contratistas a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula se obligan a contratar o designar una persona con la suficiente competencia, de conformidad con lo establecido en el manual de normas y procedimientos del Centro de Atención Integral de Contratistas, para el manejo de las situaciones laborales que se susciten durante la ejecución de los contratos, así como, asumir ante la Empresa y las organizaciones sindicales, las obligaciones que se deriven de esta Convención.

2. Al formalizar estos contratos, la Empresa se obliga a notificar por escrito al Sindicato por lo menos con ocho (8) días de antelación, la Contratista que va a ejecutar el contrato, la obra, trabajo o servicio a realizarse, la fecha de iniciación y el tiempo de duración aproximado de la misma, y el número aproximado de trabajadores a utilizarse. En casos imprevistos, urgentes o de emergencia, la Empresa se obliga a efectuar la notificación contenida en el párrafo anterior dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas al inicio de la obra, trabajo o servicio.
3. En la oportunidad de contratar trabajadores para la ejecución de las obras, trabajos o servicios a que se contrae esta cláusula, la Contratista se obliga a dar preferencia a los aspirantes a empleo, que aparezcan en una lista sometida por el Sindicato de dicha localidad, previa solicitud por parte de la mencionada Contratista, donde especifique los requisitos para los cargos a ocupar conforme a las normas de la Empresa.

A los efectos de la solicitud de candidatos, Contratista presentará al Sindicato, con no menos de ocho (8) días laborables de anticipación al empleo, los requisitos exigidos por los cargos a ocupar, salvo casos de emergencia, fortuitos o de fuerza mayor. El Sindicato se obliga por su parte a presentar dentro del plazo señalado, los candidatos con las referencias o credenciales que evidencian las calificaciones o experiencias requeridas.

En cuanto a la selección de los candidatos a empleo para aquellos casos en que se necesite mano de obra especializada, será requisito indispensable la certificación de artesanía, expedida por un instituto idóneo, tales como INCE. Queda entendido en estos casos, que la Empresa se compromete a cancelar el cien por ciento (100%) de los costos correspondientes a la certificación de aquellos trabajadores activos y de los candidatos a empleo requeridos por la Contratista.

Si vencido el plazo de ocho (8) días antes señalado, el Sindicato no ha podido satisfacer la solicitud, parcial o totalmente, la Contratista queda en libertad de emplear por su propia cuenta el personal solicitado que no haya sido suministrado por el Sindicato. En cuanto al personal de la Nómina Diaria, le es obligatorio emplear no menos del sesenta por ciento (60%) del personal requerido, de las listas de candidatos calificados presentados por los Sindicatos respectivos, en los cuales la Empresa signataria tenga trabajadores afiliados. Cuando se habla de personal Nómina Diaria se refiere a aquél cuyas clasificaciones y categorías aparecen señaladas en el Anexo N° 1 de esta Convención.

Los trabajadores de la Nómina Mensual Menor utilizados por las mencionadas Contratistas en la realización de obras o servicios inherentes y conexos con la Empresa, gozarán de todos los beneficios estipulados en esta cláusula y de los que conceda la Empresa contratante a sus propios trabajadores, siempre que les sean aplicables.

La distribución del sesenta por ciento (60%) del personal que se establece en el presente numeral, se hará de la manera siguiente: un veinticinco por ciento (25%) para Fedepetrol, un veinticinco por ciento (25%) para Fetrahidrocarburos y un diez por ciento (10%) para Sinutrapetrol. En tal sentido, la Empresa hará la debida participación a las Contratistas que le ejecuten operaciones para los efectos de estos porcentajes en cada oportunidad de solicitud de personal.

Las Partes acuerdan que transcurridos sesenta (60) días continuos a partir del depósito legal de esta Convención, se aplicará lo dispuesto en el numeral 3 de la Cláusula 74 de la presente Convención.

4. Las Contratistas se obligan a entregar al trabajador y al Sindicato de la localidad, copia de las planillas de ingreso, en la cual se debe especificar: fecha de ingreso, duración del contrato individual, salario a devengar, clasificación, dependientes y otros datos pertinentes al empleo. Asimismo, cuando termine su relación de trabajo, dichos trabajadores recibirán una copia de la correspondiente planilla de liquidación, y otra copia le será enviada al Sindicato donde esté afiliado el trabajador.
5. Las Contratistas aceptarán un (01) delegado sindical por obra, trabajo o servicio, independientemente del número de Sindicatos y/o aquellas Organizaciones representativas de los trabajadores que tengan afiliados, siempre y cuando el personal asociado a dicha obra, trabajo o servicio sea inferior a cincuenta (50) trabajadores; y un (01) delegado adicional, en los mismos términos anteriores, cuando el personal asociado a dicha obra, trabajo

o servicio sea superior a cincuenta (50) trabajadores.

La Empresa velará porque aquellas Contratistas, que por la naturaleza de sus operaciones ejecuten servicios especializados en forma exclusiva y permanente y con personal fijo laborando para la Empresa, den estricto cumplimiento al régimen de permisos para misiones sindicales a que se refiere el literal d) de la Cláusula 10 de esta Convención.

Queda expresamente acordado entre las Partes, que solamente en las actividades u operaciones sometidas a licitaciones periódicas a que se refiere el numeral 3 de esta cláusula, se aplicará para los delegados sindicales lo establecido en la Cláusula 37 de esta Convención; y que en los otros casos serán nombrados por la Junta Directiva del respectivo Sindicato.

6. En caso de que el delegado sindical mencionado en el aparte anterior tenga necesidad de formular reclamaciones concretas que conciernan a los trabajadores contratados por la Contratista ejecutora de la obra, trabajo, o servicio, deberá solicitar ante su supervisor inmediato el permiso correspondiente, en cuyo caso el tiempo utilizado para esas gestiones le será remunerado de acuerdo al Salario Básico que devengue, siempre que la ausencia tenga lugar dentro de la jornada efectiva de trabajo.

Queda entendido que los delegados sindicales harán uso solamente del tiempo necesario para plantear reclamaciones concretas, y una vez concluidas las mismas, se reintegrarán a sus labores habituales.

7. Las Contratistas harán las correspondientes deducciones de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a que se refiere la Cláusula 44 y 48 de esta Convención, para los Sindicatos, Federaciones respectivas y Sinutrapetrol, previa autorización de los trabajadores, las cuales serán entregadas al Sindicato al cual el trabajador éste afiliado, y a la Federación correspondiente y Sinutrapetrol. Las Contratistas antes mencionadas pagarán las cuotas ordinarias y especiales destinadas a las Federaciones respectivas y Sinutrapetrol, en las oficinas de las mismas en Caracas, en la persona del Secretario de Finanzas o la persona o entidad que ellas designen. Asimismo, en lo que se refiere a las deducciones para cuenta de ahorro, amortización de préstamo y compra de certificado a los trabajadores de las personas antes mencionadas, para ser depositadas en la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio de Fedepetrol, la Empresa garantiza que dichas Contratistas, en caso de conclusión de contrato, cumplirán con dicho pago.

Fedepetrol y la Corporación de Asistencia y Bienestar Crediticio de Fedepetrol mantendrán informada a la Empresa sobre el incumplimiento de obligaciones que ocurran por parte de las Contratistas con ellas, en el entendido de que la Empresa hará su mejor esfuerzo para que estos compromisos u obligaciones se cumplan.

La Empresa conviene en considerar la solvencia de las Federaciones Y Sinutrapetrol como un documento indispensable que debe ser exigido a las Contratistas, previo a su terminación de contrato, obligándose a exigirle semestralmente dicha solvencia. Agotadas todas las gestiones y de continuar



el estado de insolvencia de las Contratistas, las Federaciones introducirán una solicitud de veto ante Pdvsa Gas, S.A. La Empresa conviene en suministrar a las Federaciones respectivas en los meses de enero y julio de cada año, una lista de las Contratistas con las cuales mantiene contrato vigente, con especificación de fecha del contrato, fecha de vencimiento, dirección y números telefónicos.

8. La Empresa se compromete a ejercer un control efectivo para que las Contratistas hagan uso del sobretiempo de acuerdo a los términos de la Ley Orgánica del Trabajo, su reglamentación vigente y esta Convención, dando estricto cumplimiento a sus disposiciones. Si la Empresa comprueba que estas Contratistas no cumplen con esas disposiciones, tomará las medidas necesarias para que cese tal situación.
9. Las utilidades serán calculadas y pagadas a los trabajadores de las Contratistas, de acuerdo con las prácticas de la Empresa contratante. Los trabajadores tendrán derecho a percibir utilidades cualquiera que sea el lapso que hayan laborado al servicio de dichas Contratistas.

A los trabajadores que terminen su contrato de trabajo se les pagarán las utilidades el mismo día en que le sean liquidadas sus prestaciones sociales. Los pagos señalados en el numeral 10 y los pagos semanales, quincenales o mensuales les serán efectuados en presencia de un representante de la Empresa, en el centro de trabajo y en las mismas condiciones que establece la Cláusula 65 de esta Convención.

10. Los trabajadores de las Contratistas mencionadas en esta cláusula, cuando sean despedidos antes de cumplir un (1) año de servicio, recibirán los pagos que puedan corresponderles legal y contractualmente por concepto de preaviso, antigüedad y vacaciones fraccionadas, de acuerdo con su respectivo tiempo de servicio, siendo entendido que el total de este pago no será inferior a diez (10) días de Salario Básico por cada mes completo de servicio. Las dos (2) formas de cálculo serán comparadas y se aplicará la que resulte más favorable al trabajador. Si el trabajador no hubiese completado un (1) mes o hubiese trabajado fracción de mes después de un (1) mes o dos (2) meses de servicio, recibirá este pago prorrateado por el número de días que componen la fracción de mes. Si el trabajador ha completado tres (3) meses de servicios, se le indemnizará de acuerdo con la Cláusula 9 de esta Convención.

Cuando el trabajador sea despedido después de cumplir un (1) año y meses de servicio, pero menos de dos (2) años, le serán pagados el preaviso y sus prestaciones sociales por el año cumplido, y los meses restantes le serán prorrateados para el pago de antigüedad y vacaciones fraccionadas, siendo entendido que el total del pago para estos meses restantes no será inferior a siete y medio (7½) días de Salario Básico por cada mes completo de servicio.

Cuando un trabajador sea despedido por causa diferente de las indicadas en los literales a), b), c), d) o g) del artículo 102 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, le será pagado el bono vacacional prorrateado de acuerdo con los meses trabajados, para los casos mencionados en el primero y segundo

párrafos de este numeral.

Cuando la obra contratada tenga una duración superior a un (1) mes y el trabajador sea despedido antes de este lapso sin causa justificada y sin haber concluido la fase del trabajo donde sus servicios eran utilizados, el trabajador recibirá completa la garantía mencionada en el primer párrafo de este numeral.

Las Partes acuerdan que los trabajadores con tres (3) o más años de servicio que renuncien, tendrán derecho al pago del preaviso previsto en la literal a) del numeral 1 de la Cláusula 9.

11. Cuando por razones imputables a las Contratistas a que se refiere esta cláusula, un trabajador no pueda recibir su pago de acuerdo con las disposiciones de la Cláusula 65 de esta Convención, la Contratista le pagará a razón de Salario Básico, un día y medio (1½) adicional por cada día que invierta en obtener dicho pago. En todo caso de terminación del contrato individual de trabajo y si por causas imputables a las contratistas a que se refiere esta cláusula, no se le paga al trabajador en la misma fecha del despido, las prestaciones legales y contractuales que pudieran corresponderle, o diferencias de las mismas, verificadas por los Centros de Atención Integral de Contratistas de Relaciones Laborales de la Empresa, y que no sean objeto de convenio del trabajador con la Contratista correspondiente, ésta le pagará una indemnización sustitutiva de los intereses de mora equivalente a Salario Básico, por cada día de retardo en el pago de dichas prestaciones.
12. Los subcontratistas solamente podrán ser utilizados por las Contratistas a que se refiere esta cláusula cuando éstas no dispongan de los elementos necesarios, tales como personal técnico, equipo o experiencia requeridos para la realización de las obras o trabajos contratados, además de ser personas jurídicas registradas, solventes y debidamente aprobadas por la Empresa. Toda subcontratación deberá ser previamente conocida y aprobada por la Empresa, la cual, conjuntamente con la Contratista será responsable solidariamente de todos los beneficios legales y contractuales que les correspondan. En ningún caso se permitirá la subcontratación de la totalidad de tales obras o trabajos. A los efectos de la utilización de subcontratistas, la contratista se obliga a cumplir con lo establecido en el numeral 2 de esta cláusula.
13. La contratación de trabajos para obras en beneficio de los trabajadores de la Empresa y de la comunidad, tales como construcción de viviendas que sean ofrecidas en venta a ellos, iglesias, campos deportivos, centros de recreación y demás trabajos relacionados con dichas obras, quedan exceptuados de la aplicación de esta Cláusula.

**Parágrafo único:** la Empresa velará porque no se desvirtúe la naturaleza y propósito de las cooperativas. En tal sentido bajo el supuesto que una cooperativa contratista de la Empresa, fuera de las excepciones reconocidas por la ley que rige la materia, emplee a trabajadores distintos de sus asociados naturales, la Empresa cumplirá de oficio o a instancia de las

Federaciones, Sinutrapetrol, Sindicatos y Seccionales, todo lo conducente para corregir tal irregularidad y a tales efectos, notificará de tal circunstancia a la superintendencia de cooperativas, esto sin perjuicio de que la Empresa resuelva el contrato que mantiene con dicha cooperativa.

14. La Empresa se constituye en fiadora solidaria y principal pagadora de las obligaciones legales y contractuales a favor de los trabajadores de las Contratistas, correspondientes al tiempo de duración de las obras o trabajos contratados.
15. En atención a la naturaleza de los trabajos que ejecutan las Contratistas, los subcontratistas de éstas y el régimen especial de protección establecido en esta cláusula para sus trabajadores, ambas partes reconocen que las estipulaciones contenidas en la Cláusula 49 de esta Convención no son aplicables a los trabajos u obras que la Empresa ejecuta con las referidas contratistas.

Asimismo, queda establecido que en estos casos, las Contratistas, al producirse la terminación del respectivo contrato, pagarán a los trabajadores las indemnizaciones y prestaciones sociales, tomando en consideración todo el tiempo de servicio que han acumulado y de acuerdo a lo expresamente dispuesto en el numeral 4 de la Cláusula 9 de esta Convención. La Empresa reconoce y se obliga, con la madurez de nómina y demás beneficios legales y contractuales, incluyendo la jubilación para todos los trabajadores absorbidos de Contratistas a operadoras o de operadoras para Contratistas.

16. En caso de que alguno de los representantes de alguna de las Contratistas a que se refiere esta cláusula, lesionare al movimiento sindical moralmente y que este hecho pueda comprobarse mediante sentencia firme de los tribunales competentes, la Empresa conviene en proceder de acuerdo al tercer párrafo del numeral 1 de esta Cláusula.
17. La Empresa signataria de esta convención no es susceptible de la aplicación de esta cláusula, salvo lo previsto en el numeral 4 de la Cláusula 9 de la presente Convención.
18. La Empresa acepta, que siendo el tabulador parte integrante de esta Convención, velará porque el mismo le sea aplicable a los trabajadores de Contratistas y Empresas de Servicios; por consiguiente, se compromete a revisar los reclamos presentados por el respectivo Sindicato, relativos a la contratación o clasificación como nómina mayor, de trabajadores que realizan actividades correspondientes a la Nómina Diaria, contenidas en el Tabulador que como Anexo N° 1, el cual forma parte de esta Convención, así como también la Nómina Mensual Menor. Si el reclamo que se comprueba es el relativo a la clasificación, la Contratista deberá proceder a otorgarle al trabajador involucrado, la categoría que le corresponda conforme al Anexo N° 1, y pagarle los beneficios legales y contractuales que haya dejado de percibir durante el período en que prestó servicios en la clasificación objeto del reclamo. Ningún trabajador será remunerado en función de un paquete mensual, en detrimento de sus derechos constitucionales, legales y contractuales.

19. Toda Contratista que ejecute obras, trabajos o servicios con la Empresa, debe constituir planes de fideicomiso para sus trabajadores fijos en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, contados a partir del depósito legal de esta Convención.
20. En la realización de trabajos, obras o servicios por las contratistas a que se refiere esta cláusula, no podrán utilizarse trabajadores ocasionales o chanceros, con el único fin de evitar la permanencia de los mismos por el lapso de la obra o servicio antes mencionado. Es entendido que el personal que emplee la Contratista, será reportado de acuerdo a los procedimientos establecidos en esta cláusula. En caso de comprobada reincidencia por parte de una contratista en la utilización de chanceros, se procederá conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del numeral 1 de esta cláusula. A este efecto el Sindicato de la localidad respectiva, elevará la denuncia correspondiente a su Federación o a Sinutrapetrol.
21. La Empresa conviene continuar con la práctica de tratar con las Federaciones, Sindicatos locales y Sinutrapetrol, el compromiso de ir absorbiendo gradualmente aquellas actividades inherentes y conexas a la Empresa que sean de carácter permanente. En tal sentido, las partes revisarán periódicamente los resultados obtenidos en el desenvolvimiento de tales acciones, para garantizar su cumplimiento.
22. La Empresa velará porque el servicio médico a que se refiere el literal a) de la Cláusula 31 y el literal d) de la Cláusula 16, sea suministrado por las Contratistas mencionadas en esta cláusula, a sus trabajadores en centros médicos o clínicas, con toda eficiencia y de acuerdo con los progresos de la ciencia médica. Este servicio será similar al que reciben los trabajadores empleados directamente por la Empresa.

A tales fines, en aquellos campamentos permanentes de explotación, refinación y puertos de embarque y desembarque de petróleo y sus derivados en los cuales el servicio médico y hospitalario a que se refieren el literal a) de la Cláusula 31 y el literal d) de la Cláusula 16, sea prestado en hospitales y/o clínicas contratadas, tales institutos deberán ser aprobados previamente por la gerencia de salud integral de la Empresa. Al momento del inicio del respectivo contrato, la Empresa solicitará a la Contratistas una carta compromiso en la cual conste la disponibilidad del servicio de farmacia las veinticuatro (24) horas del día.

23. Las Contratistas que tengan trabajadores fijos y permanentes, se comprometen a la contratación de una póliza de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM) por un monto de doce millones de bolívares (Bs. 12.000.000,00) para aquellos trabajadores que no reciban asistencia médica de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 31 de esta Convención por parte de dichas Contratistas, para los trabajadores y sus familiares debidamente inscritos en los registros de la Contratista, con un aporte del cuarenta por ciento (40%) por parte del trabajador y un sesenta por ciento (60%) las

mencionadas Contratistas, a cuyo efecto la Empresa se compromete a incluir dentro de su normativa de contratación lo pertinente.

24. La Empresa concederá una ayuda, por una sola vez, a aquellos trabajadores que en forma permanente tengan cuatro (4) años prestando servicios ininterrumpidos para las Contratistas en obras inherentes y conexas con la Empresa, y de acuerdo a las condiciones ya establecidas por la misma, por un monto de quince millones de bolívares (Bs. 15.000.000,00) para la adquisición de vivienda, o de siete millones quinientos mil bolívares (Bs. 7.500.000,00) para liberación o disminución del monto de la hipoteca y ampliación o mejora de la vivienda de su propiedad.
25. Las Partes acordaron aprobar el plan de jubilación para trabajadores de Empresas Contratistas considerando los siguientes aspectos:
  - a) Sistema de capitalizaciones individuales administrados por ente externo.
  - b) Fondo separado de la Empresa a nombre de cada trabajador.
  - c) Aportes de siete por ciento (7%) por parte de las Contratistas y tres por ciento (3%) por parte del trabajador, calculado a Salario Básico.
  - d) Monto de la pensión determinado por el total de ahorros acreditados e intereses acumulados en la cuenta individual de cada trabajador.
  - e) Jubilación normal con sesenta (60) años de edad para el hombre y cincuenta y cinco (55) años de edad para la mujer, con quince (15) años o más años de servicios ininterrumpidos en actividades permanentes e inherentes y conexas.
  - f) Jubilación por incapacidad para el trabajo como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, sin requerimiento de edad y tiempo de servicio igual que el señalado para la jubilación normal.
  - g) Jubilación voluntaria para el hombre con cincuenta y cinco (55) años y mujeres con cincuenta (50) años, y veinticinco (25) años o más de servicios ininterrumpidos en actividades permanentes e inherentes y conexas.
  - h) Considerar a los efectos antes señalados que los servicios prestados se computarán aún cuando hayan ocurrido interrupciones por terminación de la relación laboral, siempre y cuando no hayan sido mayores a ciento ochenta (180) días entre una y otra, en el entendido que los lapsos de interrupción no se considerarán como tiempo efectivo de servicios. Esta limitación de ciento ochenta (180) días no se aplicará en el caso de trabajadores en actividades permanentes, previa comprobación de los servicios prestados.
  - i) Pensión vitalicia con quince (15) años de garantía.
  - j) Pensión mínima establecida en el monto que resulte mayor entre trescientos sesenta mil bolívares (Bs. 360.000,00) o el treinta por ciento (30%) del promedio mensual de los Salarios Básicos de los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de jubilación.

- k) Pensión por fallecimiento de trabajadores sin requerimiento de edad, siempre que el tiempo de servicio sea de quince (15) años o más, pagadera a los beneficiarios del trabajador fallecido.
- l) En los casos de retiro de trabajadores sin derecho a pensión por incapacidad total y permanente para el trabajo o fallecimiento, el beneficiario tendrá derecho a recibir el total de los aportes efectuados por el trabajador y las Contratistas, conjuntamente con los intereses generados.
- m) Los trabajadores actualmente mayores de cuarenta (40) años de edad, tendrán derecho a inscribirse en el plan, siempre y cuando formalicen su inscripción, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de vigencia de este plan.
- n) El trabajador activo para la fecha del depósito legal de esta Convención, que tenga acumulados quince (15) años o más años de servicios ininterrumpidos y tenga sesenta (60) años de edad, en el caso de los hombres o cincuenta y cinco (55) años de edad en el caso de las mujeres, se hará acreedor a la pensión mínima de trescientos sesenta mil bolívares (Bs. 360.000,00), prevista en el plan.

Las Partes acuerdan crear una Comisión conformada por dos representantes de ambas Federaciones, un representante de Sinutrapetrol y uno de la Empresa, con la exclusiva finalidad de hacerle seguimiento a las experiencias de este nuevo plan de jubilación.

- 26. En aquellas operaciones sometidas a licitaciones periódicas, La Contratista a quien se adjudicare la buena pro, absorberá en los empleos que deba realizar para llevar a cabo el nuevo Contrato, a los trabajadores de la Nómina Diaria que anteriormente ejecutaban dichas operaciones. Cuando se trate de uno o varios trabajadores de la Nómina Diaria que no acepten las ofertas de empleo, dará cumplimiento a lo establecido en el segundo párrafo del numeral 3 de esta cláusula.

Es entendido, sin embargo, que en caso de requerirse personal especializado, plenamente calificado, la persona jurídica podrá escoger libremente entre todos los candidatos a empleo que llenen los requisitos exigidos, de acuerdo con las condiciones establecidas en el primer párrafo del Numeral 3 antes citado.

- 27. En relación con el contenido del tercer párrafo del numeral 3 de esta cláusula, debe entenderse que la participación al Sindicato, referente al suministro del personal requerido por las Contratistas a que se refiere esta cláusula, es una prerrogativa que las respectivas Federaciones y Sinutrapetrol han delegado en sus sindicatos y Seccionales respectivamente, y que son las Federaciones y Sinutrapetrol las que detentan por razón de su constitución y en forma exclusiva, el derecho a participar en el referido suministro de personal a las Contratistas.

En razón de este principio, las Federaciones y Sinutrapetrol podrán por

consiguiente, revocar dicha delegación cuando lo consideren necesario y ejercer directamente, por el tiempo que lo juzguen conveniente, el derecho a participar en la contratación del personal para Contratistas.

En aquellas localidades donde se efectúen actividades en forma permanente, tales como servicios generales, reparaciones y/o construcciones de obras civiles, sin que las mismas traspasen a otras jurisdicciones sindicales, sólo el Sindicato local tendrá derecho al suministro del personal requerido por la Contratista.

Si las actividades a realizarse por la Contratista solicitante comprenden jurisdicciones sindicales distintas en una misma región y/o traspasen a otra región cercana, los Sindicatos con derecho a suministro del personal establecerán acuerdos (pool) para integrar la cantidad total del personal solicitado, aportando cada uno de los Sindicatos su cifra correspondiente, conforme a las normas establecidas al respecto por su Federación y Sinutrapetrol. Si no llegaren a estos acuerdos por diferencias entre sí, la Federación y Sinutrapetrol asumirá el derecho, conforme a lo expresado en el segundo párrafo de este numeral.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior la Contratista podrá trasladar a cualquier sitio que sea necesario para la realización de sus actividades, a aquellos trabajadores cuyo tiempo de servicio ininterrumpido sea mayor de ocho (8) meses, independientemente del lugar de su contratación; y durante todo el tiempo que dure el traslado reconocerá los mismos beneficios legales y contractuales que reciben los trabajadores propios. En estos casos, ningún Sindicato con jurisdicción donde se efectúen tales actividades, podrá solicitar el despido de dichos trabajadores para dar empleo a personas de la localidad.

28. En atención a que PDVSA Gas, S.A. está revisando su política de contratación, Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol sugieren la idea de lograr un sistema que ponga a salvo al personal que trabaja permanentemente por contrataciones anuales sometidas a procesos de licitación, a fin de lograr para estos trabajadores su estabilidad, de modo que puedan disfrutar de los beneficios económicos y sociales que la estabilidad concede a los trabajadores directos de la Empresa.

#### **CLÁUSULA 70- EFECTOS DE LA CONVENCIÓN SOBRE BENEFICIOS ANTERIORES:**

La Empresa conviene no desmejorar los beneficios económicos y sociales acordados en Convenciones Colectivas anteriores que disfruten actualmente sus Trabajadores, que no hayan sido modificados o suprimidos en razón de las concesiones y acuerdos contenidos en la presente Convención. Para todos los efectos de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con el cual se identifique.

#### **CLÁUSULA 71- EFECTO DE REFORMAS LEGALES:**

Es expresamente entendido entre las Partes que, en caso que entre en vigencia una reforma legal que conceda mayores beneficios a los Trabajadores y a las organizaciones sindicales que los estipulados en esta Convención; el beneficio legal sustituirá íntegramente al previsto en la presente Convención, quedando este último sin efecto alguno. En ningún caso podrá sumarse al nuevo beneficio legal el beneficio convencional que acuerde la Convención. En caso de que la reforma legal no supere los beneficios que concede la Convención, ésta seguirá aplicándose, y en ningún caso, sumarse el beneficio legal al beneficio que acuerde la Convención. Para los efectos de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con el cual se identifica.

Las Partes convienen que, una vez que entren en pleno vigor los regímenes que integran los distintos subsistemas de seguridad social que prevé la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, estos se aplicaran a los Trabajadores, previo acuerdo de transición entre las Partes. En todo caso, quedan a salvo los derechos preexistentes, que hayan adquirido los Trabajadores en Contratos o Convenciones Colectivas anteriores.

#### **CLÁUSULA 72- PUNTOS DESECHADOS - NO PRESENTAR NUEVAS DEMANDAS:**

Ha sido expresamente convenido que durante la vigencia de esta Convención, las Federaciones, sus Sindicatos, Sinutrapetrol y sus Seccionales, no podrán presentar a la Empresa nuevas peticiones o demandas con carácter conciliatorio o conflictivo sobre los puntos que han sido desechados durante las negociaciones de esta Convención, ni que tengan relación con ellos y que conste en las actas de negociación, entendiéndose por desechados todos los puntos contenidos en el pliego presentado por las Federaciones y Sinutrapetrol el 1º de junio de 2004 y sus Anexos, que no estén incluidos en la presente Convención. Cualquier nueva petición no comprendida dentro de las que han sido desestimadas expresamente por esta Convención, serán tramitadas conciliatoriamente con la Empresa, a menos que se trate de peticiones que surjan como consecuencia de cambios en las condiciones de trabajo motivados por haber puesto la Empresa en práctica nuevos equipos, métodos o sistemas operacionales, en cuyo caso los nuevos pedimentos serán tramitados de conformidad con el procedimiento establecido en la Cláusula 57 de esta Convención, ya que la misma tiene por objeto establecer armonía en las relaciones obrero-patronales durante la vigencia de ella, y el propósito es de no alterarlas con la presentación de nuevas peticiones de carácter conflictivo.

#### **CLÁUSULA 73- DURACION Y VIGENCIA:**

La presente Convención tendrá una duración de dos (02) años contados a partir de la fecha de su depósito legal, a partir de la cual comenzará a regir.

Las organizaciones sindicales podrán presentar su pliego de peticiones con ciento cincuenta (150) días de anticipación a la fecha de terminación de esta Convención. Las Partes podrán iniciar las discusiones con ciento veinte (120) días de antelación a la citada fecha, para acordar una nueva Convención o la prórroga de la presente.



## **CLÁUSULA 74– ACUERDOS FINALES:**

Las partes dejan constancia de los siguientes acuerdos:

1. Las Partes manifiestan la voluntad de mantener sus condiciones de trabajo dentro del espíritu, propósito y razón de esta Convención.
2. Las Partes acuerdan fijar una pensión mínima de retiro en setecientos mil bolívares (Bs. 700.000,00) mensuales, para los trabajadores propios que opten por el plan de jubilación, a partir de la entrada en vigencia de esta Convención. La misma será aplicada a los actuales jubilados que devenguen una pensión inferior al monto antes señalado.
3. En el marco del proceso de cambio que experimenta nuestro país y motivados por la preocupación de las Partes en garantizar la transparencia del proceso de captación, selección y postulación del personal de las Contratistas encargadas de la ejecución de las obras, trabajos o servicios señalados en la cláusula 69 de esta Convención, las Partes acuerdan la creación de un mecanismo que propicie la debida objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

Las partes acuerdan que, en la oportunidad de contratar el cien por ciento (100%) de los trabajadores de las Contratistas, para desempeñar los oficios señalados en el Anexo N° 1 de esta Convención, en la ejecución de las obras, trabajos o servicios a que se contrae el numeral 3 de la Cláusula 69 convienen:

- a) Que Petróleos de Venezuela, S.A., impulsará la creación de una Comisión, en la que participará, un (1) representante de Pdvsa; un (1) representante del Ministerio de Energía y Minas y un (1) representante en nombre de las tres (3) organizaciones sindicales (Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol). La conformación de esta Comisión será de un miembro principal y su respectivo suplente; asimismo, el Ministerio del Trabajo actuará como ente asesor a dicha Comisión y la Procuraduría General de la República servirá de asesor a los órganos y entes del Poder Público Nacional que conforman dicha Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. La misma tendrá como objeto establecer, crear e implantar un sistema transparente y objetivo que garantizará la igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación en la captación, selección y contratación de personal por parte de las Contratistas, en el plazo de sesenta (60) días continuos, contados a partir del depósito legal de la presente Convención, ante el Ministerio del Trabajo. Asimismo la Comisión establecerá los procedimientos a seguir para la realización de las auditorías al sistema y los planes de contingencia.
- b) Dicha Comisión podrá llevar a cabo las consultas que considere pertinentes, así como solicitar la asesoría de instituciones públicas y privadas y todas aquéllas que se consideren oportunas para el cumplimiento de su cometido y tomará en consideración los convenios que en materia de empleo haya suscrito la República.

- c) Durante los sesenta (60) días requeridos para el diseño del mencionado sistema, se procederá conforme a lo establecido en el numeral 3 de la Cláusula 69.
  - d) Una vez implementado el sistema a que se refiere el literal a) del presente acuerdo, la representación sindical conviene que lo dispuesto en el referido numeral 3 de la Cláusula 69 queda sin efecto, en lo atinente al método que otorga preferencia de suministrar empleos.
  - e) Las Partes dejan establecido que los trabajadores contratados por las Contratistas a las que se refiere la Cláusula 69 de esta Convención, no son considerarán en ningún caso, trabajadores de Pdvsa Gas, S.A.
4. Las Partes acuerdan que para la segunda quincena del mes de enero de 2005, la Empresa someterá a consulta de sus Trabajadores de la Nómina Diaria y Nómina Mensual menor bajo régimen de campamento, la sustitución de la modalidad de cumplimiento del beneficio social contenido en la Cláusula 14 de esta Convención, relativo a las casas de abasto (Comisariatos). A tales fines, la sustitución de la modalidad de cumplimiento del beneficio social aludido, sujeta a la consulta favorable de los referidos Trabajadores, se hará por el empleo de una tarjeta electrónica, con respaldo de una institución financiera de reconocida solvencia, la cual mantendrá su carácter no remunerativo y se extenderá a los Trabajadores de la Nómina Diaria y Nómina Mensual Menor bajo régimen de ciudad y tendrá un importe en el primer año de quinientos mil bolívars (Bs. 500.000,00) mensuales, revisable en el segundo año. La Empresa organizará la consulta en la que participarán los Trabajadores de campamento, beneficiarios de las dichos casas de abasto (Comisariatos) y establecerá el procedimiento a seguir para la instrumentación de las mismas con el propósito de garantizar la pulcritud y transparencia del proceso. De resultar favorable la consulta, las Partes acodarán la redacción de la cláusula contentiva de la sustitución de la modalidad de cumplimiento del beneficio social no remunerativo contenido en la actual Cláusula 14 de esta Convención, la cual se someterá al procedimiento previsto en la Ley Orgánica del Trabajo vigente para la modificación de las Convenciones Colectivas de Trabajo.
5. Las Partes acuerdan que el beneficio de jubilación previsto en la Cláusula 24 de la presente convención será administrado conforme a la normativa interna de la Empresa que regula dicho beneficio.
6. Las Partes acuerdan que el beneficio de vivienda previsto en la Cláusula 28 de la presente convención colectiva será administrado conforme a la normativa interna de la Empresa.
7. Las Partes acordaron la creación de un comité que analizará los mecanismos a considerar para la determinación de las políticas salariales del personal de la Nómina Mensual Menor y Nómina Diaria de conformidad con lo establecido en la Cláusula 55 (Tabulador – Comisión Bipartita).
8. Los Comités Ejecutivos de Fedepetrol, Fetrahidrocarburos, sus Sindicatos

afiliados y la Junta Directiva de Sinutrapetrol y sus Seccionales, han convenido en notificar a la Empresa que dichas organizaciones sindicales han acordado la unificación de las tres (3) organizaciones sindicales en una nueva y única organización sindical. La Empresa conviene que la nueva organización sindical, que surja en razón de tal unificación, se subrogará en los derechos y obligaciones que la presente Convención establece en favor de aquéllas, quedando entendido que, hasta tanto no se formalice la inscripción de la nueva organización sindical por ante el Ministerio del Trabajo, las citadas organizaciones ejercerán la plena administración de la presente Convención. A tales efectos, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al depósito legal de esta Convención, las Federaciones y Sinutrapetrol se obligan a celebrar la asamblea constitutiva de la nueva organización sindical, previo cumplimiento de las formalidades de Ley, para lo cual contará con el apoyo del Ministerio del Trabajo. Para ello, designarán una Comisión Preparatoria que tendrá carácter transitorio y estará integrada por seis (6) directivos nacionales, designados por las Federaciones y Sinutrapetrol, los cuales postularán dos (2) miembros de sus actuales Comités Ejecutivos y Junta Directiva respectivamente. Asimismo, dicha Comisión Preparatoria dictará, con el apoyo del Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional Electoral las normas estatutarias y reglamentará el proceso de elecciones de las autoridades de la nueva organización sindical unificada de trabajadores petroleros y de las respectivas Juntas Directivas de los Sindicatos de base, para lo cual tendrá carácter constituyente. Dicho proceso de elección se realizará dentro de los seis (6) meses siguientes al nombramiento de la Comisión Preparatoria, de común acuerdo con el Consejo Nacional Electoral. Quienes conformen la Comisión Preparatoria, no podrán participar, ni ser postulados para integrar el nuevo Comité Ejecutivo que habrá de dirigir la nueva organización sindical en el primer período estatuario. Las Federaciones y Sinutrapetrol en común acuerdo, establecerán las demás condiciones que regularán el proceso de unificación y se comprometen a asegurar la participación directa de los trabajadores en el proceso de elección de las nuevas autoridades Ejecutivas y Disciplinarias nacionales, regionales o locales de las nuevas organizaciones sindicales que surjan en virtud del proceso de unificación de los trabajadores petroleros. La Empresa conviene en reconocer los fueros sindicales y demás prerrogativas que les confiere la Ley y la presente Convención en cuanto a su administración, a los actuales integrantes de los Comités Ejecutivos de la Federaciones y de la Junta Directiva Nacional de Sinutrapetrol. De igual modo, reconocerá el fuero sindical y demás prerrogativas a los miembros de las Seccionales de Sinutrapetrol y las Juntas Directivas de los Sindicatos de base, que se indican en el Anexo 3 de la presente Convención, hasta tanto se realice el proceso eleccionario.

9. A los fines de la ejecución del régimen de jubilación aquí previsto, la Empresa agotara las formalidades previstas al efecto en el artículo 27 de la vigente Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Publica Nacional, de los Estados y de los Municipios.
10. Las Partes se comprometen a conformar la Comisión a que hace referencia la Cláusula 23 Comedores para la revisión de las siguientes áreas: Complejo

Muscar, Complejo Orocual, Patio de Tanques Travieso, Centro Operativo Amana, Centro Operativo Casigua del Cubo, Campo La Frontera en Machiques, en los campos integrados La Paz – Concepción – Mara, Planta de Distribución El Vigía, Campo Operacional Oritupano, Campo Guafita, Campo la Victoria, Campo Borburata (Barinas), dentro de un lapso de 180 días consecutivos siguientes a la fecha del depósito legal de presente Convención.

11. La Empresa se compromete a través de su normativa interna a reconocer por una sola vez al inicio del año escolar, a los Trabajadores en régimen de ciudad para cubrir gastos en actividades extracurriculares (deportes y cultura) o transporte escolar de sus hijos que estudien 7mo, 8vo y 9no año de Educación Básica y 4to y 5to. Año de Educación Media, Diversificada y Profesional, hasta un monto de setecientos mil bolívares (Bs. 700.000,00).
12. Las Partes acuerdan crear una Comisión Especial integrada por un (1) miembro de cada representación sindical (Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol) y tres (3) representantes de la Empresa, con la finalidad de revisar la problemática de transporte y tiempo de viaje (en las áreas de Morichal, Cantaura y El Menito) y proponer los correctivos necesarios. Esta Comisión se constituirá dentro de los sesenta (60) días continuos, a la fecha del depósito de esta Convención.
13. Las Partes conformarán una Comisión para revisar la situación de los trabajadores de control de sólidos de los taladros de perforación; la situación de los trabajadores de Seguridad Higiene y Ambiente; la revisión del literal h) de la Cláusula 7 en lo referido a la prima por buceo; el caso de los trabajadores de la Planta de Yagua y los trabajadores de los remolcadores de la Refinería El Palito; la situación de los trabajadores técnicos en instalación de bombas electro sumergible en la áreas operacionales.
14. Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol, basados en que las organizaciones sindicales son personas jurídicas de derecho social, que persiguen fines de alto interés público, lo que explica la regulación de su organización y funcionamiento prevista en el capítulo II, de la Ley Orgánica del Trabajo y lo que da a dicha regulación carácter protector y, por tanto imperativo, acuerdan de conformidad con lo establecido en los artículos 406 y 460 de la Ley Orgánica del Trabajo, que los Sindicatos y Seccionales que no reúnan el número mínimo de miembros necesarios para su funcionamiento, serán excluidos del Anexo 3 por disposición de las Federaciones o Sinutrapetrol, según sea el caso, las cuales informarán a la Empresa y al Ministerio del Trabajo. En consecuencia, a partir de dichas notificaciones se considerará revocada la facultad de administración, por parte de tales sindicatos o seccionales, de la presente Convención.
15. Las Partes convienen que, no obstante lo dispuesto en la Cláusula 73 referente a la vigencia y duración de la presente Convención, los beneficios acordados en la misma serán reconocidos con carácter retroactivo desde el 21 de octubre de 2004.

**CLÁUSULA 75- DOMICILIO ESPECIAL**

Para todos los efectos de esta Convención se elige como domicilio especial la Ciudad de Caracas. De esta Convención se hacen tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será depositado en el Ministerio del Trabajo, todo de acuerdo con el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

**CLAUSULA N° 76- NEGOCIO GASIFERO – GAS NO ASOCIADO.**

Considerando la necesaria apertura que, conforme a los planes aprobados por el Ejecutivo Nacional acometerá el Ministerio de Energía y Minas para el desarrollo del negocio gasífero en todos sus niveles, y con el objeto de garantizar la viabilidad del mismo, las Partes acuerdan que durante la vigencia de la presente Convención, las Federaciones y Sinutrapetrol negociarán condiciones de trabajo para el negocio del gas no asociado, las cuales serán aplicables a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas, áreas o explotaciones, que se establezcan para tales fines, de conformidad con las respectivas licencias otorgadas para la exploración, explotación y comercialización del gas no asociado. A tales efectos, las referidas organizaciones sindicales han suscrito un acta de intención con las actuales empresas licenciatarias para suscribir una convención marco. Queda entendido que en todo caso la Empresa sólo ejecuta una función supervisora encomendada por el Ejecutivo Nacional y, en consecuencia, en ningún caso se entenderá que existe responsabilidad solidaria ante los trabajadores que contraten dichas empresas licenciatarias del gas no asociado.

## LISTA DE PUESTOS DIARIOS TABULADOR UNICO NOMINA DIARIA

CLASIFICACION	CATEGORIAS	SALARIO BÁSICO DIARIO AL 21/10/2004	SALARIO BASICO DIARIO AL 01/05/2005	BONO COMPENSATORIO DIARIO
Aceitero de Barco	Única	31.115	32.115	36,27
Aforador	Única	31.200	32.200	40,17
Aislador	A	31.160	32.160	39,27
Aislador	B	31.115	32.115	36,27
Albañil	A	31.240	32.240	41,50
Albañil	B	31.130	32.130	37,97
Albañil	Ayudante	31.070	32.070	34,70
Aparejador de Refinerías	A	31.285	32.285	44,33
Aparejador de Refinerías	B	31.240	32.240	41,50
Armador Cabrias	A	31.200	32.200	40,17
Armador Cabrias	B	31.115	32.115	36,27
Armador Tuberías	A	31.285	32.285	44,33
Armador Tuberías	B	31.240	32.240	41,50
Armador Tuberías	C	31.160	32.160	39,27
Armador Tuberías	Ayudante	31.090	32.090	35,30
Auxiliar de Comisariato	Única	31.090	32.090	35,30
Bombero Contra Incendio	A	31.240	32.240	41,50
Bombero Contra Incendio	B	31.160	32.160	39,27
Buzo	Única	31.240	32.240	41,50
Camarero	A	30.960	31.960	34,07
Caporal	A	31.240	32.240	41,50
Caporal	B	31.160	32.160	39,27
Carpintero	A	31.240	32.240	41,50
Carpintero	B	31.130	32.130	37,97
Carretero y/o Cadenero de Taladro	Única	31.130	32.130	37,97
Cocinero	A	31.285	32.285	44,33
Cocinero	B	31.240	32.240	41,50
Cocinero	C	31.130	32.130	37,97
Chofer	A	31.200	32.200	40,17
Chofer	B	31.130	32.130	37,97
Chofer Abastecedor de Aeropuerto	Única	31.285	32.285	44,33
Chofer Cobrador Especial	Única	31.285	32.285	44,33
Chofer Especial 30 Ton.	Única	31.240	32.240	41,50
Despachador Herramientas y/o Materiales	A	31.160	32.160	39,27
Despachador Herramientas y/o Materiales	B	31.115	32.115	36,27
Electricista	A	31.285	32.285	44,33
Electricista	B	31.240	32.240	41,50
Electricista	C	31.160	32.160	39,27
Electricista	Ayudante	31.090	32.090	35,30
Embarcador Descargador de Petróleo	Única	31.115	32.115	36,27
Encuellador	Única	31.160	32.160	39,27
Estibador	Única	30.960	31.960	34,07
Fabricador Reparador Constructor Estructuras Metálicas	A	31.285	32.285	44,33
Fabricador Reparador Constructor Estructuras Metálicas	B	31.240	32.240	41,50
Fabricador Reparador Constructor Estructuras Metálicas	C	31.200	32.200	40,17
Fabricador reparador constructor Estructuras Metálicas	Ayudante	31.090	32.090	35,30
Instalador Gas	A	31.200	32.200	40,17
Instalador Gas	B	31.160	32.160	39,27
Limpiador	Única	31.070	32.070	34,70

Mantenedor Instalaciones de Refinería	Única	31.130	32.130	37,97
Maquinista de Unidades Pesadas	Única	31.200	32.200	40,17
Marinero	Única	31.090	32.090	35,30
Mecánico	A	31.285	32.285	44,33
Mecánico	B	31.240	32.240	41,50
Mecánico	C	31.160	32.160	39,27
Mecánico	Ayudante	31.090	32.090	35,30
Mecánico de Instrumentos	A	31.325	32.325	47,60
Mecánico de Instrumentos	B	31.285	32.285	44,33
Mecánico de Instrumentos	C	31.200	32.200	40,17
Mecánico de Instrumentos	Ayudante	31.130	32.130	37,97
Mecánico de Refrigeración	A	31.285	32.285	44,33
Mecánico de Refrigeración	B	31.240	32.240	41,50
Mecánico de Refrigeración	C	31.160	32.160	39,27
Mecánico de Refrigeración	Ayudante	31.090	32.090	35,30
Moldeador de Parafina	Única	31.090	32.090	35,30
Motorista	Única	31.130	32.130	37,97
Motorista Remolcador	Única	31.240	32.240	41,50
Obrero	Única	31.090	32.090	35,30
Obrero de Comedor	Única	30.960	31.960	34,07
Obrero Sismográfico	Única	31.200	32.200	40,17
Obrero de Taladro	Única	31.115	32.115	36,27
Operario	A	31.240	32.240	41,50
Operario	B	31.130	32.130	37,97
Operador de Equipos	A	31.240	32.240	41,50
Operador de Equipos	B	31.160	32.160	39,27
Operador de Equipos	C	31.115	32.115	36,27
Operador de Equipos Limpieza de Pozos	A	31.325	32.325	47,60
Operador de Equipos Limpieza de Pozos	Ayudante	31.200	32.200	40,17
Operador de Equipos de Mover Tierra	A	31.240	32.240	41,50
Operador de Equipos de Mover Tierra	B	31.200	32.200	40,17
Operador de Equipos de Mover Tierra	C	31.130	32.130	37,97
Operador de Grúas Flotantes	A	31.285	32.285	44,33
Operador de Grúas Flotantes	B	31.240	32.240	41,50
Operador Grúas Pesadas	Única	31.325	32.325	47,60
Operador Grúas Pesadas Móviles	Única	31.240	32.240	41,50
Operador Instrumentos de Agrimensura	A	31.200	32.200	40,17
Operador instrumentos de agrimensura	B	31.130	32.130	37,97
Operador de Movimiento de Petróleo	Única	31.285	32.285	44,33
Operador Planta	A	31.325	32.325	47,60
Operador Planta	B	31.285	32.285	44,33
Operador Planta	C	31.240	32.240	41,50
Operador Planta	D	31.200	32.200	40,17
Operador Planta	E	31.160	32.160	39,27
Operador de Producción	A	31.325	32.325	47,60
Operador de Producción	B	31.285	32.285	44,33
Operador de Producción	C	31.240	32.240	41,50
Operador de Producción	D	31.200	32.200	40,17
Operador de Producción	E	31.160	32.160	39,27
Operador de Refinación	A	31.325	32.325	47,60
Operador de Refinación	B	31.285	32.285	44,33
Operador de Refinación	C	31.240	32.240	41,50
Operador de Refinación	D	31.200	32.200	40,17
Operador de Refinación	E	31.160	32.160	39,27
Operador de Taller Mecánico	A	31.325	32.325	47,60
Operador de Taller Mecánico	B	31.240	32.240	41,50
Operador de Taller Mecánico	C	31.160	32.160	39,27

<b>Operador de Taller Mecánico</b>	<b>Ayudante</b>	<b>31.090</b>	<b>32.090</b>	<b>35,30</b>
<b>Patrón</b>	<b>Única</b>	<b>31.240</b>	<b>32.240</b>	<b>41,50</b>
<b>Patrón de Lancha Remolcador</b>	<b>Única</b>	<b>31.285</b>	<b>32.285</b>	<b>44,33</b>
<b>Perforador</b>	<b>A</b>	<b>31.325</b>	<b>32.325</b>	<b>47,60</b>
<b>Perforador</b>	<b>Ayudante</b>	<b>31.160</b>	<b>32.160</b>	<b>39,27</b>
<b>Pintor</b>	<b>A</b>	<b>31.130</b>	<b>32.130</b>	<b>37,97</b>
<b>Pintor</b>	<b>B</b>	<b>31.070</b>	<b>32.070</b>	<b>34,70</b>
<b>Plomero</b>	<b>A</b>	<b>31.130</b>	<b>32.130</b>	<b>37,97</b>
<b>Plomero</b>	<b>Ayudante</b>	<b>31.070</b>	<b>32.070</b>	<b>34,70</b>
<b>Reparador de Equipos Comunicación</b>	<b>A</b>	<b>31.325</b>	<b>32.325</b>	<b>47,60</b>
<b>Reparador de Equipos Comunicación</b>	<b>B</b>	<b>31.240</b>	<b>32.240</b>	<b>41,50</b>
<b>Reparador de Equipos Comunicación</b>	<b>C</b>	<b>31.160</b>	<b>32.160</b>	<b>39,27</b>
<b>Reparador de Equipos Comunicación</b>	<b>Ayudante</b>	<b>31.090</b>	<b>32.090</b>	<b>35,30</b>
<b>Reparador de Pozos de Producción</b>	<b>Única</b>	<b>31.325</b>	<b>32.325</b>	<b>47,60</b>
<b>Revisor Pozos</b>	<b>Única</b>	<b>31.130</b>	<b>32.130</b>	<b>37,97</b>
<b>Soldador</b>	<b>A</b>	<b>31.325</b>	<b>32.325</b>	<b>47,60</b>
<b>Soldador</b>	<b>B</b>	<b>31.240</b>	<b>32.240</b>	<b>41,50</b>
<b>Soldador</b>	<b>C</b>	<b>31.160</b>	<b>32.160</b>	<b>39,27</b>
<b>Soldador</b>	<b>Ayudante</b>	<b>31.090</b>	<b>32.090</b>	<b>35,30</b>
<b>Soplador y/o Samblasista</b>	<b>Única</b>	<b>31.115</b>	<b>32.115</b>	<b>36,27</b>
<b>Timonel</b>	<b>Única</b>	<b>31.115</b>	<b>32.115</b>	<b>36,27</b>
<b>Vigilante</b>	<b>A</b>	<b>31.160</b>	<b>32.160</b>	<b>39,27</b>
<b>Vigilante</b>	<b>B</b>	<b>31.130</b>	<b>32.130</b>	<b>37,97</b>



## COMISARIATO

ARTICULO	ENVASE * 1	PESO CONTENIDO	PRECIO DE VENTA Bs.	RACION PERIODICA
Aceite de comer (Maíz ó Girasol)	Lata	Lt.	1.375,16	7 latas
Almidón	Paquete	Kg.	2.458,67	1 kilo
Arvejas	Paquete	Kg.	601,98	6 kilos
Arroz Criollo	Paquete	Kg.	545,11	10 kilos
Atún Nacional	Lata	200 gms.	498,59	5 latas
Avena	Lata	500 gms.	443,55	7 latas
Azúcar Blanca	Paquete	Kg.	510,15	10 kilos
Café Corriente	Paquete	Kg.	3.849,04	4 kilos
Calcetines para Hombres	-	Par	934,73	3 pares
Camisas de kaki para Hombres	-	Una	7.699,32	1 bimestral
Caraotas Negras	Paquete	Kg.	885,48	7 kilos
Carne de Buey Mechada Nacional	<i>SUSTITUIDO POR (3) KGS. DE POLLO</i>			
Cebolla	Paquete	Kg.	789,58	6 kilos
Chocolate Tipo Popular	Tableta	125 gms.	402,96	5 tabletas
Desinfectante	Lata	½ Lt.	331,75	5 latas
Detergente en Polvo	Caja	465 gms.	636,20	8 cajas
Encurtidos en Vinagre	Frasco	300 gms.	864,58	4 frascos
Escoba Criolla de Primera	-	Una	1.252,59	1 escoba
Flan	Caja	60 gms.	323,16	8 cajas
Fósforos Nacionales Económico	Paquete	12 cajas	726,46	1 paquete
Frijoles Blancos	Paquete	Kg.	770,30	4 kilos
Galletas de Soda	Paquete	150 gms.	325,33	6 Paquete
Galletas Surtidas	Caja	300 gms.	714,65	4 cajas
Galletas Tostadas y Saladas	Caja	200 gms.	576,14	6 cajas
Gelatinas Surtidas	Caja	85 gms.	390,57	10 cajas
Harina de Maíz Tostado	-	Kg.	413,70	2 kilos
Harina de Maíz Precocida	Paquete	Kg.	240,28	12 Paquetes
Harina de Trigo Nacional	Paquete	Kg.	609,25	5 kilos
Huevos	-	Doc.	923,18	8 docena
Insecticida	Lata	0,946 Lt	1.556,61	2 latas
Jabón de Lavar Nacional	-	200 gms	194,63	10 jabones
Jabón de Tocador Nacional	-	92 gms.	404,30	10 jabones
Jamonada Nacional.	Lata	340 gms.	1.421,20	7 latas
Jugo de Albaricoque Nacional	Lata	0,295 Lt.	271,88	
Jugo de Pera, Nacional	Lata	0,295 Lt.		24 latas
Jugo de Durazno, Nacional	Lata	0,295 Lt.		

## ANEXO 2

\* 1

Envase: La medida de Envase presentada es referencial, la misma podrá ser seleccionada según el Mercado

## COMISARIATO

ARTICULO	ENVASE * 2	PESO CONTENIDO	PRECIO DE VENTA Bs.	RACION PERIODICA
Jugo de Naranja, Nacional	Lata	0,295 Lt.	264,20	8 Latas
Jugo de Tomate, Nacional	Lata	0,355 Lt.	756,36	9 Latas
Leche en Polvo (27%)	Lata	2 Kg.	5.781,48	4 Latas
Leche en Polvo Achocolatada	Lata	454 gms.	833,85	2 Latas
Limpiador en Polvo	Lata	396 gms.	355,77	4 Latas
Maíz en Concha	-	Kg.	229,59	4 kilos
Maíz Pilado	Paquete	Kg.	339,60	10 kilos
Manteca Vegetal	<i>SUSTITUIDO POR DOS (2) LATAS DE ACEITE DE COMER</i>			
Margarina	Lata	500 gms.	695,14	9 Latas
Mantequilla	Lata	380 gms.	1.746,90	6 Latas
Mermelada de Guayaba	Frasco	360 gms.		
Mermelada de Membrillo	Frasco	360 gms.	782,58	5 Frascos
Mortadela	-	Kg.	1.109,92	3 Kilos
Pantalones kaki para Hombre	-	Und.	10.145,25	1 Bimestral
Panela (Occidente y Amuay)	-	450 gms.	519,34	10 Panelas
Papelón (Oriente)	-	Kg.	588,67	5 kilos
Papas	Paquete	Kg.	404,54	16 kilos
Papel Higiénico	-	Rollo	77,65	16 Rollos
Pasta Dentífrica	Tubo	Gde.	560,98	5 Tubos
Pasta con Huevo	<i>SUSTITUIDO POR NUEVE (9) PAQUETES DE PASTAS CON SEMOLA</i>			
Pastas con Sémola	Paquete	250 gms.	238,94	9 Paquetes
Pastas Corrientes	Paquete	Kg.	1.162,05	8 kilos
Plátanos (Occidente y Amuay)	-	Docena	1.574,59	9 Docenas
Plátanos (Oriente)	-	Docena	2.054,25	4 Docenas
Pudines Corrientes Surtidos	Caja	113 gms.	535,50	5 Cajas
Pudines Instantáneos Surtidos	Caja	127 gms.	535,50	6 Cajas
Pollos Beneficiados Congelados	-	Kg.	1.145,37	8 kilos
Queso Blanco (Oriente)	Paquete	Kg.	2.920,97	6 kilos
Queso Blanco (Occidente)	Paquete	Kg.	2.068,61	6 kilos
Sal Refinada	Paquete	½ Kg.	195,18	4 Paquetes
Salchichas Tipo Vienés Nacional	Lata	150 gms.	459,09	6 Latas
Salchichón Nacional	-	Kg.	1.786,30	2 kilos
Salsa Inglesa	Bot.	143 cc	496,80	1 Botellas
Salsa de Tomate Nacional	Bot.	397 gms.	478,12	4 Botellas
Sardinas en Aceite Nacionales	Lata	130 gms.	181,19	8 Latas
Sardinas en Salsa de Tomate Nac.	Lata	130 gms.		8 Latas
Sardinas en Salsa Picante Nac.	Lata	130 gms.		8 Latas
Sopa en Sobre	Sobre	60 gms.	241,20	17 Sobres
Toallas Sanitarias	Caja	10 toallas	681,11	6 Cajas
Vinagre Nacional	Bot.	0,473 Lt.	431,07	2 Botellas

## ANEXO 2-A

\* 2

Envase: La medida de Envase presentada es referencial, la misma podrá ser seleccionada según el Mercado

## COMISARIATO

ARTICULO	ENVASE * 3	PESO / CONTENIDO	RACION PERIODICA
Aceite para Niños	Frasco	360 grs.	1 Frasco
Colonia para Niños	Frasco	240 cc	1 Frasco
Crema de Afeitar	Tubo	120 gramos	2 Tubos
Champú para Niños	Frasco	360 cc	2 Frascos
Champú para Adultos	Frasco	360 cc	2 Frascos
Desodorante Aerosol	Lata	70 gramos	4 Latas
Enjuague	Frasco	300 cc	2 Frascos
Espuma de Afeitar	Lata	210 gramos	1 Lata
Hojillas	Paquete		6 Hojillas
Maquinas de Afeitar Desechables	Paquete		12 Unidades
Talco para Niños	Pote	400 gramos	2 Potes
Chorifritos	Paquete	300 gramos	3 Paquetes
Diablitos	Lata	128 gramos	6 Latas
Jamón	Paquete	250 gramos	6 Paquetes
Salchichas	Paquete	225 gramos	6 Paquetes
Tocineta	Paquete	200 gramos	4 Paquetes
Cera Para Piso	Frasco	1000 cc	2 Frascos
Cepillo Dental	Pieza		3 Piezas
Corn Flakes de Kellogs	Caja	500 gramos	3 Cajas
Dulce En Lata	Lata	500 gramos	2 Latas
Lavaplato Líquido	Frasco	1000 cc	2 Frascos
Mayonesa	Frasco	500 gramos	3 Frascos
Mopa para Lampazo	Pieza		2 Piezas
Papel Toallin	Rollo		2 Rollos
Papel Aluminio	Rollo		2 Rollos
Queso fundido kraft	Frasco	358 gramos	2 Frascos
Salsa 57 de Heinz	Frasco	378 gramos	3 Frascos
Salsa para Pasta	Lata	215 gramos	6 Latas.

## ANEXO 3

---

\* 3

Envase: La medida de Envase presentada es referencial, la misma podrá ser seleccionada según Mercado

## **SINDICATOS SIGNATARIOS – EXCLUSIVIDAD BENEFICIOS SINDICALES**

### **A. FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS QUÍMICOS Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL) SINDICATOS AFILIADOS**

#### **Estado Apure:**

- (1)-**(SUTRAPETROLA) - Guasqualito.** Sindicato Único de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares del Estado Apure.

#### **Estado Anzoátegui:**

- (2)- **(STPA) - Anaco.** Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus Similares de los Distritos Simón Rodríguez, Freites, Aragua, Libertad y Anaco del Estado Anzoátegui.
- (3) - **(SITUP) - Cantaura.** Sindicato Independiente de Trabajadores Unidos del Petróleo, y sus Conexos de los Distritos Freites, Anaco, Aragua, Simón Rodríguez, Miranda, Guanipa y Libertad Del Estado Anzoátegui.
- (4) - **(STP) – El Tigre.** Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus Similares de los Municipios Simón Rodríguez, Freites, Anaco, Independencia y Miranda del Estado Anzoátegui.
- (5) - **(STP) - Santa Ana.** Sindicato Independiente de Trabajadores Petroleros y sus Derivados del Distrito Aragua del Estado Anzoátegui.
- (6) - **(SUOEPOS) – Puerto la Cruz.** Sindicato Unión de Obreros y Empleados Petroleros Químicos y sus Similares de los Distritos Bruzual, Peñalver, Bolívar, Libertad y Sotillo del Estado Anzoátegui.
- (7) - **(SPSA) – San Diego de Cabrutica, Pariaguán.** Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y sus Similares de los Municipios Independencia y Monagas del Estado Anzoátegui.
- (8) - **(SINTDOGENDIPET) – Anaco.** Sindicato Nacional de Trabajadores Operadores de Gammagrafía y Ensayo no Destructivos de la Industria Petrolera (Anaco). Estado Anzoátegui.
- (9) - **(SUTPGUAPETROL) – Guanipa.** Sindicato Unido de Trabajadores Petroleros de Guanipa. Estado Anzoátegui.
- (10) - **(SUTG) – Anzoátegui.** Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras de PDVSA Gas S.A.

#### **Estado Barinas:**

- (11) - **(SOEP) – Barinas.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros del Estado Barinas.

#### **Estado Bolívar:**

- (12) - **(SITRAPETROL) – Puerto Ordaz. (Antes STP – Bolívar cambió estatutos).** Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus Similares de Puerto Ordaz, Estado Bolívar.

**Estado Carabobo:**

- (13) - **(SOEPC) – Puerto Cabello.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros y Conexos del Estado Carabobo.

**Estado Delta Amacuro:**

- (14) - **(SITRAPESIDA) – Tucupita.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de Delta Amacuro.

- (15) - **(SITMAPESI) –** Sindicato de trabajadores Marinos, Petroleros y sus Similares del Estado Delta Amacuro.

**Distrito Capital:**

- (16) - **(STPS) – Caracas.** Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y sus Similares del Distrito Federal, Estado Miranda y Estado Vargas.

**Estado Falcón:**

- (17) - **(SUOEPP) – Punto Fijo.** Sindicato Unificado de Obreros y Empleado Petroleros de Paraguana, Estado Falcón.

- (18) - **(STOPPS) – Punto Fijo.** Sindicato de Trabajadores Organizados del Petróleo, Petroquímicos y Similares del Estado Falcón.

- (19) - **(SUNMPMQP) – Punto Fijo.** Sindicato Unión Nacional de Marinos Petroleros y Mercantes Químicos y Petroquímicos del Estado Falcón.

- (20) - **(SUMA-PDV-MARINA) – Punto fijo.** Sindicato Único de Marinos de Pdv-Marina. Estado Falcón.

- (21) - **(SUSOLAF) – Punto Fijo.** Sindicato Único de Soldadores y Afines del Estado Falcón.

- (22) - **(SUTEPPF) – Punto Fijo.** Sindicato Único de Trabajadores y Empleados Petroleros, Petroquímicos Fijos del Estado Falcón.

- (23) - **(FRESTRAPF) – Punto Fijo.** Frente Sindical de Trabajadores Petroleros, Similares y Conexos del Estado Falcón.

- (24) - **(SIUTPPFC) – Punto Fijo.** Sindicato Único de Trabajadores Petroleros y Petroquímicos, Similares y Conexo del Estado Falcón.

**Estado Guárico:**

- (25) - **(STP) – Tucupido.** Sindicato de Trabajadores del Petróleo y sus Derivados del Estado Guarico.

- (26) - **(SOEP) – Las Mercedes.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros, Químicos y sus Similares de los Municipios Autónomos Infante, Rivas, Zaraza, Chaguaramas, Las Mercedes, Monagas, Guaribe, Roscio, Ortiz,

Camagua, Guayabal, Miranda, Mellado, Santa María y el Socorro del Estado Guárico.

**Estado Lara:**

**(27) - (STPSL) – Barquisimeto.** Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus Similares del Estado Lara.

**Estado Mérida:**

**(28) - (SOEPEM) – Mérida.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros del Estado Mérida.

**Estado Monagas:**

**(29) - (SOEP) – Caripito.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros del Estado Monagas.

**(30) - (SOEP) – Temblador.** Sindicato Profesional de Obreros y Empleados y sus Similares de la Industria Petrolera de los Municipios Libertador, Maturín, Sotillo y Uracoa del Estado Monagas.

**(31) - (STP) – Quiriquire.** Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera de los Distritos Maturín, Bolívar, Cedeño, Piar y Sotillo del Estado Monagas.

**(32) - (SPOEP) – Oritupano.** Sindicato Profesional de Obreros y Empleados Petroleros de los Municipios San Simón, Aguasay, Ezequiel Zamora y Santa Bárbara del Distrito Maturín del Estado Monagas.

**(33) - (SUTPPS) – Punta de Mata.** Sindicato Unificado de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos y sus Similares de los Municipios Autónomos Maturín, Piar, Cedeño, Acosta, Santa Bárbara, Aguasay y Ezequiel Zamora del Estado Monagas.

**(34) - (SPTPPSCM) – El Tejero.** Sindicato Profesional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, Similares y Conexos del Estado Monagas.

**(35) - (SUTPETROJEM) – Jusepín.** Sindicato Único de Trabajadores Petroleros de Jusepín y los Municipios Maturín, Cedeño, Piar, Santa Bárbara y Aguasay del Estado Monagas.

**(36) - (SINPROTRAPETROL) – Monagas.** Sindicato Único Profesional de Trabajadores Organizados de las Empresas Petroleras, Distribuidoras de Productos Derivados del Petróleo, Similares y Conexos de los Municipios del Estado Monagas.

**(37) - (STPPETROMEN) – Maturín.** Sindicato de Trabajadores Petroleros Autónomo de Maturín del Estado Monagas.

**(38) - (SUTIPMAMEM) – Maturín.** Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Petrolera del Municipio Autónomo Maturín del Estado Monagas.

- (39) - (SINTDOGENDIPET) – Maturín.** Seccional del Sindicato Nacional Sintdogendipet. Estado Monagas.
- (40) - (ASI) – Maturín.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de los Municipios Maturín, Aguasay, Ezequiel Zamora y Santa Bárbara del Distrito Maturín. Estado Monagas.
- (41) - (SINTRAPETMUSB) – Santa Bárbara de Maturín.** Sindicato de Trabajadores Petroleros Tapirin del Municipio Santa Bárbara, Petroquímicos, Similares y Conexos del Estado Monagas.
- (42) - (SUTPSCDCPM) – Maturín.** Sindicato Único de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, Similares y Conexos del Tejero, Cedeño, Piar y Maturín del Estado Monagas.
- (43) - (SITIPP) – Municipio Piar de Monagas.** Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus Similares del Municipio Piar del Estado Monagas.
- (44) - (SITRAINPEMCAPEM) – Maturín.** Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera, Gasífera y sus Similares de los Municipios Cedeño, Acosta y Piar del Estado Monagas.
- (45) - (SINTRAIPETROFEM) – El Furrial de Monagas.** Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus Similares del Furrial. Estado Monagas.

**Estado Sucre:**

- (46) - (SUOEPES) – Guiria.** Sindicato Único de Obreros y Empleados Petroleros del Estado Sucre.

**Estado Trujillo:**

- (47) - (SUODEPETROL) – Santa Isabel.** Sindicato Único de Obreros y Empleados Petroleros del Estado Trujillo.

**Estado Zulia:**

- (48) - (SOEP) – Bachaquero.** Sindicato Unión de Obreros y Empleados Petroleros de Bachaquero, Estado Zulia.
- (49) - (SOEP) – Cabimas.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Cabimas, Estado Zulia.
- (50) - (STP) – Campo Mara.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de Campo Mara, Estado Zulia.
- (51) - (STP) – Casigua el Cubo.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de Casigua El Cubo, de los Distritos Colón y Sucre del Estado Zulia.
- (52) - (SOEP) – Tía Juana.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Tía Juana, Estado Zulia.

- (53) - **(STPL) – Lagunillas.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de Lagunillas, Estado Zulia.
- (54) - **(STP) – La Concepción.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Concepción, Estado Zulia.
- (55) - **(STP) – La Paz.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de La Paz, Estado Zulia.
- (56) - **(STPMSURMZ) – Maracaibo.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de los Distritos Maracaibo, Urdaneta y Perijá del Estado Zulia.
- (57) - **(SOEP) – Mene Grande.** Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Mene Grande, Estado Zulia.
- (58) - **(STOPPS) – Puerto Miranda.** Sindicato de Trabajadores Organizados del Petróleo, Petroquímico y sus Similares del Municipio Miranda del Estado Zulia.
- (59) - **(STP) – San Lorenzo.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de San Lorenzo, Estado Zulia.
- (60) - **(UNMPMEZ) – Marino del Zulia.** Unión Nacional de Marineros Petroleros y Mercantes del Estado Zulia.
- (61) - **(SITRAPEMAZ) – Machiques.** Sindicato de Trabajadores Petroleros del Municipio Autónomo Machiques de Perijá del Estado Zulia.
- (62) - **(SINPROBIOEZ) – Buzos del Zulia.** Sindicato Profesional de Buzos Patrones y Marineros Industriales Organizados Similares y Conexos del Estado Zulia.
- (63) - **(SITRANCOL) – Marino Costa Oriental del Zulia.** Sindicato de Trabajadores Marineros de la Sub-Región Costa Oriental del Lago del Estado Zulia.
- (64) - **(SINTRAPEZ) – Zulia.** Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares del Estado Zulia.
- (65) - **(SIUTRAPEFRAN) – San Francisco del Zulia.** Sindicato Único de Marineros y Trabajadores Petroleros y Similares del Municipio San Francisco del Estado Zulia.
- (66) - **(SINTDOGENDIPET) – Seccional – Zulia** Sindicato Nacional de Trabajadores Operadores de Gammagrafía y Ensayos No destructivos de la Industria Petrolera, sus Similares y la Industria en General, Seccional del Estado Zulia.
- (67) - **(SIPTIPCML) – Lagunillas.** Sindicato Profesional de trabajadores de la Industria Petrolera, Contratista sus Similares y Conexos del Municipio Lagunillas del Estado Zulia.



- (68) - (SITRAPETROLMSFUP) – Zulia** Sindicato Bolivariano de Trabajadores Petroleros de los Municipios Maracaibo, San Francisco, Urdaneta y Perijá del Estado Zulia.
- (69) - (SINUTRASECONPECOL) – Costa Oriental del Lago.** Sindicato Único de los Trabajadores al Servicio de las Contratistas de la Costa Oriental del Lago del Estado Zulia.
- (70) - (SINTRABOLPESLEZ) – Lagunillas.** Sindicato de Trabajadores Democráticos Bolivarianos Petroleros y Similares del Municipio Lagunillas del Estado Zulia.
- (71) - (ASODEPECOL) – Costa Oriental del Lago.** Asociación Sindical de Obreros y Empleados Petroleros Costa Oriental de los Municipios Cabimas, Simón Bolívar y Lagunillas del Estado Zulia.
- (72) - (SINBOTRAIPESBEZ) – Simón Bolívar del Zulia.** Sindicato Bolivariano de trabajadores de la Industria Petrolera Simón Bolívar del Estado Zulia.
- (73) - (SINTRAPEZUL) – Zulia.** Sindicato de Trabajadores Petroleros Bolivarianos de los Municipios Maracaibo, San Francisco y la Cañada de Urdaneta del Estado Zulia.
- (74) - (ZULIAPETROL) – Zulia.** Sindicato de Trabajadores Petroleros y Petroquímicos Similares y Conexos del Estado Zulia.
- (75) - (SIMUTRAPETROL) – Lagunillas.** Sindicato Municipal de Trabajadores Petroleros de Lagunillas del Estado Zulia.
- (76) - (SIMUTRAPETROL) – Tía Juana.** Sindicato Municipal de Trabajadores Petroleros de Tía Juana del Estado Zulia.
- (77) - (SUTISP) –Zulia.** Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Petrolera Similares y Conexos de la Sub-Región Perijá Municipio Rosario de Perijá y Machiques de Perijá del estado Zulia.
- (78) - (SIPSOFAIPPEZZ) – Zulia** Sindicato Profesional de Soldadores y Fabricantes Bolivarianos de la Industria Petrolera y Petroquímica sus Similares y Conexos del Estado Zulia.
- (79) - (USMIP) – Zulia** Unión Sindical de Marinos Lacustre y Buques – Tanques de la Industria Petrolera en el Estado Zulia.
- (80) - (SIPTRAPEZ) – Zulia** Sindicato Profesional de Trabajadores de las Industrias Petrolera y Petroquímica sus Similares y Conexos del Estado Zulia.
- (81) - (SITRAIPSEZ) – Zulia** Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus Similares del Estado Zulia. (SITDBPALEZ) – Lagunillas Sindicato de Trabajadores Democráticos Bolivarianos Petroleros y Afines del Municipio Lagunillas del Estado Zulia.

- (82) - (SBTIPL) – **Lagunillas** Sindicato Bolivariano de Trabajadores de la Industria Petrolera de Lagunillas.

**B. LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
HIDROCARBUROS Y SUS DERIVADOS DE VENEZUELA  
(FETRAHIDROCARBUROS)  
SINDICATOS AFILIADOS**

**Estado Apure:**

- (1) - (STH) – **Apure**. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Similares del Estado Apure.

**Estado Anzoátegui:**

- (2) - (SUTP) – **Puerto la Cruz**. Sindicato Unificado de Trabajadores del Petróleo y sus Derivados de los Municipios Sotillo, Bolívar, Bruzual, Cajigal y Peñalver del Estado Anzoátegui.
- (3) - (STIH) – **Anaco**. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados del Petróleo de los Municipios Freites, Anaco, Aragua, Simón Rodríguez, Guanipa, Miranda, Independencia, Monagas, y Libertad del Estado Anzoátegui.
- (4) - (STIH) – **Cantaura**. Sindicato de Trabajadores de Hidrocarburos y sus Derivados de los Municipios Freites, Anaco, Aragua, Simón Rodríguez, Miranda, Libertad, Guanipa, Independencia, y Monagas del Estado Anzoátegui.
- (5) - (AOEP) – **El Tigre**. Asociación de Obreros y Empleados del Petróleo y sus Similares de los Municipios Simón Rodríguez, Guanipa, Freites, Anaco, Aragua e Independencia del Estado Anzoátegui.
- (6) - (STOPS) – **Pariaguán**. Sindicato de Trabajadores Organizados Petroleros y sus Similares de los Municipios Miranda, Monagas, Simón Rodríguez, Guanipa, Aragua, Freites, Anaco e Independencia del Estado Anzoátegui.

**Estado Carabobo:**

- (7) - (SPTPQCSEC) – **Carabobo**. Sindicato Profesional de Trabajadores Petroleros, Químicos, Conexos y Similares del Estado Carabobo.

**Estado Delta Amacuro:**

- (8) - (SINTRAHIDELTA) – **Delta Amacuro**. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados del Estado Delta Amacuro.

**Distrito Capital:**

- (9) - (OOEIHDCMV) – **Caracas**. Organización de Obreros y Empleados de la Industria de Hidrocarburos del Distrito Capital, Estado Miranda y Estado Vargas.

**Estado Falcón:**

- (10) - **(OSMPPMSEF) – Punto Fijo.** Organización Sindical de Marinos Petroleros, Petroquímicos, Mercantes y Similares del Estado Falcón.
- (11) - **(STIPPCEF) – Punto Fijo.** Sindicato de Trabajadores de la Industria del Petróleo, Petroquímicos, Conexos y sus Derivados del Estado Falcón.
- (12) - **(SINTRAPETROL) – Punto Fijo.** Sindicato Autónomo de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos y sus Derivados del Estado Falcón.

**Estado Guárico:**

- (13) - **(STIPCSEG) – Guárico.** Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera, Conexos y sus Similares del Estado Guárico.

**Estado Monagas:**

- (14) - **(STIHD) – Quiriquire.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados de los Municipios Bolívar, Maturín y Sotillo del Estado Monagas.
- (15) - **(STP) – Aguasay.** Sindicato de Trabajadores Petroleros de los Municipios Maturín, Aguasay, Ezequiel Zamora, Santa Bárbara y San Simón del Estado Monagas.
- (16) - **(STHID) – Temblador.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados del Estado Monagas.
- (17) - **(SINTRAINHDEMO) – Monagas.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados del Estado Monagas.

**Estado Sucre:**

- (18) - **(SINTRAHIDROCA) – Sucre.** Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Similares, Afines y Conexos del Estado Sucre.

**Estado Trujillo:**

- (19) - **(STPT) – Trujillo.** Sindicato de Trabajadores Petroleros del Estado Trujillo.

**Estado Táchira:**

- (20) - **(STH) – Táchira.** Sindicato de Trabajadores de Hidrocarburos del Estado Táchira.

**Estado Zulia:**

- (21) - **(STIHDL) – Lagunillas.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados de Lagunillas, Estado Zulia.
- (22) - **(OSMV) – Zulia.** Organización Sindical de Marinos de Venezuela.
- (23) - **(STIHD) – Cabimas y Tía Juana.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de los Hidrocarburos y sus Derivados de Cabimas, Tía Juana y Municipio Simón Bolívar del Estado Zulia.

- (24) - (STIHDB) – Bachaquero.** Sindicato de Trabajadores de la Industria de los Hidrocarburos y sus Derivados de Bachaquero, Estado Zulia.
- (25) - (SOEIP) – Machiques.** Sindicato de Trabajadores en General de la Industria Petrolera, Similares y Conexos de los Municipios Autónomos Rosario de Perijá y Machiques de Perijá del Estado Zulia.
- (26) - (SIMATRAP) – Zulia.** Sindicato de Marinos y Trabajadores Petroleros y sus Similares de la Costa Norte del Lago del Estado Zulia.
- (27) - (USTIHPS) – Zulia.** Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos, Petroquímicos y sus Similares de los Municipios Autónomos Simón Bolívar, Santa Rita y Miranda del Estado Zulia.
- (28) - (SUPTEPETROL) – Zulia.** Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Empresas Petroleras, Conexos y Similares del Municipio Baralt del Estado Zulia.
- (29) - (SINTRAPJEL) – Zulia.** Sindicato de Trabajadores Obreros y Empleados Petroleros del Municipio Doctor Jesús Enrique Lozada y sus Similares del Estado Zulia.
- (30) - (SINTRAMPEMASCA) – Zulia.** Sindicato Profesional de Trabajadores y Marinos Petroleros, Similares y Conexos de los Municipios Maracaibo, San Francisco y la Cañada del Estado Zulia.

**C. SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES**  
**PETROLEROS (SINUTRAPETROL)**  
**SUS SECCIONALES:**

Una Seccional por Entidad Federal de acuerdo al Parágrafo Único del artículo 418 de la Ley Orgánica del Trabajo, para Sindicatos Nacionales que aparezcan registradas por ante el Ministerio del Trabajo para la fecha del depósito legal de la presente Convención.

**POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO:**

**POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR):**

**POR LA EMPRESA PDVSA GAS, S.A.:**

**POR LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PETROLEROS, QUÍMICOS  
Y SUS SIMILARES DE VENEZUELA (FEDEPETROL):**

**POR LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE  
HIDROCARBUROS Y SUS DERIVADOS DE VENEZUELA  
(FETRAHIDROCARBUROS):**

**POR EL SINDICATO NACIONAL UNITARIO DE TRABAJADORES  
PETROLEROS (SINUTRAPETROL):**