

ÍNDICE

1. CLÁUSULA Nº 01 DEFINICIONES
2. CLÁUSULA Nº 02 AMBITO DE LA CONVENCION COLECTIVA
3. CLÁUSULA Nº 03 RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA
4. CLÁUSULA Nº 04 CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES
5. CLÁUSULA Nº 05 DOTACIÓN DE CARNET Y CONSTANCIA DE TRABAJO
6. CLÁUSULA Nº 06 PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DEL SALARIO
7. CLÁUSULA Nº 07 DESCRIPCION DE CARGOS
8. CLÁUSULA Nº 08 CONTRATISTAS
9. CLÁUSULA Nº 09 CONTRATO A TIEMPO DETERMINADO
10. CLÁUSULA Nº 10 TRABAJADORES EXTRANJEROS
11. CLÁUSULA Nº 11 SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCION A CARGOS SUPERIORES
12. CLÁUSULA Nº 12 SUSTITUCIONES TEMPORALES
13. CLÁUSULA Nº 13 COMIDA, REFRIGERIO Y TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRAORDINARIO
14. CLÁUSULA Nº 14 PERMISOS Y CONTRIBUCIONES
15. CLÁUSULA Nº 15 PERMISO PARA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL
16. CLÁUSULA Nº 16 DEFENSA DE CONDUCTORES
17. CLÁUSULA Nº 17 SERVICIO DE COMIDA Y COMEDORES
18. CLÁUSULA Nº 18 JUGUETES Y FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES
19. CLÁUSULA Nº 19 APOYO EDUCATIVO Y UTILES ESCOLARES

20. CLÁUSULA Nº 20 PROMOCION DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS
21. CLÁUSULA Nº 21 CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACION
22. CLÁUSULA Nº 22 COOPERATIVAS Y MICROEMPRESAS DE SERVICIOS Y/O CONSUMOS
23. CLÁUSULA Nº 23 PAGO DE COLEGIOS PROFESIONALES
24. CLÁUSULA Nº 24 APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES
25. CLÁUSULA Nº 25 VISITA A INSTALACIONES INDUSTRIALES
26. CLÁUSULA Nº 26 PLAN DE SEGUROS
27. CLÁUSULA Nº 27 MONTEPIO
28. CLÁUSULA Nº 28 BONIFICACIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS
29. CLÁUSULA Nº 29 DÍA DEL TRABAJADOR DEL ALUMINIO EN CVG VENALUM
30. CLÁUSULA Nº 30 TRABAJO ADECUADO PARA CONVALECIENTES
31. CLÁUSULA Nº 31 ENTRENAMIENTO DE TRABAJADORES EN PERIODO DE REHABILITACIÓN
32. CLÁUSULA Nº 32 PROGRAMA DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES
33. CLÁUSULA Nº 33 SERVICIO MEDICO Y EXAMEN MEDICO ANUAL
34. CLÁUSULA Nº 34 SUMINISTRO DE APARATOS ORTOPÉDICOS
35. CLÁUSULA Nº 35 ENFERMEDAD POR HERNIAS
36. CLÁUSULA Nº 36 ACCIDENTES EN EVENTOS DEPORTIVOS
37. CLÁUSULA Nº 37 SUMINISTRO DE ROPA DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, TOALLAS Y JABONES

38. CLÁUSULA Nº 38 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
39. CLÁUSULA Nº 39 SUMINISTRO DE AGUA POTABLE
40. CLÁUSULA Nº 40 ACCIDENTE INDUSTRIAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD NO PROFESIONAL
41. CLÁUSULA Nº 41 LAVANDERIA
42. CLÁUSULA Nº 42 PRIMEROS AUXILIOS
43. CLÁUSULA Nº 43 SERVICIO DE AMBULANCIA
44. CLÁUSULA Nº 44 VESTUARIOS E INSTALACIONES SANITARIAS
45. CLÁUSULA Nº 45 SUSTANCIAS TOXICAS O PELIGROSA
46. CLÁUSULA Nº 46 ÁREAS ESPECIALES EN LA SALA DE CELDAS Y OTROS SITIOS DE TRABAJO
47. CLÁUSULA Nº 47 PLAN VACACIONAL, VACACIONES Y BONO VACACIONAL
48. CLÁUSULA Nº 48 PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES
49. CLÁUSULA Nº 49 ATENCION PARA NIÑOS ESPECIALES
50. CLÁUSULA Nº 50 TABULADOR
51. CLÁUSULA Nº 51 AUMENTO DE SALARIO
52. CLÁUSULA Nº 52 BONO NOCTURNO Y HORAS EXTRAORDINARIAS
53. CLÁUSULA Nº 53 REMUNERACION DEL DIA DE DESCANSO
54. CLÁUSULA Nº 54 PAGO POR TRABAJO EN DIA DE DESCANSO LEGAL O FERIADO
55. CLÁUSULA Nº 55 PRIMA POR TRABAJO EN DOMINGO QUE NO ES DESCANSO LEGAL

56. CLÁUSULA Nº 56 SUMINISTRO Y ASIGNACIÓN POR TRANSPORTE
57. CLÁUSULA Nº 57 LLAMADA INTEMPESTIVA
58. CLÁUSULA Nº 58 ASIGNACIÓN TEMPORAL EN CARGOS VACANTES
59. CLÁUSULA Nº 59 UTILIDADES
60. CLÁUSULA Nº 60 VIÁTICOS
61. CLÁUSULA Nº 61 INTERESES SOBRE PRESTACION DE ANTIGÜEDAD
62. CLÁUSULA Nº 62 PLAN DE VIVIENDA
63. CLÁUSULA Nº 63 ASIGNACIÓN POR VIVIENDA
64. 64.CLÁUSULA Nº 64 PLAN DE AHORRO
65. CLÁUSULA Nº 65 BONO POR AÑOS DE SERVICIO
66. CLÁUSULA Nº 66 SERVICIO DE AMBULANCIA
67. CLÁUSULA Nº 67 REHABILITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE TRABAJADORES
68. CLÁUSULA Nº 68 FINANCIAMIENTOS
69. CLÁUSULA Nº 69 PASAJE AEREO PARA TRATAMIENTO MEDICO ESPECIALIZADO
70. CLÁUSULA Nº 70 PREAVISO
71. CLÁUSULA Nº 71 PAGO ADICIONAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD
72. CLÁUSULA Nº 72 JORNADA SEMANAL Y TURNOS DE TRABAJO
73. CLÁUSULA Nº 73 TIEMPO DE REPOSO Y COMIDA
74. CLÁUSULA Nº 74 TRABAJADORES QUE EFECTUAN LABORES EN EL MUELLE
75. CLÁUSULA Nº 75 CONTRIBUCION Y TRANSPORTE PARA EXCURSIONES

76. CLÁUSULA Nº 76 PRESTAMOS
77. CLÁUSULA Nº 77 TIEMPO PARA GUARDAR IMPLEMENTOS Y ASEARSE BREVEMENTE
78. CLÁUSULA Nº 78 ÚTILES Y HERRAMIENTAS
79. CLÁUSULA Nº 79 PREMIOS Y ESTIMULOS ESPECIALES
80. CLÁUSULA Nº 80 TIEMPO PERDIDO POR RETARDO EN EL TRANSPORTE
81. CLÁUSULA Nº 81 SUSPENSION DE LABORES
82. CLÁUSULA Nº 82 CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO
83. CLÁUSULA Nº 83 TRABAJO DE INDOLE DISTINTA
84. CLÁUSULA Nº 84 ROTACIÓN
85. CLÁUSULA 85 SUSPENSIONES
86. CLÁUSULA Nº 86 CONTINUIDAD DE LABORES
87. CLÁUSULA Nº 87 COMIDA ESPECIAL PARA QUIENES LABOREN EN EL DIA 1º DE ENERO, 1º DE MAYO, 24,25 Y 31 DE DICIEMBRE
88. CLÁUSULA Nº 88 VENTA DE VEHICULOS USADOS, MOBILIARIOS Y MATERIALES
89. CLÁUSULA Nº 89 CONTRIBUCION PARA EL PRIMERO DE MAYO
90. CLÁUSULA Nº 90 DIA DE DESCANSO ADICIONAL CONTRACTUAL TRABAJADO
91. CLÁUSULA Nº 91 TRABAJO EN ALTURA Y AREAS CONFINADAS
92. CLÁUSULA Nº 92 FIESTA DE FIN DE AÑO
93. CLÁUSULA Nº 93 VISITA A LOS SITIOS DE TRABAJO
94. CLÁUSULA Nº 94 CONTESTACION DE CORRESPONDENCIA
95. CLÁUSULA Nº 95 FUERO SINDICAL

96. CLÁUSULA Nº 96 LISTA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS
97. CLÁUSULA Nº 97 CARTELERA SINDICAL
98. CLÁUSULA Nº 98 LOCAL SINDICAL
99. CLÁUSULA Nº 99 ACCIDENTES EN VIAJES DE DIRIGENTES SINDICALES
100. CLÁUSULA Nº 100 CUOTAS SINDICALES
101. CLÁUSULA Nº 101 PERMISO PARA DIRECTIVOS A TIEMPO COMPLETO
102. *CLÁUSULA Nº 102 TRABAJADORES ELECTOS EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*
103. CLÁUSULA Nº 103 TRABAJADORES ELECTOS EN LA FEDERACION Y CONFEDERACION
104. CLÁUSULA Nº 104 PERMISOS PARA ASISTIR A CONGRESOS Y OTROS EVENTOS SINDICALES
105. CLÁUSULA Nº 105 INAMOVILIDAD EN ELECCIONES SINDICALES
106. CLÁUSULA Nº 106 PASE PARA VEHICULOS DEL SINDICATO
107. CLÁUSULA Nº 107 PERMISO PARA MIEMBROS DE LAS COMISIONES ELECTORALES DEL SINDICATO
108. CLÁUSULA Nº 108 EFECTOS DE REFORMAS LEGALES
109. CLÁUSULA Nº 109 EFECTIVIDAD DE BENEFICIOS
110. *CLÁUSULA Nº 110 DURACION DE LA CONVENCION*
111. CLÁUSULA Nº 111 EDICIÓN DE LA CONVENCION
112. CLÁUSULA Nº 112 COGESTION Y PARTICIPACIÓN LABORAL
113. CLÁUSULA Nº 113 SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES
114. CLÁUSULA Nº 114 PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN
115. CLÁUSULA Nº 115 PERMANENCIA DE BENEFICIOS

116. CLÁUSULA Nº 116 DISPOSICION TRANSITORIA

CLAUSULA N° 1 DEFINICIONES

Para la más fácil y correcta interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva, se establecen las siguientes definiciones:

EMPRESA: Este término indica a la CVG Industria Venezolana de Aluminio, C.A. (CVG VENALUM).

SINDICATO: Este término se refiere al Sindicato Único de Trabajadores Profesionales Universitarios de la Industria Venezolana de Aluminio (SUTRAPUVAL)

FEDERACIÓN: Este término indica la Federación de trabajadores a la cual se afilie el sindicato.

CONFEDERACION O CENTRAL: Este término indica la Organización de tercer grado de trabajadores bajo la figura de Confederación o Central, a la cual esté vinculada la Federación a la cual este afiliado el Sindicato.

PARTES: Este término se refiere a los sujetos que suscriben la presente convención, por la parte empleadora a CVG VENALUM; y por la otra parte, a los trabajadores amparados por esta Convención, representados por el Sindicato Único de Trabajadores Profesionales Universitarios de la Industria Venezolana de Aluminio (SUTRAPUVAL).

CONVENCION: Este término se refiere al presente instrumento colectivo, que rige las condiciones de trabajo a la que se someterán las partes.

SALARIO BASICO: Este término se refiere a la remuneración asignada al cargo del trabajador en el tabulador.

SALARIO: Este término indica la remuneración general que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios de acuerdo con lo pautado en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo Vigente.

SALARIO NORMAL: Este término se refiere a la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

TRABAJADOR: Este término se refiere de forma indistinta a la identificación de las personas naturales, hombres y mujeres, profesionales universitarios, que prestan sus servicios a CVG –VENALUM y sean beneficiarios de la presente convención.

COMISIONES: Este término se refiere al conjunto de personas para tratar, resolver o solucionar los asuntos que le fueran encomendados de acuerdo a lo establecido en la presente convención.

I.V.S.S.: Este término indica al INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES.

LOTV: Este término indica a la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

LOPCYMAT: Este término indica a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

REPRESENTANTES: Este término se refiere a las personas debidamente autorizadas por las partes para actuar en su nombre y representación en todo lo concerniente al cumplimiento de esta Convención.

TABULADOR: Este término se refiere al instrumento que contiene la lista de clasificación de cargos de los trabajadores establecidos en la Cláusula N° 2 (Ámbito de la Convención Colectiva) que prestan servicio para CVG VENALUM, y sus correspondientes salarios básicos, contenido en el Anexo "A" que forma parte de esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA Nº 2

AMBITO DE LA CONVENCION COLECTIVA

Las partes acuerdan, que la presente Convención Colectiva de Trabajo amparará a los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Que sean profesionales universitarios debidamente titulados.
2. Pertenecientes todos a las Nóminas Mayor y Ejecutiva, considerados estos como de confianza.
3. Que desempeñen cargos cuyo perfil requiera ser profesional universitario.

Las partes convienen de conformidad con el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 174 de su Reglamento, excluir totalmente del ámbito de aplicación de esta Convención a los empleados de dirección y a los trabajadores que ocupen, en relación con lo establecido en el numeral 2 de esta Cláusula, cargos de Jefe de Departamento, Jefe de División o Superintendente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa, se reserva la iniciativa de actualizar los convenios individuales de aquellos trabajadores que no resulten comprendidos en el ámbito de esta Convención y sujetos a dichos convenios individuales, en cumplimiento de la obligación legal de que las condiciones de trabajo, derechos y beneficios que disfruten no podrán ser inferiores a las de esta Convención, en conformidad con el artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dado el rol de los trabajadores amparados por la presente Convención, en el diseño, control o ejecución de las políticas de la Empresa, el Sindicato respetará las facultades de dirección y el cabal acatamiento de las órdenes e instrucciones de la autoridad jerárquica.

PARAGRAFO TERCERO: En caso de acciones sindicales, se garantizará a la Empresa el desenvolvimiento de los servicios mínimos indispensables, según la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y la presente Convención.

CLAUSULA N° 3

RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA

Para la buena marcha de las relaciones entre las partes, CVG VENALUM y el Sindicato se comprometen a mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento mutuo en sus entrevistas y conversaciones, y a seguir fielmente las disposiciones de esta Convención y las que impone la Ley Orgánica del Trabajo; y, por consiguiente, impartirán las instrucciones pertinentes para mantener las buenas relaciones Trabajador - Empresa. En tal virtud, la Empresa continuará la práctica de instruir debidamente a los supervisores sobre el trato que deben dar al personal a su servicio y la forma como deben hacer sus reclamaciones a los trabajadores o a sus representantes. Recíprocamente, el Sindicato signatario de esta Convención se compromete a instruir a sus afiliados respectivos sobre el deber en que están de cumplir sus obligaciones legales y convencionales y sobre el trato que deben usar cuando ventilen asuntos con los supervisores u otros representantes de la Empresa, todo con la finalidad de mantener el clima de respeto, cordialidad y entendimiento en las relaciones Trabajador - Empresa a que se refiere esta Cláusula.

CLAUSULA N° 4

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

La Empresa conviene en recibir por parte del Sindicato, postulaciones de candidatos para optar a cargos vacantes o nuevas contrataciones.

Queda entendido, que los candidatos postulados por el Sindicato, serán sometidos al mismo proceso de selección que los reclutados directamente por la Empresa.

A los fines de mantener un personal altamente calificado, la empresa seleccionará al candidato que cumpla con los requisitos y calificación exigidos para ocupar el cargo, en tal sentido seleccionará la fuente de reclutamiento más conveniente en función de los requerimientos y perfil exigidos por el cargo, así como también garantizará la actualización permanente del registro de elegibles.

Cuando el Sindicato lo requiera, la Empresa dará información del perfil de un determinado trabajador o grupo de trabajadores que hayan sido ingresados a la Empresa.

CLAUSULA Nº 5

DOTACIÓN DE CARNET Y CONSTANCIA DE TRABAJO

La Empresa continuará con el suministro de un carnet individual de identificación a todos sus trabajadores, en la oportunidad de su ingreso, donde además de los datos pertinentes, se incluirá su grupo sanguíneo. Así mismo, el trabajador se compromete a portarlo en sitio visible para su acceso y permanencia dentro de las instalaciones de la Empresa. En caso de extravío del carnet, el trabajador podrá obtener una copia del mismo, cancelando su valor de reposición. Al término de la relación laboral, el trabajador se compromete a devolverlo a la Empresa.

Cuando termine la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a ingresar al Sindicato para solicitar asistencia sindical en las reclamaciones que tuviere pendiente, y a las oficinas administrativas de la empresa, para plantear directamente sus reclamos; a tal efecto, la empresa le autorizará el acceso a dichas áreas o dependencias de acuerdo a las Normas y Procedimientos establecidas vigentes en la empresa.

Así mismo, la Empresa conviene en facilitar las constancias de trabajo a todos sus trabajadores que así lo soliciten ante la unidad respectiva. De igual manera entregará la respectiva constancia a aquellos trabajadores que hayan dejado de prestar servicios, en la cual se hará constar el tiempo de servicio prestado, último salario devengado y último cargo desempeñado.

CLAUSULA N° 6
PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DEL SALARIO

La Empresa conviene en cancelar el salario de los trabajadores los días quince y último de cada mes, o en su defecto el día hábil bancario inmediato anterior a dichos días; dicho pago se hará a través de Depósitos Bancarios; el listín, sobre o relación de pago deberá especificar los detalles y conceptos de la remuneración.

CLAUSULA N° 7

DESCRIPCION DE CARGOS

Con el objeto de que tanto el Sindicato como los propios trabajadores cubiertos por esta Convención, tengan un cabal conocimiento de las obligaciones inherentes a sus respectivas labores, la Empresa se obliga a entregar el contenido de las descripciones de los cargos correspondientes a cada una de las Clasificaciones a los trabajadores amparados por esta Convención. Asimismo, cuando ocurran modificaciones en el Tabulador conforme a lo establecido en la CLÁUSULA N° 52 "TABULADOR" la Empresa entregará al Sindicato y a los trabajadores, las descripciones de cargos correspondientes a cada una de las posiciones modificadas o añadidas.

Asimismo, cuando un trabajador ingrese a la Empresa, o sea promovido a un cargo superior, ésta le entregará la respectiva descripción de cargo.

CLAUSULA N° 8 CONTRATISTAS

Cuando la Empresa haga uso de contratistas conforme a los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica del Trabajo, garantizará que dichas contratistas otorguen a sus trabajadores los salarios y beneficios que les corresponden de conformidad con los artículos antes citados, en consecuencia solo cuando la obra sea inherente y conexas con el objeto de la Empresa, ésta se hará solidariamente responsable del fiel cumplimiento de sus obligaciones.

La Empresa, además de cumplir y hacer cumplir a las empresas contratistas a que se refiere la presente cláusula las disposiciones de esta Convención Colectiva, igualmente se obliga a cumplir y a hacer cumplir a dichas empresas contratistas las siguientes normas:

1.- Cuando la empresa haga uso de las contratistas a las cuales se refiere el primer párrafo lo hará con personas de comprobada solvencia laboral y económica, que garantice la mayor permanencia de trabajo posible.

2.- Cuando un trabajador, perteneciente a una empresa contratista tenga un reclamo pendiente, que no haya sido solucionado satisfactoriamente por su patrono, podrá el trabajador directamente o por medio de la representación sindical, plantear el caso a la Unidad de Asuntos Laborales de la Empresa.

Así mismo, en dichos contratos se incluirán estipulaciones que obliguen al contratista a dotar a sus trabajadores de todos los implementos de Higiene y Seguridad Industrial requeridos para el cumplimiento de sus labores.

Al formalizar contratos, la Empresa notificará al Sindicato en el lapso de diez (10) días hábiles, la razón social del Contratista, el Representante del Contratista en la Obra, la obra o trabajo a realizarse, la fecha de inicio, el tiempo de duración del contrato y el número de trabajadores a emplearse.

CLAUSULA N° 9

CONTRATO A TIEMPO DETERMINADO

La Empresa conviene que para la ejecución de sus operaciones normales no utilizará la práctica de contratar Trabajadores por tiempo determinado. Sin embargo, cuando razones especiales lo recomienden, la Empresa podrá celebrar este tipo de contratos por un período no mayor de un (1) año, pudiendo prorrogar este lapso por un tiempo igual. Concluida dicha prórroga, si el trabajador continúa prestando servicios, se considerará celebrado su contrato por tiempo indeterminado desde la fecha de su inicio. La Empresa conviene en suministrar al Sindicato los nombres, fecha de ingreso, cargo, unidad de trabajo, monto del salario y número de ficha de los trabajadores contratados a tiempo determinado. A los trabajadores contratados por tiempo determinado les serán aplicados los beneficios contemplados en la presente Convención Colectiva que les correspondan, conforme a los términos y condiciones establecidas.

Queda entendido, que las estipulaciones de esta cláusula no serán aplicables en los casos de permisos, o de suspensión de la relación de trabajo debida a detenciones o al ejercicio de cargos de elección popular, en cuyos casos, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo por tiempo determinado de acuerdo a lo establecido en el artículo 76 de la Ley Orgánica del Trabajo Vigente.

CLAUSULA N° 10

TRABAJADORES EXTRANJEROS

La Empresa se compromete a no contratar trabajadores extranjeros para ocupar cargos que estén cubiertos por ésta Convención, siempre que pueda contratar trabajadores venezolanos para ocupar dichos cargos en iguales condiciones de eficiencia y capacidad. Los trabajadores extranjeros a que se refiere esta Cláusula, no podrán realizar labores distintas a aquellas para las cuales fueron contratados. En la contratación de trabajadores extranjeros, además de lo convenido en ésta Cláusula, se cumplirán las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su respectiva reglamentación.

Así mismo, deberán cumplirse las disposiciones establecidas en las diferentes normativas y reglamentos de los Colegios Profesionales de Venezuela.

CLAUSULA N° 11
SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCION A CARGOS
SUPERIORES

1.- La Empresa impulsará el desarrollo y la formación profesional de sus trabajadores en aquellas áreas funcionales que considere claves para la continuidad de las operaciones de la Empresa. En este sentido, las partes convienen en que el desarrollo de personal tendrá como finalidad la capacitación y/o formación del trabajador a objeto de proporcionar una base sólida de conocimientos técnicos y prácticos para el desempeño de su cargo.

Así mismo, la elaboración de los planes de capacitación, planes de carrera, los actos de entrenamiento y la selección de los participantes es exclusiva responsabilidad de la Empresa, y en concordancia con los objetivos definidos en los planes estratégicos de la misma. El desarrollo y formación contempla:

1.a.- Un plan de desarrollo que contiene las funciones de cada cargo y su ruta de carrera, así como los requisitos para las promociones a que diera lugar de acuerdo a la política de la Empresa.

1.b.- Evaluación anual por desempeño (meritocracia), para detectar las debilidades y fortalezas del trabajador, para luego programar la formación y mejoramiento profesional.

2.- La Empresa conviene, en que cuando tenga que promover trabajadores a cargos superiores escogerá al trabajador más apto, tomando en consideración la aptitud, eficiencia, capacidad y los requisitos exigidos e indispensables para el cargo.

CLAUSULA N° 12

SUSTITUCIONES TEMPORALES

La Empresa conviene en reconocer el pago por concepto de Sustitución Temporal a los trabajadores amparados por la presente Convención, cuando ocupen temporalmente por más de un (1) día, otro cargo de mayor nivel de clasificación (no entre categorías de un mismo cargo), por un período determinado y para suplir la ausencia de su titular.

Es entendido que las sustituciones temporales no serán mayores de TREINTA (30) días y que cumplido ese lapso sin regresar el sustituido, el trabajador sustituto quedará clasificado en el mismo cargo que venía desempeñando, excepto en aquellas sustituciones mayores a treinta (30) días que hayan sido causadas por accidente, enfermedad o permisos especiales del sustituido que amerite largos períodos de ausencia.

El pago por concepto de Sustitución Temporal será: la diferencia existente entre el salario básico del sustituto y el del trabajador sustituido, siempre y cuando no supere al mismo.

La selección del sustituto deberá realizarse en función del trabajador que cumpla con los requisitos mínimos del cargo a sustituir, en el nivel inmediatamente inferior al cargo a desempeñar.

Se considerará en primer lugar al trabajador que preste servicio en la misma Unidad donde se generó la sustitución, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos, de no ser así, se escogerá otro trabajador de la misma Unidad y en última instancia cualquier otro trabajador de la Empresa.

Cuando la sustitución se efectúe entre nóminas distintas, se le cancelará la diferencia entre las primas de vehículo y vivienda, a que hubiere lugar.

Cuando se trate de cargos vacantes, se cancelará el quince por ciento (15%) del salario básico del sustituto.

CLAUSULA N° 13
COMIDA, REFRIGERIO Y TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRAORDINARIO

La Empresa se compromete a suministrar gratuitamente una comida de excelente calidad al trabajador, que una vez cumplida su jornada normal de trabajo, deba prolongarla por un lapso de cuatro (4) horas o más por orden de la Empresa o por no presentarse su relevo en caso de que el trabajador labore en turno rotativo.

Cuando el trabajador deba prolongar su jornada normal de trabajo por un lapso de dos (2) horas o más, y menos de cuatro (4) horas, la Empresa se compromete a seguir suministrando un refrigerio de primera calidad. Este refrigerio consistirá en un sándwich, una hamburguesa u otra alternativa similar, además de medio litro de jugo o leche y un dulce o fruta.

Así mismo, la empresa conviene en suministrar el transporte a todos los trabajadores después de haber finalizado el trabajo extraordinario, quedando entendido que los trabajadores serán trasladados a la parada más cercana posible a su residencia. En aquellos casos donde los trabajadores finalicen el trabajo extraordinario en altas horas de la noche, serán trasladados a su residencia.

CLAUSULA N° 14

PERMISOS Y CONTRIBUCIONES

1. PERMISOS Y PAGO DURANTE EL PERIODO PRE Y POST NATAL

La Empresa conviene en pagar a la trabajadora en estado de gravidez y de acuerdo con la certificación médica del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, durante las ocho (08) semanas anteriores al alumbramiento y las doce (12) semanas posteriores al mismo, la diferencia entre lo que paga el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y el salario básico de la trabajadora.

De la misma manera, se compromete en conceder a sus trabajadoras, permiso remunerado a razón de salario base (salario básico más asignación por transporte, más asignación por vivienda) cada mes durante el embarazo, por el tiempo requerido, para que pueda recibir dentro de la zona, el chequeo médico correspondiente. Así mismo, la Empresa conviene en conceder a la trabajadora, durante su período de lactancia, dos (02) permisos diarios de una (1hr.) hora cada uno, de acuerdo al artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo. Queda expresamente entendido que dicho período de lactancia no podrá exceder de seis (06) meses, contados desde la fecha del parto.

En caso que se le conceda a la trabajadora, la adopción de un niño menor de tres (3) años, tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar o en medida de abrigo, de conformidad con la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

Igualmente se le concederá a la trabajadora, dos (02) permisos diarios especiales de una (01) hora cada uno, desde el momento de la colocación familiar o medida de abrigo, hasta que el menor tenga seis meses de edad.

A los efectos de esta Cláusula, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

2. PERMISO Y CONTRIBUCION POR NACIMIENTO

La Empresa conviene en conceder al trabajador, por cada hijo que le nazca de su esposa o la mujer con quien habitualmente haga vida marital y cuyo nombre figure en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, un permiso de tres (3) días hábiles a razón de salario básico, mas asignación por transporte, más asignación por vivienda y una bonificación única equivalente a quince (15) días a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, previa presentación de la Partida de Nacimiento correspondiente, dentro de los sesenta (60) días siguientes, a partir de la fecha del nacimiento.

En caso de ocurrir una adopción, la Empresa reconocerá al trabajador una bonificación única igual a la otorgada por nacimiento, previa presentación de los documentos de la adopción, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la misma.

Si el padre y la madre trabajan en la Empresa, el beneficio aquí previsto le será concedido a cada uno de ellos.

3. PERMISO Y CONTRIBUCION POR MATRIMONIO

En caso de que el trabajador contraiga matrimonio, la Empresa le concederá, siempre que tuviere más de dos (2) meses al servicio de la misma, siete (7) días continuos de permiso remunerado a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda y una bonificación única de nueve (9) días a salario a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, previa presentación del Acta de Matrimonio, dentro de los sesenta (60) días siguientes a su celebración.

En caso de que ambos contrayentes presten servicios en la Empresa, el beneficio aquí previsto le será concedido a cada uno de ellos.

4. PERMISO PARA RENDIR DECLARACIONES

La Empresa concederá permiso remunerado a salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, al trabajador que sea citado para rendir declaraciones ante las autoridades judiciales, civiles, militares o del trabajo, por el número de días que el trabajador tenga que concurrir por ante el Organismo Público en el que deba rendir dichas declaraciones.

5. PERMISO PARA GESTIONES PERSONALES

El trabajador tendrá derecho a permisos remunerados a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, hasta un máximo de siete (7) días por año, siempre que no sean en los treinta (30) días posteriores ni anteriores al disfrute de sus vacaciones. Estos permisos no son acumulables, ni podrán ser disfrutados de una sola vez en forma continua.

6. PERMISO PARA COMPETENCIAS DEPORTIVAS O ACTIVIDADES CULTURALES

La Empresa concederá permiso remunerado a razón de Salario Básico, más asignación por vivienda, más asignación por transporte, al trabajador que sea seleccionado para intervenir en competencias deportivas o actividades culturales nacionales e internacionales, siempre que la designación sea hecha por la Empresa, Organismos Culturales o Deportivos Oficialmente reconocidos y Colegios Profesionales Universitarios cuando no ocasionen trastornos a las

actividades normales de la Empresa. En el caso de Colegios Profesionales Universitarios, el permiso solo se concederá para juegos dentro del territorio nacional.

Cuando las Instituciones antes mencionadas no asignen viáticos a los trabajadores seleccionados, la Empresa conviene en contribuir con el costo de los mismos, de acuerdo a lo previsto en la Cláusula No 62 de la presente Convención, a excepción de los Colegios Profesionales Universitarios.

En las competencias Interempresas debidamente organizadas, la Empresa dará permiso remunerado a salario base (salario básico más asignación por transporte más asignación por vivienda), a los trabajadores que deban representar a la planta, en forma tal que no interrumpa la normal producción de la misma.

En caso de que un equipo designado por Organismos Deportivos oficialmente reconocidos esté integrado en su totalidad por trabajadores de Venalum y sea escogido para representar a la Empresa, Municipio o Estado, se les concederá permiso también a los trabajadores designados como manager, entrenador o delegado, hasta un máximo de dos (2) trabajadores en cada ocasión. En este último caso, previa a la recomendación del Comité de Deportes, la Empresa facilitará tiempo hábil para que los trabajadores seleccionados puedan asistir a prácticas y entrenamientos especiales.

7. PERMISO POR DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL

La Empresa en caso de detención policial o judicial del trabajador, pagará a razón de su salario básico los primeros treinta (30) días de la detención.

En caso de que el trabajador resultare inocente, la Empresa lo reintegrará a su puesto de trabajo; en caso de que el trabajador sea declarado culpable, la Empresa podrá dar por terminada la relación de trabajo cancelándole las indemnizaciones como si se tratara de una renuncia, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y esta Convención.

8. PERMISO Y CONTRIBUCION PARA GASTOS MORTUORIOS

PERMISOS:

En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la Empresa conviene en conceder para que asista al acto de sepelio, a razón de salario básico, un permiso hasta por cinco (5) días continuos en caso de muerte del cónyuge o concubina (o), o de los hijos; de cuatro (4) días continuos en caso de muerte de padres o hermanos y de dos (2) días continuos en caso de muerte de abuelos, sobrinos o tíos, siempre que estos últimos convivan con el trabajador o dependan económicamente de él.

Adicional a los días de permiso anteriormente señalados, la Empresa concederá lo siguiente:

- Cuando el fallecimiento ocurra en lugar que diste a más de cien (100) kilómetros del centro de trabajo, se le concederá al trabajador tres (3) días continuos de permiso remunerado a salario básico.
- Cuando el fallecimiento ocurra en lugar que diste a más de setecientos (700) kilómetros del centro de trabajo, se le concederá al trabajador cuatro (4) días continuos de permiso remunerado a salario básico; y

Es entendido que el trabajador no perderá el derecho de su día de descanso semanal o contractual, con motivo de esos permisos. La Empresa se reserva el derecho de exigir al trabajador la comprobación de las circunstancias que dieron origen a estos permisos.

CONTRIBUCIÓN:

A.- En caso de muerte del Trabajador:

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa otorgará una contribución del CIENTO POR CIENTO (100%) de los gastos mortuorios, teniéndose como máximo la cantidad de UN MILLON DE BOLIVARES (Bs. 1.000.000,00). Esta contribución será independiente de la asignación funeraria establecida en el artículo 165 del Reglamento General del Seguro Social y será entregada a la persona que demuestre haber efectuado los gastos.

B.- En caso de muerte de familiares del Trabajador:

La Empresa conviene en entregar al trabajador la cantidad de QUINIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 500.000,00), como contribución para los gastos mortuorios en caso de fallecimiento de cualquiera de los siguientes familiares: Cónyuge o concubina (o), hijos, padres, hermanos menores de edad y abuelos que dependan económicamente del trabajador o convivan con él. El beneficiario está obligado a presentar la respectiva acta de defunción y la prueba del parentesco a los efectos de la bonificación prevista en este literal.

C.- Póliza de Gastos Funerarios:

La Empresa conviene en descontar del salario del trabajador que así lo solicite, las cantidades que señale en dicha solicitud, para cancelar el servicio mínimo de gastos ocasionados por los servicios funerarios contratados, correspondiente al trabajador, cónyuge o concubino (a), hijos, padres, abuelos y hermanos menores de edad que convivan o dependan económicamente del trabajador.

La Empresa conviene en contribuir con el Treinta y Cinco por Ciento (35%), del costo mensual para la cuota de servicio mínimo funerario.

D.- Servicios de Transporte:

La Empresa continuará la práctica de colaborar con el servicio de transporte para facilitar el traslado de las personas que asistan al sepelio, cuando el mismo se lleve a cabo en Ciudad Bolívar, Upata, El Pao o Ciudad Guayana.

9. PERMISO POR EMERGENCIA MÉDICA.

La Empresa conviene en considerar como ausencia justificada cuando ocasionalmente un trabajador tenga la necesidad imperiosa de abandonar sus labores, previo aviso a su superior inmediato, por el hecho de requerirse su presencia urgente en las dependencias médicas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o en otra Clínica u Hospital para atender una emergencia motivada a la enfermedad o accidente de alguno de sus hijos u otro familiar inmediato. La Empresa conviene asimismo, que en tales casos previa comprobación correspondiente, el tiempo de trabajo perdido por tal motivo, no se tomará en cuenta a los efectos del pago del día de descanso.

10. PERMISOS PARA ENTRENAMIENTO, CURSOS Y OTROS ESTUDIOS

A.- PERMISO PARA ASISTIR A CURSOS DE ENTRENAMIENTO O SEMINARIOS PROFESIONALES:

La Empresa, previa solicitud y visto bueno de la Gerencia de Personal y la autorización de la Gerencia de Adscripción, le podrá conceder un permiso especial al trabajador para asistir a cursos de entrenamiento o seminarios profesionales, que se consideren indispensables en el cumplimiento de su trabajo, hasta por el lapso de un (01) mes, remunerado a razón de Salario básico y hasta por el lapso de tres (03) meses adicionales no remunerados.

En caso de que la Empresa envíe al trabajador a los referidos cursos o seminarios, se tratará de acuerdo con los procedimientos establecidos a tal efecto.

B.- PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIAN:

La Empresa, otorgará permiso remunerado para presentar exámenes finales y parciales, al trabajador que curse estudios de pre y post grado, previa presentación de la constancia emitida por la institución, donde se indique fecha y hora de los exámenes.

11. PERMISOS NO REMUNERADOS

La Empresa concederá permisos no remunerados a sus trabajadores hasta un máximo de diez (10) días por año, siempre que no sean en los treinta (30) días posteriores ni anteriores al disfrute de sus vacaciones. Estos permisos no son acumulables, ni podrán ser disfrutados de una sola vez en forma continua.

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 por escrito con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación de acuerdo a la normativa interna de la Empresa. Al final de este lapso la Empresa concederá estos permisos.

12. PERMISO PARA CARGOS LEGISLATIVOS Y MUNICIPALES

La Empresa conviene en conceder permisos no remunerados al trabajador a su servicio, que de acuerdo con la Ley resultare electo Diputado a la Asamblea Nacional, Alcalde de un Municipio Autónomo del Estado Bolívar, o para ejercer funciones Legislativas o Municipales en el Consejo Legislativo Estatal o Concejos Municipales en la jurisdicción del Estado Bolívar, por el tiempo que ejerza efectivamente dichas funciones.

13. PERMISO PARA CONSULTAS Y EXAMENES MEDICOS

La Empresa otorgará permiso a razón de salario básico más asignación por transporte mas asignación por vivienda, al trabajador que deba recibir atención médica o la realización de exámenes médicos, previa orden emitida por el médico de la Empresa o del médico particular, en cuyo caso la orden debe ser avalada por la Unidad de Medicina Ocupacional de la Empresa. Este lapso se prolongará por el tiempo necesario para que el trabajador se traslade al centro asistencial y regrese a su lugar de trabajo.

En caso de que el trabajador debido a enfermedad, se viere obligado a acudir a una consulta médica y no hubiere dado inicio a su jornada diaria correspondiente, este deberá notificarlo a la Empresa a través de su Unidad de adscripción por el medio más idóneo y expedito.

Cuando se trate de consultas o tratamientos médicos con especialistas fuera de la región, el permiso se extenderá hasta por un lapso de cinco (5) días. El trabajador deberá consignar el informe médico a la unidad de medicina ocupacional de la empresa a los fines de mantener el historial medico de los trabajadores.

CLAUSULA N° 15
PERMISO PARA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

La Empresa previo análisis y aprobación de los estudios de especialización vinculados a la formación académica y a las funciones que ejerce el interesado y de acuerdo a los recursos económicos disponibles, podrá otorgar un permiso remunerado a razón de salario básico hasta por un año, al trabajador con una antigüedad mayor a cinco años ininterrumpidos de trabajo. La solicitud del referido permiso, será realizada una vez obtenida la aprobación por parte de la Institución Educativa correspondiente. Así mismo, deberá ser conformada por los niveles supervisorios de adscripción, para la aprobación definitiva de la Gerencia de Personal y Presidencia de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este período de permiso no tendrá carácter acumulativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se concederá el disfrute del permiso hasta un máximo del tres por ciento (3%) de los trabajadores(as) activos amparados por la presente Convención. En la distribución de este tres (3%) por ciento ninguna gerencia podrá tener más del veinte (20%) por ciento de los postulados.

PARÁGRAFO TERCERO: Las solicitudes se analizarán en conjunto, para establecer las prioridades en relación a los programas de especialización y la garantía del normal desarrollo de las actividades laborales en las Unidades de adscripción de los aspirantes.

PARÁGRAFO CUARTO: Las obligaciones que contrae el Trabajador por el disfrute del presente permiso, se regirán por un Convenio firmado entre las partes.

CLAUSULA N° 16

DEFENSA DE CONDUCTORES

En caso que un trabajador fuere detenido en razón de un accidente de tránsito ocurrido en el ejercicio de sus funciones y estuviese previamente autorizado por la Empresa como conductor o pasajero, en un vehículo automotor, cuyo uso igualmente haya sido autorizado por ésta, la Empresa conviene en pagarle mientras dure la detención, a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, hasta por un lapso máximo de veinticinco (25) días continuos. Si el trabajador es puesto en libertad en el transcurso de dicho lapso, será reincorporado a su trabajo en forma definitiva, si en el mismo lapso fuere puesto en libertad bajo fianza, será incorporado al trabajo hasta cuando el caso sea decidido por sentencia definitivamente firme. En caso de ser declarado culpable, con pena privativa de libertad, la empresa dará por terminada la relación laboral, según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y esta Convención Colectiva.

A los efectos de esta Cláusula, la Empresa cubrirá los riesgos de sus respectivos conductores, inclusive los gastos de defensa.

CLAUSULA N° 17

SERVICIO DE COMIDA Y COMEDORES

La Empresa se compromete a continuar ofreciendo a sus trabajadores(as) en los comedores que operan en sus instalaciones, el servicio de una (1) comida por jornada de trabajo y velará porque en éstos se puedan brindar y servir una alimentación higiénicamente preparada, de buena calidad, balanceada y en cantidad suficiente, incluyendo en el menú diario el suministro de medio (1/2) litro de leche, bebida láctea pasteurizada o jugo y postre, a un costo por menú de Cien Bolívares (Bs.100,00). El reparto de las bebidas se hará en cada comida en forma proporcional, con el fin de que el trabajador elija una de estas. Queda entendido que el trabajador no podrá alegar insuficiencia cuando se agote el suministro de uno de los menús diarios. Así mismo, la Empresa presentará mensualmente DIECISIETE (17) menús diferentes contemplando en estos un (1) menú dietético.

Los comedores a que se refiere ésta Cláusula, funcionarán en locales amplios, higiénicos y convenientemente equipados.

Así mismo, la Empresa conviene en mantener un programa de inspecciones constante con el sindicato para garantizar las óptimas condiciones de las instalaciones de los comedores, cocina central y equipos existentes y atenderá las observaciones que al respecto realice el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El trabajador realizará el pago de la comida mediante tickets que la Empresa le suministrará y descontará por nómina, entendiendo que dichos tickets son de uso exclusivo del trabajador y por tanto intransferibles, en consecuencia, el uso indebido de los mismos dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias.

Dentro de un lapso de noventa (90) días contados a partir del depósito de la presente Convención Colectiva, la Empresa dotará a los trabajadores de un (1) juego de cubiertos de buena calidad, que será entregado también, al momento de ingreso a los trabajadores que ingresen con posterioridad.

Para los efectos de ésta Cláusula, se considera desde las 2:00 a.m. a 3:00 a.m., desde las 11:00 a.m. a 1:00 p.m. y desde las 6:00 p.m. a 7:00 p.m., como las horas normales de comida de los turnos normales de trabajo, 1, 2 y 3 respectivamente.

CLAUSULA N° 18
JUGUETES Y FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La Empresa conviene en entregar Juguetes apropiados y de buena calidad a los hijos de los trabajadores hasta TRECE (13) AÑOS DE EDAD, en los primeros VEINTE (20) días del mes de diciembre de cada año. A los efectos de la determinación del número de hijos, se tomará en cuenta a aquellos que estén inscritos en los registros de la Empresa. El costo de los juguetes no podrá exceder por cada hijo del trabajador, en promedio ponderado de las siguientes cantidades:

1. Trescientos Ochenta Mil Bolívars (Bs. 380.000,00), para el año 2.006;
2. Cuatrocientos Mil Bolívars (Bs. 400.000,00), para el año 2.007

Para la aplicación del otorgamiento de este beneficio ambas partes convienen en desarrollar un proceso previo de selección y clasificación de los juguetes con la participación directa de los trabajadores, el cual se iniciará a partir del segundo trimestre de cada año. Para el desarrollo de este proceso, cada una de las partes designará dos (2) representantes. La Empresa efectuará la adquisición de los juguetes, según el resultado del proceso descrito anteriormente, de acuerdo a las Normas y Procedimientos vigentes en la Empresa y a la normativa legal correspondiente.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la empresa, el beneficio establecido en esta cláusula no se duplicará, y se entregará a uno solo de ellos, con notificación del otro.

El beneficio establecido en esta cláusula, será honrado a través de Empresas o Cooperativas locales o regionales, privilegiando en los productos adquiridos, el componente fabricado o elaborado en Venezuela atendiendo al Decreto 4.000, de fecha 17 de Octubre de 2005, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.296, de fecha 19 de Octubre de 2005, mediante el cual se dictan las medidas temporales para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y cooperativas y cualquier otra forma Asociativa, productoras de bienes y servicios y ejecutoras de obras ubicadas en el país.

Así mismo, la Empresa continuará celebrando una fiesta infantil, para los hijos de los trabajadores hasta trece (13) años de edad, la cual se realizará en el mes de diciembre de cada año, para lo cual contribuirá hasta con la cantidad de OCHENTA MIL BOLIVARES (Bs. 80.000,00) por niño (a).

CLAUSULA N° 19
APOYO EDUCATIVO Y UTILES ESCOLARES

A.- Apoyo Educativo:

La Empresa contribuirá anualmente con el 100% del monto para cubrir los gastos por matrícula por cada hijo del trabajador que aparezca inscrito en el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES, y que curse estudios de Pre-escolar, Básica, Diversificada o Superior.

Así mismo, la Empresa contribuirá con el pago de las mensualidades por cada hijo que el trabajador tenga en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior y que estén inscritos en Institutos privados, para los estudios de la Educación Pre-Escolar, Básica, Diversificada y Superior, de acuerdo a la siguiente escala:

- Preescolar, Básica y Diversificada: 100% del costo de la cuota, hasta un máximo de 12,5 Unidades Tributarias (UT).
- Superior: 100% del costo de la cuota hasta un máximo de 8 unidades tributarias (UT).

En caso de estar inscritos en Institutos públicos la Empresa contribuirá con un monto mensual de TREINTA Y CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 35.000,00).

B.- Útiles Escolares:

La Empresa entregará para la adquisición de los textos y útiles escolares de cada hijo del trabajador, que curse estudios de educación Pre-Escolar, Básica, Diversificada y Superior, un aporte único en dinero efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Pre-Escolar	Bs. 120.000,00
Básica	Bs. 150.000,00
Diversificada	Bs. 210.000,00
Superior:	Bs. 290.000,00

Para el otorgamiento de este beneficio el trabajador deberá presentar previamente, la constancia de inscripción expedida por el Director del Centro Educacional respectivo, en cada año escolar. Este beneficio no se acumulará de un año para otro y estará regido por la Normativa Interna de la Empresa.

En caso de que el padre y la madre prestaren servicio a la Empresa este beneficio no se duplicará y será entregado a solo uno de ellos.

CLAUSULA N° 20
PROMOCION DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

Las partes reconocen la necesidad de desarrollar para los trabajadores y sus familiares, las actividades culturales y deportivas en todas sus manifestaciones y a tal efecto, estudiarán, implementarán y desarrollarán los programas respectivos, obligándose la Empresa a continuar con el mantenimiento de sus instalaciones culturales y deportivas existentes.

Igualmente se promoverá entre los hijos de los trabajadores el desarrollo de las actividades deportivas mediante la orientación de entrenadores y monitores en las distintas disciplinas deportivas.

Para tal fin, con el objeto de continuar dichas actividades, el Sindicato, trimestralmente preparará un programa que hará del conocimiento de la Empresa, a través de la Unidad de Asuntos Laborales y Asuntos Públicos para su realización así como la adquisición de útiles e implementos que requiera cada actividad.

Para ello, la Empresa contribuirá trimestralmente, hasta con la cantidad de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 2.500.000,00), y otorgará conforme a la programación elaborada el transporte requerido hasta un máximo de seis actividades trimestrales, para el traslado de los equipos integrados por trabajadores en cada actividad.

Finalmente, la empresa dispondrá de la atención médica adecuada con servicio de ambulancia, a objeto de prestar los servicios que al efecto sean requeridos.

CLAUSULA N° 21
CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACION

Es entendido, que el objeto fundamental de la cultura es la trascendencia hacia la formación integral del individuo, en la búsqueda del desarrollo de los valores humanos para la mejor vida en sociedad, valores éstos cuya enseñanza se encuentran expresadas en libros y demás materiales didácticos que en la actualidad y para su mayor eficiencia es susceptible de ser automatizados; razón por la cual, la Empresa continuará adquiriendo libros, revistas, materiales, equipos y redes de información. En tal sentido, la Empresa continuará optimizando el servicio, manteniendo las instalaciones que en la actualidad tiene destinada para dicho centro.

CLAUSULA N° 22
COOPERATIVAS Y MICROEMPRESAS DE SERVICIOS Y/O CONSUMOS

En caso de que el Sindicato promoviere y llegare a constituir Cooperativas y Microempresas de Servicios y/o Consumos para los trabajadores al servicio de la Empresa y/o Empresas del Sector Aluminio; la Empresa se compromete a facilitar a dichas cooperativas y microempresas los trámites de carácter administrativo siguientes:

1. La permisología para la promoción de los productos en las instalaciones de la Empresa, para lo cual deberá cumplirse con la normativa interna;
2. La deducción por nómina debidamente autorizada por el trabajador; y
3. La entrega a la mayor brevedad posible de las deducciones hechas a los trabajadores.

CLAUSULA N° 23
PAGO DE COLEGIOS PROFESIONALES

La Empresa continuará con su política de descontar del salario de los trabajadores, las cuotas de afiliación y mantenimiento fijadas por los respectivos Colegios Profesionales y las entregará en forma mensual al Colegio beneficiario, para lo cual requerirá en forma previa la autorización del trabajador dada por escrito.

CLAUSULA N° 24
APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES

- 1.- La Empresa tiene como política promover la búsqueda de la excelencia mediante oportunidades de formación, para elevar las competencias de los trabajadores y así estimular la aplicación de acciones de mejoramiento continuo en las diferentes áreas de trabajo. Para ello, financiará anualmente treinta (30) Becas, las cuales estarán sujetas a la aprobación del presupuesto para tales fines.
- 2.- Las Becas serán otorgadas para el personal fijo de la empresa, para realizar estudios en Institutos Educativos de la Región Guayana, en horario no laborable, cuya duración sea de dos (2) a cinco (5) años, de acuerdo al nivel de los estudios a cursar (tercer, cuarto y quinto nivel).
- 3.- Las Becas serán concedidas a los trabajadores que cumplan a satisfacción los criterios y requisitos establecidos en la Empresa, para el otorgamiento de las mismas.
- 4.- Las Becas contemplan el pago de la inscripción, matrícula, costo por unidades crédito y/o arancel por materias y asignación anual para la adquisición de textos de hasta Cuatrocientos Mil Bolívars (Bs. 400.000,00), todo de conformidad a la normativa interna de la Empresa.
- 5.- Las Becas se otorgarán mediante Convenio suscrito entre la Empresa y el Becario, el cual contempla los deberes y obligaciones entre las partes.
- 6.- Las Becas que no sean concedidas durante el año para el cual se contemplaron, no podrán acumularse para el año siguiente.

CLAUSULA N° 25
VISITA A INSTALACIONES INDUSTRIALES

La Empresa establecerá programas de visitas técnicas Intergereciales o interempresas y a tal efecto incorporará a los trabajadores(as) con el fin de formarlos integralmente en los procesos productivos y de esta manera promover la autoestima e identificación del trabajador con la Empresa. Las visitas se realizarán preferentemente en los días en los cuales los participantes no presten servicios y sin interrupción de las jornadas de trabajo y en cada una de ellas participarán hasta un máximo de veinte (20) trabajadores. En cada una de dichas visitas, podrá estar presente un representante del Sindicato.

CLAUSULA N° 26 PLAN DE SEGUROS

A.-SISTEMA COLECTIVO DE SALUD:

La Empresa otorgará el noventa y dos por ciento (92%) del valor de la prima mensual de un Sistema Colectivo de Salud contratado por ésta, que cubra al trabajador, su cónyuge o concubino (a) y sus hijos hasta el día que cumplan veintisiete (27) años de edad siempre que sean solteros, estudiantes y cuya manutención dependa de él, y debidamente inscritos en el Plan de Salud y el I.V.S.S. La cobertura básica de este Sistema Colectivo de Salud será de SEIS MILLONES DE BOLIVARES (Bs. 6.000.000,00), por caso, afiliado y año póliza.

El Sistema Colectivo de Salud, contempla los Servicios de Hospitalización, Cirugía, Maternidad y una cobertura de atención médica ambulatoria, por año y por grupo familiar, que será establecida en el Plan de Salud vigente, la cual podrá ser ajustada anualmente y consiste en consultas, exámenes de laboratorio, exámenes especiales y suministro de medicinas.

El trabajador tendrá derecho de incluir en este Sistema Colectivo de Salud, a sus padres, sin límite de edad, pagando el ochenta por ciento (80%) del valor de la prima mensual, igualmente podrá incluir a su(s) hermano(s) siempre que sean solteros y estudiantes y hasta el día que cumplan veintisiete años (27) de edad, o estén incapacitados para trabajar (certificados por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales), pagando el trabajador el cien por ciento (100%) del valor de la prima básica mensual.

Adicionalmente el trabajador podrá escoger entre los planes de exceso, con cobertura de CINCO (5), DIEZ (10), QUINCE (15), VEINTE (20), VENTICINCO (25) y TREINTA (30) MILLONES DE BOLIVARES, pagando el trabajador el Cien por ciento (100%) del costo de la prima, donde podrá incluirse éste, su cónyuge o concubina (o), padres sin limite de edad, hijos y hermanos hasta el día que cumplan Veintisiete (27) años de edad .

Para el caso de los trabajadores que tengan hijos en condiciones especiales de salud, la Empresa le garantizará hasta el día que cumplan veintisiete (27) años de edad, la atención médica ambulatoria que cubra pagos de terapias de conductas, motoras, de lenguaje, sin afectar la cobertura de atención médica ambulatoria del grupo familiar.

B.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA:

La Empresa incluirá al trabajador, desde su ingreso, en un Plan de Seguro Colectivo de Vida, sin costo alguno para éste, mediante el cual, en caso de que el trabajador fallezca en forma natural, accidental o sufra de incapacidad absoluta y permanente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el trabajador o sus beneficiarios, según sea el caso, recibirán una indemnización equivalente a TREINTA (30) MESES DE SU SALARIO BÁSICO.

C.-SEGURO DE VEHÍCULO:

La Empresa ofrece al trabajador el beneficio de afiliarse a la póliza de Casco y Responsabilidad Civil de Automóvil, para cubrir dos (02) vehículos de su propiedad. La prima anual por este concepto, será pagada por la Empresa a la Compañía Aseguradora y descontada al trabajador en cuotas mensuales consecutivas, sin recargo de interés, lo cual queda sin efecto en caso de que termine la relación laboral.

Adicionalmente, la Empresa le otorgará para uno de los vehículos asegurados, un subsidio del Treinta por Ciento (30%) de la prima mensual, hasta por un monto máximo de Cincuenta Mil Bolívars (Bs.50.000,00), a los trabajadores de la nómina mayor y un subsidio del Cincuenta por Ciento (50%) de la prima mensual, hasta por un monto máximo de Setenta Mil Bolívars (Bs.70.000,00), a los trabajadores de la nómina ejecutiva. En ambos casos el trabajador que asegure un segundo vehículo de su propiedad, asumirá el cien por ciento (100%) del costo de la prima mensual. En caso que el subsidio de la póliza del primer vehículo no alcance el monto máximo mensual estipulado para cada nómina, la diferencia resultante será aportada al trabajador para el pago de la prima mensual del segundo vehículo.

D.- SEGURO DE CONTENIDO DE VIVIENDA:

La Empresa financiará al trabajador el Cien por Ciento (100%) de la prima de una Póliza de Seguro de contenido de una (01) vivienda de su propiedad, la cual será descontada totalmente al trabajador en cuotas mensuales consecutivas y cuyo monto asegurado no podrá exceder de SETENTA Y CINCO MILONES DE BOLIVARES (Bs. 75.000.000,00).

CLAUSULA N° 27
MONTEPIO

La Empresa se compromete a descontar del salario de los trabajadores afiliados al Sindicato, la cantidad de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00), en los casos de fallecimiento de alguno de sus trabajadores. A tal efecto, en cada caso el Sindicato lo notificará a la Empresa. El montante recabado por este concepto, será entregado al Sindicato, para que este, a su vez, lo entregue al familiar o familiares del fallecido, según el orden de prioridades que se establezca en el Reglamento Interno vigente elaborado por el Sindicato al efecto. Es entendido, que sí en el curso de un mes calendario ocurriese más de un caso de fallecimiento, sólo se efectuará una deducción por mes y el descuento correspondiente a los casos sucesivos se hará al mes siguiente y así sucesivamente. En tales casos, el Sindicato indicará oportunamente a la Empresa, el orden en que deben hacerse esos descuentos.

CLAUSULA N° 28
BONIFICACIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS

Cuando el trabajador sea pensionado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cuando sea jubilado conforme a la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, la Empresa se compromete a entregarle una indemnización única de quince (15) días de salario básico, independientemente del pago de todos los conceptos que puedan corresponderle de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo vigente y a la presente Convención.

Así mismo para el trabajador, que sea pensionado o jubilado por la Ley del Estatuto disfrutará adicionalmente de los beneficios previstos para estos en las Normas y Procedimientos de la Empresa.

CLAUSULA N° 29
DÍA DEL TRABAJADOR DEL ALUMINIO EN CVG VENALUM

Ambas partes convienen en celebrar como día del trabajador del Aluminio en CVG VENALUM, el 10 de junio de cada año, fecha conmemorativa de la inauguración Oficial de CVG VENALUM. A tal efecto en ese día de actividades laborales, la Empresa se compromete a incorporar dentro de su programa de actividades, la entrega de un reconocimiento de hasta seis (6) trabajadores de la Empresa, por su desempeño durante el ejercicio correspondiente, cuyo costo total no excederá de DOS MILLONES DE BOLIVARES (Bs.2.000.000, 00).

Los trabajadores objeto del reconocimiento, serán elegidos por sus compañeros de trabajo, todo ello coordinado por el Sindicato.

CLAUSULA N° 30
TRABAJO ADECUADO PARA CONVALECIENTES

Cuando un trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad ocupacional o una enfermedad común, y haya sido declarado apto por el médico del I.V.S.S., la Empresa conviene en proporcionarle trabajo adecuado dentro de los términos del programa que al efecto elaborará la Unidad de Medicina Ocupacional. Durante el período de convalecencia, el trabajador podrá ser asignado a realizar funciones diferentes a las que correspondan a su cargo normal, tomando en cuenta las recomendaciones del médico de la Empresa. El período de convalecencia contenido en esta Cláusula no excederá de un lapso de sesenta (60) días continuos. Sin embargo, por vía de excepción el médico de la Empresa previa recomendación del médico tratante, podrá prolongar este período hasta por un lapso adicional no mayor de cuarenta y cinco (45) días continuos. Si el trabajador no está dispuesto a realizar dichas funciones, deberá reincorporarse de inmediato a sus labores habituales. Es expresamente entendido y convenido, que cuando por la aplicación de esta Cláusula, el trabajador convaleciente permanezca en el ejercicio de un cargo diferente al suyo, dicho trabajador no se considerará titular del nuevo cargo y al terminar el referido período de convalecencia se reintegrará a su cargo anterior.

CLAUSULA N° 31
ENTRENAMIENTO DE TRABAJADORES EN PERIODO DE REHABILITACIÓN

La Empresa conviene que en los casos de accidentes industriales y/o Enfermedades Profesionales que ocasionen incapacidades parciales y permanentes debidamente certificadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.) con un porcentaje del 25% y menor al 66,66%, que impidan al trabajador desempeñar su trabajo habitual, le someterá a un entrenamiento durante un período de hasta seis (06) meses, improrrogable, para tratar de readaptarlo a un trabajo adecuado a sus condiciones si fuere posible. De acuerdo al artículo 584 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero si otro cualquiera, la empresa estará obligada en proporcionárselo en caso de existir vacante y con este objeto esta facultada a efectuar los traslados de personal que sea necesario. Durante el período de entrenamiento, el trabajador no perderá su condición de tal y seguirá devengando los mismos conceptos salariales y los beneficios contractuales correspondientes a su clasificación, que percibía en el mes anterior a la incapacidad y que sean procedentes conforme a la Ley.

Si no existiere vacante se pondrá fin a la relación de trabajo por causa ajena a la voluntad de las partes, de acuerdo al artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el literal b) del artículo 46 del Reglamento, pagándole al trabajador todas las indemnizaciones legales y contractuales que le corresponderían como si se tratara de un despido injustificado, y una bonificación adicional equivalente a CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO (475) días de salario básico.

En caso de ser reubicado el trabajador, cesará el régimen contenido en la presente cláusula y éste quedará sometido a las condiciones de trabajo del nuevo cargo.

CLAUSULA N° 32
PROGRAMA DE SALUD PARA LOS TRABAJADORES

Las partes convienen en conformar una Comisión paritaria, con la responsabilidad de generar un programa de Salud Ocupacional Preventivo para ser aplicado en las áreas operativas y administrativas de la Empresa, a fin de garantizar mejores condiciones de salud y vida de los trabajadores. Asimismo la Empresa se compromete a garantizar el pleno desarrollo de dicho programa.

Es entendido que la Comisión paritaria referida, será conformada en un lapso de ciento veinte (120) días contados a partir de la firma de la presente convención.

CLAUSULA N° 33
SERVICIO MEDICO Y EXAMEN MEDICO ANUAL

El Trabajador podrá hacer uso de las instalaciones y la asistencia médica que presta la Empresa, a través de la Unidad de Medicina Ocupacional.

La Empresa continuará manteniendo un servicio médico dentro de las instalaciones de la planta, que contará con el equipamiento y dotación para la prestación de un servicio en forma eficiente en materia de Medicina Ocupacional. En tal sentido, la Empresa se compromete a:

1. Garantizar que sus trabajadores reciban en caso de urgencia o accidente, la asistencia médica requerida, así como en aquellos casos en que el trabajador necesite de la asistencia médica dentro de la planta como se ha venido prestando hasta ahora. Para ello, la Empresa se obliga a mantener al personal adecuado y competente durante las VEINTICUATRO (24) horas del día para atender tales servicios.

2. Establecer junto con el Sindicato programas orientados hacia la prevención de los riesgos ocupacionales y la promoción de la salud, a cuyo efecto la Empresa organizará y mantendrá el régimen de exámenes a que deban ser sometidos sus trabajadores(as). Estos exámenes son:

2.A. Examen de admisión.

2.B. Examen anual pre-vacacional, a través de la División de Medicina Ocupacional, el cual incluye, tanto el chequeo general como las pruebas de laboratorio y paraclínicos.

2.C. Los trabajadores que egresen de la Empresa por cualquier motivo serán sometidos a exámenes médicos post-empleo.

Así mismo, la Empresa someterá a exámenes médicos preventivos especializados a aquellos trabajadores que requieran especial atención y que laboren en áreas críticas.

3. De igual manera la Empresa, dentro de sus instalaciones, prestará como lo ha venido realizando hasta ahora el servicio odontológico para sus trabajadores, atendido por profesionales del ramo y demás personal especializado requerido. El servicio contará con todos los equipos y materiales necesarios para brindar atención odontológica preventiva y curativa.

CLAUSULA N° 34
SUMINISTRO DE APARATOS ORTOPÉDICOS

La Empresa suministrará gratuitamente aparatos ortopédicos al trabajador, hijos de hasta veintisiete (27) años de edad que dependan económicamente del trabajador, cónyuge o persona con quien haga vida marital, debidamente inscritos en el registro de la Empresa, solo en aquellos casos en que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales retarde la entrega de los mismos por un lapso mayor de tres (3) meses. El trabajador deberá presentar comprobante de la solicitud realizada por ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En todo caso, la entrega del aparato ortopédico a que haya lugar, será de acuerdo con las indicaciones del médico especialista y de las normas específicas de las respectivas dependencias del IVSS.

Así mismo, la empresa entregará al trabajador en calidad de préstamo y mientras dure la incapacidad, aparatos ortopédicos, por haber sufrido parálisis corporal a causa de accidentes industriales o enfermedades profesionales.

Queda entendido que al finalizar la incapacidad, el trabajador estará obligado a devolver el aparato entregado en buenas condiciones.

CLAUSULA N° 35
ENFERMEDAD POR HERNIAS

En caso de que el trabajador sufra discapacidades para el trabajo derivado de hernias debidamente certificadas por el Organismo competente, la Empresa procederá de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asimismo, la Empresa se compromete a reconocer al trabajador, todos los beneficios que le sean aplicables establecidos en la presente Convención.

La Empresa conviene en realizar gestiones pertinentes para lograr del I.V.S.S., la atención médico-hospitalaria que requiere el trabajador que sufra de hernias conforme a las previsiones de esta cláusula, la responsabilidad de la Empresa se extenderá hasta alcanzar del I.V.S.S. la prestación efectiva del Servicio requerido.

CLAUSULA N° 36

ACCIDENTES EN EVENTOS DEPORTIVOS

A los trabajadores de la Empresa que sean designados por ella, previa selección realizada por la Unidad de Deportes o postulado por el Sindicato o por Organismos Deportivos oficialmente reconocidos, para intervenir en competencias deportivas ínter departamentales, inter-empresas, Municipales, Estadales, Nacionales o Internacionales y en las prácticas obligatorias relacionadas con las mismas y que sufran una lesión temporal o permanente derivada de esta actividad, debidamente reconocida por el médico de la Empresa, dicha lesión será considerada por la misma como accidente de trabajo, manteniendo la misma práctica de atención médica, hospitalaria y rehabilitación que opera para el personal en turno que sufra un accidente laboral.

A los fines de esta cláusula, la empresa a través de su Servicio de Medicina Ocupacional, previa opinión del médico tratante, podrá excluir o limitar la práctica de alguna disciplina deportiva a trabajadores que según los estudios epidemiológicos respectivos, demuestren que son exacerbantes o desencadenantes de lesiones o patologías músculo esqueléticas o de otro tipo.

En caso de discapacidades para el trabajo, derivadas de un accidente deportivo la empresa procederá de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CLAUSULA N° 37
SUMINISTRO DE ROPA DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL, TOALLAS Y JABONES

La Empresa continuará suministrando gratuitamente al trabajador ropa de trabajo, botas, cascos, lentes de seguridad, guantes, protectores respiratorios y auditivos y cualquier otro equipo de protección personal, que de acuerdo a sus funciones y atendiendo a las recomendaciones de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sean requeridos por éste para el desempeño de sus funciones.

1. ROPA DE TRABAJO:

1.1 PANTALÓN BLUE JEANS

La Empresa seguirá suministrando a los trabajadores Dos (02) pantalones de blue jeans cada cuatro (04) meses.

1.2 CAMISA MANGA LARGA

La Empresa suministrará Dos (02) camisas cada cuatro (04) meses.

2. EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Así mismo, La Empresa conviene en entregar gratuitamente a los trabajadores que lo requieran por la naturaleza de su sitio de trabajo y por las actividades que realicen, de acuerdo a lo que determine la Unidad de Prevención de Accidentes y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los siguientes equipos de protección personal:

2.1 BOTAS DE SEGURIDAD

Cuando dichas labores así lo requieran, se suministrarán DOS (2) pares de botas cada año para las áreas operativas y un (1) par al año para el área administrativa, pudiéndose reponer en caso de deterioro. En el entendido, que estas deben proteger contra impactos, a fin de evitar lesiones. El Comité de Seguridad y Salud Laboral especificará las áreas y tipos de labores que requieren este tipo de calzado.

2.2 CHAQUETA BLUE JEANS

A todos los trabajadores que laboren en las áreas operativas o en áreas que por la naturaleza de la actividad la requieran, la Empresa entregará tres (3) chaquetas de blue jeans por año. La Unidad de Prevención de Accidentes y El Comité de Comité de Seguridad y Salud Laboral especificará las áreas y tipos de labores que requieren este tipo de chaqueta.

2.3 BOTAS DE SEGURIDAD DE CAÑA ALTA CON AISLANTE ELÉCTRICO ACOLCHADAS INTERNAMENTE

Se suministrará un par por año, reemplazable por deterioro. Queda entendido que solo serán utilizadas en las actividades que los requieran, de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el entendido, que estas botas deben proteger contra electrocución por bajo voltaje, alto voltaje o alto amperaje, y contra la entrada en el calzado de material a granel o sustancias químicas.

2.4 PROTECTOR RESPIRATORIO

La Empresa suministrará protectores respiratorios requeridos para cada área o tipo de trabajo, de acuerdo con las recomendaciones de la Unidad de Prevención de Accidentes y por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, según las normas y leyes existentes.

2.5 LENTES DE SEGURIDAD

La Empresa suministrará lentes de seguridad para proteger de sólidos o esquirlas que puedan causar daño o donde por la naturaleza del trabajo se amerite. Cuando se requieran lentes adaptados, se suministran según la fórmula médica recomendada por un oftalmólogo, con montura del mismo tipo utilizado normalmente en los lentes de seguridad. Serán reemplazados cuando estén deteriorados por su uso normal o, en caso de ser graduados, cuando un oftalmólogo lo recomiende.

2.6 IMPERMEABLE

Se suministrará uno (1) a aquellos trabajadores que laboren normalmente a la intemperie, pudiéndole otorgar otro en caso de deterioro.

2.7 GUANTES ANTICALÓRICOS

Se suministrarán de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Deben proteger contra riesgos de quemaduras por salpicaduras de metal u otros materiales y objetos calientes.

2.8 GUANTES DE TELA Y CARNAZA

Se suministrarán de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Debe proteger contra superficies corrugadas, sucio excesivo, grasa o sustancias que puedan causar daños en las manos.

2.9 CASCO

Su requerimiento será determinado por la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Debe proteger contra riesgos de golpes en la cabeza.

La ropa de trabajo y los equipos de protección personal que la Empresa suministre a los trabajadores, deberán ser de buena calidad. Cuando se requiera un suministro adicional a los arriba mencionados por así exigirlo la naturaleza del trabajo, la Empresa lo suministrará previa entrega de los deteriorados por parte del trabajador.

Los equipos de protección personal serán de uso obligatorio en las labores y condiciones para las cuales han sido proporcionadas, siendo el trabajador responsable del valor de los mismos en caso de daño por uso indebido o pérdida por negligencia, descuido o intención.

Cualquier otro equipo de protección personal no previsto en esta cláusula, que sea necesario por así exigirlo la naturaleza del trabajo, será suministrado por la empresa previo al estudio y recomendación de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

3. TOALLAS Y JABONES

La Empresa continuará suministrando hasta tres (3) toallas cada seis (6) meses y una (1) pastilla de jabón (mediano y de buena calidad) semanal, a aquellos trabajadores que por la naturaleza del cargo y por recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así lo requieran, aplicando la matriz de factores ponderados para la designación de toallas y jabones.

Las toallas que la empresa le entregara gratuitamente a sus trabajadores serán de buena calidad con las siguientes especificaciones: Algodón, 100%, largo de 1 metro 27 centímetros y ancho 63 centímetros, como las que viene entregando hasta ahora.

Para los trabajadores del área administrativa, se le suministrará pantalones y camisas, e implementos de seguridad necesarios, previa evaluación de la Unidad de Prevención de Accidentes y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La Empresa tomará las provisiones necesarias a fin de que por ninguna causa imputable a ella, la ropa de trabajo, equipos de protección personal, toallas y jabones dejen de ser entregados en la oportunidad arriba señalada.

Para la adquisición por parte de la empresa de los implementos previamente relacionados, ésta deberá acatar y agotar previo a otra forma alterna, las medidas para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y cooperativas productoras de bienes y prestadoras de servicios, dictadas por el Ejecutivo Nacional mediante Decreto N° 4.000 de fecha 17 de octubre de 2005, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.296, de fecha 19 de octubre de 2005, dando prioridad para el otorgamiento de este beneficio a los productores amparados mediante el referido Decreto.

CLAUSULA N° 38

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Ambas partes se obligan a colaborar mutuamente con el objeto de tratar de evitar accidentes y eliminar riesgos que puedan afectar a los trabajadores. En tal sentido, el Sindicato se compromete a dar el más amplio respaldo a los programas de Higiene y Seguridad Industrial que adelanta la Empresa y a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que sus normas deben ser estrictamente observadas, puesto que ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismos. Por su parte, la Empresa se obliga a intensificar dentro del menor tiempo posible los Programas de Higiene y Seguridad Industrial dirigidos básicamente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de lograr un efectivo programa de aseo, limpieza y aplicación de normas de seguridad, tendentes a disminuir los riesgos a que están expuestos los trabajadores dentro de la Planta.

En tal sentido la Empresa continuará suministrando asistencia y protección al personal a su servicio, que garantice la defensa de su vida y su salud, dando cumplimiento a las normas legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad industrial, tales como:

1. El desarrollo de su política de control de riesgos a que pudieran estar expuestos los trabajadores en sus sitios de trabajo. A tal efecto, los programas de higiene y seguridad industrial se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones sanitarias y en los ambientes de trabajo.
2. La Empresa a través de sus Unidades de Prevención de Accidentes, Medicina Ocupacional, Ambiente y Control de Emergencias u otras competentes, supervisará las áreas industriales de trabajo y dará difusión por medios o vías idóneas de comunicación, a todas las disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad. El Comité de Higiene y Seguridad Industrial, hará a la Empresa las recomendaciones que considere pertinentes a través de las Unidades antes descritas.
3. La Empresa en total conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ISO 14000, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y sus Normas y Procedimientos establecidas por ambas partes, en cuanto estas últimas no coliden con la legislación especial mencionada, continuará cumpliendo con la conformación del Comité de Higiene y Seguridad Industrial y estimulando el cumplimiento de las funciones y fines asignados a dicho comité.
4. La Empresa conviene en entregar al Sindicato y al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, copia de cada informe sobre accidentes industriales que de acuerdo con la Ley está obligada a remitir a las autoridades del trabajo de la Jurisdicción; también se notificará al Sindicato cuando el Trabajador haya sido

hospitalizado por orden del Seguro Social Obligatorio, al obtener la Empresa la correspondiente información. La Empresa entregará al Sindicato y al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de ocurrido el accidente, copia del informe sobre los accidentes industriales ocurridos, levantado en el sitio del accidente al momento de producirse, o inmediatamente después de ocurrir éste.

5. La Empresa previa recomendación formal del Comité, informará a los trabajadores el grado de riesgo a que estos están sometidos por el uso o manejo de determinadas sustancias químicas o agentes biológicos nocivos, o por prestar sus servicios en sitios y condiciones inseguras o peligrosas. En estos casos la Empresa notificará igualmente a tales trabajadores las normas esenciales de prevención y protección correspondiente.

CLAUSULA N° 39
SUMINISTRO DE AGUA POTABLE

La Empresa continuará suministrando a sus trabajadores en los sitios de trabajo, agua potable a servirse en forma fría e higiénica, en las cantidades necesarias y suficientes.

Igualmente efectuará exámenes bacteriológicos al agua potable a servir por lo menos una vez cada semana, así como suministrar vasos higiénicos desechables

Es entendido, que las fuentes de agua y filtros estarán a una distancia no mayor de cincuenta (50) metros del sitio de trabajo, tomando en cuenta el número de trabajadores de cada Departamento. Asimismo, la Empresa se compromete a continuar su práctica actual de mantener fuentes de agua potable eléctricas en las áreas de oficinas y comedores

CLAUSULA N° 40
ACCIDENTE INDUSTRIAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD
NO PROFESIONAL.

La empresa conviene en pagar a los trabajadores que dejen de asistir al trabajo por orden del Seguro Social, una remuneración complementaria a lo que paga el I.V.S.S., en la forma siguiente:

1. En caso de enfermedad no profesional la empresa pagará la diferencia que exista entre la cantidad que paga el I.V.S.S. y el Cien Por Ciento (100%) del salario básico, mas asignación por transporte, mas asignación por vivienda, en los tres (3) primeros días que no paga el I.V.S.S., siempre que este pague por lo menos el cuarto (4to.) día, como los días restantes, hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas.
2. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo la empresa pagará la diferencia que exista entra la cantidad que paga el I.V.S.S. y el Cien Por Ciento (100%) del salario básico, mas asignación por transporte, mas asignación por vivienda, hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas; sin embargo cuando el trabajador afectado agote las cincuenta y dos (52) semanas y continúe recibiendo las prestaciones médicas y en dinero que otorgue el I.V.S.S. por existir dictamen médico favorable a su recuperación, la empresa continuará pagando la fracción de salario establecido en esta cláusula, hasta un máximo de veinte y cuatro (24) semanas.

Cuando un trabajador sufra un accidente industrial o le sea diagnosticada una enfermedad profesional como efecto del cumplimiento de sus funciones y ésta sea certificada por el Organismo competente, todos los gastos ocasionados al trabajador serán asumidos por la Empresa: GASTOS DE TRASLADO, ATENCION MEDICA ESPECIAL, MEDICINAS, REHABILITACION, INTERVENCION QUIRURGICA, CIRUGIA y otros que pudieren surgir como consecuencia del accidente de Trabajo o Enfermedades Profesionales, cuando los servicios del I.V.S.S., no garanticen los servicios médicos de cada caso en particular.

En caso de discapacidades para el trabajo, derivadas de un accidente industrial o le sea diagnosticada una enfermedad profesional, la Empresa procederá de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CLAUSULA N° 41
LAVANDERIA

La empresa conviene en tomar por su cuenta el lavado y planchado de los uniformes de los trabajadores que laboran en el Servicio Médico y Odontológico (médicos, odontólogos, personal de enfermería, bionalistas, fisioterapeutas y auxiliares de éstos).

CLAUSULA N° 42

PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa conviene en continuar la práctica de disponer en lugares apropiados, botiquines de Primeros Auxilios. A los fines del debido mantenimiento de los botiquines de primeros auxilios, la Empresa instalará donde no los haya, escaparates fijos con las respectivas llaves, las cuales estarán en las manos del supervisor de cada departamento, quien será responsable de las mismas. La Empresa intensificará un programa de adiestramiento de personal, a fin de que puedan prestar primeros auxilios adecuadamente en aquellas oportunidades que se hagan necesarias en los diferentes turnos de trabajo, el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, velará por el buen funcionamiento de estos botiquines, así como el cumplimiento del programa de entrenamiento. De la misma manera, la Empresa garantiza la presencia de personal adecuado durante las VEINTICUATRO (24) horas del día, para prestar la asistencia médica de emergencia.

CLAUSULA N° 43
SERVICIO DE AMBULANCIA

La Empresa conviene en continuar manteniendo un servicio permanente de ambulancia, en condiciones de eficiencia y con los equipos suficientes para trasladar desde el lugar de trabajo hasta los centros asistenciales, a aquellos trabajadores que sufran accidentes durante su jornada de trabajo correspondiente. Si al trabajador accidentado le es ordenado reposo, la Empresa le proporcionará transporte hasta su residencia. De igual forma, la Empresa trasladará al trabajador hasta su residencia dentro de la zona, cuando sufra enfermedad durante su jornada de trabajo y le sea ordenado reposo por el Médico de la Empresa o cuando referido por éste al I.V.S.S., el médico de ese Instituto le ordene reposo. Por traslado dentro de la zona ha de entenderse la movilización del trabajador hasta su residencia en las ciudades de Upata, San Félix, Puerto Ordaz, Ciudad Bolívar y sitios intermedios.

CLAUSULA N° 44
VESTUARIOS E INSTALACIONES SANITARIAS

La Empresa se compromete a mantener en perfecto estado de limpieza y funcionamiento, las instalaciones sanitarias que tiene en uso y a construir las que sean necesarias, así como los vestuarios, a fin de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado y suficiente de los mismos, a cuyo efecto hará las dotaciones que fueren necesarias y oirá las recomendaciones que le hicieren el Sindicato o el Comité de Higiene y Seguridad Industrial. Las referidas instalaciones sanitarias estarán dotadas de secadores, jabones y papel sanitario. Los escaparates serán individuales y solamente podrán ser utilizados para guardar los efectos personales del trabajador tales como: ROPA, ZAPATOS, GUANTES, y OTROS objetos semejantes. Estos compartimientos serán provistos de llaves y/o candados suministrados por la Empresa, obligándose los trabajadores a mantener los escaparates en las mejores condiciones de limpieza en su interior. La Empresa conviene en no efectuar aperturas e inspecciones de los escaparates, sin la presencia del trabajador que lo tenga asignado y un dirigente sindical. El trabajador será responsable del valor del candado o cerradura en caso de uso indebido o pérdida de los mismos por negligencia o descuido. En todo caso, la Empresa no entregará más de un (1) candado por año.

Igualmente la empresa conviene en suministrar agua caliente para los baños utilizados por sus trabajadores.

CLAUSULA N° 45
SUSTANCIAS TOXICAS O PELIGROSA

La Empresa se obliga a mantener un control estricto sobre las sustancias contaminantes utilizadas en el desarrollo de sus operaciones, no permitiendo que éstas sobrepasen los límites permitidos en el ambiente de trabajo, además proporcionará a sus trabajadores equipos de protección personal, especiales para su manipulación. De igual manera, la Empresa conviene en ofrecer tratamientos médicos preventivos y curativos a los trabajadores que resultaren afectados por las mencionadas sustancias contaminantes certificadas por el Organismo competente, siempre que éste no cuente con las instalaciones para la prestación de esos servicios. El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará por el cumplimiento de esta cláusula.

En caso de discapacidades para el trabajo, derivadas de la exposición a sustancias contaminantes debidamente certificada por el Organismo competente, la Empresa procederá de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CLAUSULA N° 46
ÁREAS ESPECIALES EN LA SALA DE CELDAS Y OTROS SITIOS DE
TRABAJO

La empresa conviene en habilitar y dar una adecuada utilización a los espacios ubicados en las áreas exteriores de las salas de celdas (hacia la mitad de la sala por el lado del pasillo ancho). Tales áreas de trabajo estarán debidamente ventiladas con aire acondicionado y serán dotadas de sillas, mesas y pizarrones.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, evaluará otras áreas dentro de la planta que deban ser acondicionadas en forma similar y formulará sus recomendaciones al respecto.

La empresa se compromete a que dichas salas sólo serán utilizadas para el propósito establecido en esta Cláusula.

CLAUSULA N° 47
PLAN VACACIONAL, BONO VACACIONAL
VACACIONES Y VACACIONES FRACCIONADAS

A.- PLAN VACACIONAL:

La Empresa otorgará Financiamiento de un Plan Vacacional a nivel nacional, para el momento del disfrute de sus vacaciones, el cual cubrirá gastos de alojamiento en Centros Turísticos, para el trabajador y sus familiares que estén debidamente inscritos en los registros de la Empresa.

El monto a financiar será del 60%, el cual será cancelado por el trabajador en un plazo no mayor de doce (12) meses, mediante cuotas iguales y consecutivas, sin recargo de intereses y con garantía de las prestaciones sociales legales. Igualmente, la Empresa podrá aportar el cuarenta por ciento (40%) restante del monto total de dicho plan.

El costo del plan sujeto al subsidio no puede exceder del cuarenta por ciento (40%) de sesenta (60) días de salario básico más asignación por transporte más la asignación por vivienda.

En caso de que el trabajador manifieste su condición de poder cancelar al momento del disfrute el monto del 60% correspondiente, éste lo podrá cancelar de acuerdo a las Normas Internas respectivas.

Ambas partes se comprometen a gestionar por ante Organismos públicos y privados, Planes Vacacionales para ser ofrecidos a sus trabajadores.

B.- BONO VACACIONAL:

La Empresa conviene en entregar al trabajador en la oportunidad del disfrute efectivo de sus vacaciones anuales, un Bono Vacacional, de acuerdo a la siguiente escala:

AÑOS DE SERVICIO	MONTO
1 a 4	TREINTA Y UN (31) DÍAS A SALARIO BASE
5 a 8	TREINTA Y CUATRO (34) DÍAS A SALARIO BASE
9 a 12	TREINTA Y SIETE (37) DÍAS A SALARIO BASE
13 a 16	CUARENTA (40) DIAS A SALARIO BASE

17 a 20	CUARENTA Y TRES (43) DÍAS A SALARIO BASE
21 a 24	CUARENTA Y SEIS (46) DÍAS A SALARIO BASE
25 a 28	CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS A SALARIO BASE

Queda entendido que el salario base para el pago del bono vacacional aquí señalado, está compuesto por: Salario Básico más Asignación por Transporte más Asignación por Vivienda.

De igual manera queda entendido, que el Bono Vacacional establecido en la presente Cláusula, incluye la bonificación prevista en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Para el pago de este beneficio se procederá a realizar el doble cálculo, es decir, como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, y como lo establece esta Convención, aplicándose en todo caso aquel que más favorezca al trabajador.

Igualmente, conviene en cancelar al trabajador el Bono Vacacional Fraccionado en cualquier caso de terminación de la relación de trabajo, en proporción a cada mes completo de servicio.

C.- VACACIONES:

El trabajador podrá optar entre el disfrute de las vacaciones anuales establecidas en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente o el derecho de vacaciones anuales de treinta (30) días continuos de disfrute. En ambos casos el pago de las vacaciones es de sesenta (60) días, calculados a salario base.

Para los trabajadores pertenecientes a la nómina mayor amparados por esta Convención el salario base será: Salario Básico más Asignación por Transporte más Asignación por Vivienda más Fracción Bono Vacacional, más fracción aporte Empresa Caja de Ahorro.

Para los trabajadores pertenecientes a la nómina ejecutiva amparados por esta Convención el salario base será: Salario Básico más Asignación por Transporte más Asignación por Vivienda más Fracción aporte Empresa Caja de Ahorro más Fracción Bono Vacacional más Fracción de Utilidades.

Si a petición de la Empresa, el trabajador se reintegrare a su trabajo al finalizar el período de sus vacaciones legales, este retendrá el pago recibido, correspondiente a los días restantes de sus vacaciones y recibirá por cada día de

vacaciones trabajado, dos (2) días a salario básico hasta el vencimiento de sus vacaciones.

D.- VACACIONES FRACCIONADAS:

En cualquier caso de terminación de la relación laboral, antes de cumplir el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen las vacaciones fraccionadas a razón de cinco (05) días de salario base de acuerdo a lo establecido para el cálculo de vacaciones, por cada mes completo de servicio. El último mes de servicio del trabajador, será computado como un (01) mes completo a los efectos de pago de vacaciones fraccionadas, siempre que en ese mes haya cumplido no menos de dieciocho (18) días calendario al servicio de la Empresa.

CLAUSULA N° 48
PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La Empresa se compromete a continuar realizando, como lo ha venido haciendo hasta ahora, el plan vacacional para los hijos de los trabajadores con el fin de ayudar al desarrollo físico, mental y la integración de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas de seis (06) años hasta los doce (12) años de edad.

Para la realización de este plan vacacional, la empresa destinará hasta la cantidad de SESENTA MIL BOLIVARES (Bs.60.000,00) diarios por cada hijo de los trabajadores beneficiarios de este plan.

Queda entendido que el plan vacacional aquí señalado se realizará hasta por un máximo de cinco (5) días, para la edades comprendidas entre seis (06) años y once (11) años y un máximo de seis (6) días para los niños de doce (12) años.

Si por causas de fuerza mayor, no se pudiera utilizar la Colonia Vacacional "Antonio José de Sucre", ubicada en San Antonio del Golfo, Estado Sucre, la Empresa garantizará la calidad del Plan Vacacional a los niños de doce (12) años, en la región Guayana, según el artículo 1° del Decreto con fuerza de Ley N° 1.531 de fecha 07-11-2001, de Reforma Parcial del Estatuto Orgánico del Desarrollo de Guayana, donde se identifica la Zona de Desarrollo de Guayana que comprende los estados Amazonas, Bolívar, Delta Amacuro y el Sur de los Estados Anzoátegui y Monagas. Se entiende por fuerza mayor a los efectos de la presente cláusula, todo evento cuya causa es extraña no imputable a la Empresa, en virtud de que no ha podido preverse y aún cuando se haya previsto no ha podido evitarse ni resistirse, y de manera enunciativa más no taxativa, se incluyen como fuerza mayor las siguientes circunstancias: fuego, explosiones, huelgas, inundaciones, terremotos, o cualquier otra condición o circunstancia de carácter similar que está razonablemente fuera del control de la Empresa y le impida cumplir con la obligación consagrada en la presente cláusula.

CLAUSULA N° 49
ATENCION PARA NIÑOS ESPECIALES

La empresa se compromete a sufragar los costos asociados a la Atención Integral de cada hijo de los trabajadores con necesidades educativas especiales, previo informe remitido y certificado por un profesional de la Medicina del ramo, el cual debe estar acompañado por el Acta de Nacimiento o Cédula de Identidad del menor, según sea el caso. La Unidad de Desarrollo Social de la Empresa debe sustentar la veracidad de la atención brindada a cada niño, en un informe remitido a la Gerencia de Personal de la empresa dos (2) veces al año.

Parágrafo Primero: Para la debida atención, la empresa se compromete a cancelar anualmente, como apoyo para el aprendizaje de estos niños, al trabajador que inscriba a su hijo en colegios que estén inscritos en el Ministerio de Educación y Deportes y/o Ministerio de Desarrollo Social, por concepto de matricula hasta por la cantidad de **CUATROCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 400.000,00)** y un aporte mensual de hasta **CUATROCIENTOS MIL BOLÍVARES (BS. 400.000,00)**, para cubrir las mensualidades.

CLAUSULA N° 50

TABULADOR

Las partes convienen en aceptar el sistema de salarios básicos y clasificaciones que integran el tabulador de cargos de los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, y que forma parte integrante de esta Convención.

A tales efectos, las partes se comprometen a mantener una Comisión conformada por dos (2) representantes de cada una de ellas, la cual deberá instalarse en un plazo máximo de diez (10) días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, a los fines de la elaboración y cumplimiento de lo establecido en la presente Cláusula.

CLAUSULA N° 51
AUMENTO DE SALARIO

La Empresa conviene en conceder a los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento salarial a partir de la Homologación de la presente Convención Colectiva, en los siguientes términos:

- Veinticinco por Ciento (25%) sobre el Salario Básico, a partir de la homologación de la presente Convención.

Este incremento salarial será independiente al aumento salarial que pudiera otorgar la Empresa por concepto de Evaluación por Desempeño, de acuerdo a la política salarial interna, en concordancia con los lineamientos que sobre la materia imparta la Corporación Venezolana de Guayana.

CLAUSULA N° 52
BONO NOCTURNO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

BONO NOCTURNO:

La empresa conviene en pagar a los trabajadores de la nómina mayor, el trabajo nocturno correspondiente a la jornada normal con recargo del SESENTA POR CIENTO (60%) sobre el salario básico convenido para la jornada diurna. El horario comprendido para este bono es entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

A este efecto, cuando la jornada ordinaria sea nocturna conforme a la Ley Orgánica del Trabajo vigente, el bono nocturno se pagará por toda la jornada efectivamente trabajada.

Queda entendido que para el pago de este beneficio, se procederá a realizar el doble cálculo, es decir como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo y como lo establece la presente Convención, aplicándose aquel que resulte más favorable al trabajador.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

La Empresa conviene en pagar a los trabajadores de la nómina mayor, las horas extraordinarias trabajadas con un OCHENTA POR CIENTO (80%) de recargo sobre el salario básico por hora convenida para la jornada ordinaria legal. Para el cálculo de las horas extraordinarias de las jornadas nocturna y mixta se cancelará de la forma siguiente: al salario básico se le recarga el porcentaje del bono nocturno previsto para la jornada nocturna y este resultado se divide entre el número de horas de la jornada nocturna o mixta, según sea el caso, SIETE (7) horas para la jornada nocturna y SIETE Y MEDIA (7.5) horas para la jornada mixta. Este último resultado es el valor de la hora de la jornada correspondiente al cual se le agrega el porcentaje establecido para la hora extraordinaria. Queda entendido que en cada caso se procederá a realizar el doble cálculo de las horas extraordinarias; por una parte, tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo y por otra como lo establece esta Convención, aplicándose aquel que resulte más favorable al trabajador.

CLAUSULA N° 53
REMUNERACION DEL DIA DE DESCANSO

La Empresa conviene que el trabajador no perderá el derecho a la remuneración del día de descanso semanal legal, o del día de descanso adicional, por inasistencia al trabajo durante dos (2) jornadas en la semana correspondiente, siempre y cuando una de dichas ausencias sea justificada por permiso concedido por la Empresa o por reposo expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Institutos Clínicos u Hospitales Privados y certificada por la Unidad de Medicina Ocupacional de la Empresa, por el disfrute de sus vacaciones anuales tanto a la salida como al regreso de dichas vacaciones.

CLAUSULA N° 54
PAGO POR TRABAJO EN DIA DE DESCANSO LEGAL O FERIADO

La Empresa conviene en que solo llamará al trabajador a prestar servicio en su día de descanso semanal legal o en día feriado de los establecidos por la Ley y los aquí señalados, cuando ello sea necesario por razones técnicas o por razones de emergencia debidamente justificadas. A los trabajadores de la nómina mayor que laboren en los días de descanso semanal legal y en los feriados 1° de enero, jueves y viernes santos, 19 de abril, 1° de mayo, 24 de junio, 5 y 24 de julio, 12 de octubre, 24, 25 y 31 de diciembre, la Empresa conviene en pagarles, además de la remuneración correspondiente al tiempo trabajado, cualquiera que sea el número de horas trabajadas, el salario que le corresponda por concepto de día de descanso o feriado, y un salario básico por concepto de prima, además de una prima adicional equivalente al OCHENTA POR CIENTO (80%) de su salario básico.

Así mismo, el trabajador disfrutará en la semana siguiente un (1) día de descanso compensatorio, remunerado a salario básico, cuando el trabajo lo efectúe en su día de descanso semanal legal. Es entendido que si el trabajo se efectúa en día feriado, no dará derecho a descanso compensatorio, cuando el día feriado coincida con el día de descanso semanal legal, el trabajador recibirá adicionalmente el pago correspondiente a ese día. Si coinciden dos (2) días feriados entre sí, se pagará uno de ellos con las estipulaciones aquí establecidas, además de un día (1) salario básico adicional.

Cuando el trabajador labore en su día de descanso semanal legal que coincida con un día feriado de los contemplados en esta disposición, recibirá además de los pagos antes contemplados, un (1) día de descanso compensatorio remunerado a salario básico.

CLAUSULA N° 55
PRIMA POR TRABAJO EN DOMINGO QUE NO ES DESCANSO LEGAL

La Empresa conviene en pagar a los trabajadores de la nómina mayor como prima dominical, una cantidad equivalente al cien por ciento (100%) de su salario básico cuando éstos presten servicio en día domingo, por ser un día normal de trabajo en su correspondiente jornada semanal.

Esta misma prima se le pagará al trabajador que labore tres (3) horas o más en día domingo, si en el transcurso de dicho día se inicia o termina su primera o última jornada diaria de la correspondiente jornada semanal.

CLAUSULA N° 56
SUMINISTRO Y ASIGNACIÓN POR TRANSPORTE

La Empresa conviene en mantener el transporte para el trabajador cuya residencia se encuentre ubicada en Puerto Ordaz, San Félix, Ciudad Bolívar y Upata; así como el servicio de transporte interno. La Empresa y el Sindicato se comprometen a mantener una Comisión compuesta por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato que se encargarán de velar por el buen funcionamiento del servicio de transporte aquí señalado.

Adicionalmente a los efectos de que no exista problema para su transportación individual entre su lugar de residencia y el trabajo y viceversa, así como en el desempeño de sus funciones, la Empresa le otorgará al trabajador una asignación de Ciento Cincuenta Mil Bolívars (Bs. 150.000,00) mensuales, cantidad ésta que será considerada para el cálculo de la prestación de antigüedad, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA N° 57
LLAMADA INTEMPESTIVA

Cuando por fallas técnicas o motivo de fuerza mayor, el trabajador perteneciente a la nómina mayor deba concurrir a la Empresa fuera de su jornada normal de trabajo y que no constituya continuidad de labores, ésta le pagará un monto equivalente a un (1) día de salario básico, así como las horas extraordinarias efectivamente trabajadas.

Los pagos que se generen por este concepto se efectuarán de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes. Queda entendido que no le será aplicable esta Cláusula al trabajador que esté cumpliendo labores dentro del programa de guardia de la Empresa.

CLAUSULA N° 58
ASIGNACIÓN TEMPORAL EN CARGOS VACANTES

Cuando un trabajador esté encargado en un cargo vacante, esta asignación temporal no podrá ser superior a dos (2) meses; llegado el término establecido el trabajador encargado será considerado titular del cargo en cuestión.

CLAUSULA N° 59

UTILIDADES

La Empresa distribuirá entre sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas que obtenga al final de cada ejercicio anual. La participación individual de cada trabajador tendrá como límite máximo el equivalente a ciento veinte (120) días a salario base, entendiéndose por este:

A. Para los trabajadores pertenecientes a la nómina mayor amparados por esta Convención: Salario Básico, más Asignación por Transporte, más Asignación por Vivienda.

B. Para los trabajadores pertenecientes a la nómina ejecutiva amparados por esta Convención: Salario Básico, más Asignación por Transporte, más Asignación por Vivienda, más Fracción Aporte Empresa Caja de Ahorro, más Fracción Bono Vacacional.

Cuando dicho reparto de utilidades resulte para los trabajadores que hayan laborado todo el ejercicio anual, en una suma menor que la equivalente a 120 días de su respectivo salario base, la Empresa le pagará una bonificación sustitutiva equivalente a dichos 120 días de salario base.

El trabajador que no haya laborado el año completo, recibirá la referida bonificación en proporción a los meses completos trabajados durante el respectivo ejercicio. En todo caso, se considera incluida en la cantidad que se pague de acuerdo con esta disposición, la bonificación prevista en los Artículos 174 y 175 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Si la Empresa obtuviese beneficios cuyo monto no alcance a cubrir los ciento veinte (120) días de salario base entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

La bonificación sustitutiva de utilidades antes señalada, será pagada en el transcurso del mes de noviembre de cada año.

CLAUSULA N° 60
VIÁTICOS

La Empresa conviene, que cuando el trabajador deba cumplir funciones inherentes a su cargo fuera de la zona o región donde se encuentre ubicado su sitio de trabajo, se le sufragarán los gastos correspondientes de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes en la Empresa y resoluciones aplicables.

CLAUSULA N° 61
INTERESES SOBRE PRESTACION DE ANTIGÜEDAD

La Empresa conviene en pagar al trabajador los intereses sobre la Prestación de Antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los términos y condiciones establecidos en el referido artículo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha aniversaria de su ingreso a la Empresa. En caso de que el trabajador hubiere ingresado en fecha anterior a la entrada en vigencia de la referida Ley (19-06-97), dichos intereses le serán pagados el 30 de julio de cada año. De igual manera, la Empresa informará anualmente al trabajador en forma detallada, el monto de los mismos.

Queda expresamente entendido, que en el caso de producirse la terminación de la relación de trabajo, el monto correspondiente a los intereses devengados y no pagados al trabajador, se hará efectivo al momento del pago de las Prestaciones Sociales correspondientes.

CLAUSULA N° 62 PLAN DE VIVIENDA

Siempre que el trabajador tenga una antigüedad igual o superior a un (01) año de servicio ininterrumpido en la Empresa, esta le dará la oportunidad de participar en un Plan de Vivienda, para lo cual la Empresa le otorgará un aporte de acuerdo a las normas y procedimientos internos vigentes, bajo las condiciones siguientes:

a.- Un 25% del valor de la vivienda seleccionada, si el costo de la misma, es igual o inferior a 2.500 veces el salario básico diario del trabajador.

b.- Si el costo de la vivienda supera los 2.500 salarios básicos diarios del trabajador, la Empresa le otorgará el equivalente a 625 salarios básicos diarios.

c.- En caso de que el trabajador, sin tener un año al servicio en la Empresa, adquiera una vivienda a través de un Organismo Oficial o Privado, se le aportará el 10% del equivalente al valor de la vivienda adquirida y sólo se le aportará el 15% restante de la cuota inicial, cuando el trabajador cumpla un año de servicio en la Empresa.

El plan de vivienda antes señalado, podrá ser destinado además de la adquisición de vivienda, para la cancelación de hipotecas que ésta pueda tener, reconstrucción, reparación, mejoras y ampliación de la vivienda propiedad del trabajador, todo de conformidad con las normas y procedimientos internos.

CLAUSULA N° 63
ASIGNACIÓN POR VIVIENDA

La Empresa le otorgará una asignación por vivienda al trabajador, por la cantidad de Ciento Cincuenta Mil Bolívars (Bs.150.000,00). En caso de habitar en vivienda asignada por la Empresa, el trabajador deberá cancelar una cuota mensual. En este caso, el trabajador no percibirá la asignación por vivienda antes señalada.

Queda entendido que en todos los casos, la Empresa se compromete a reconocer la cantidad referida, para los efectos del cálculo de la Prestación de Antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

CLAUSULA N° 64
PLAN DE AHORRO

El trabajador podrá ingresar al Plan de Ahorros que ofrezca la Empresa y ésta le aportará una contribución equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de la cantidad que el trabajador ahorre.

En ningún caso el aporte de la Empresa será superior al DIEZ POR CIENTO (10%) del Salario Básico devengado por el trabajador, aún cuando éste ahorre una cantidad superior.

Por otra parte, a los fines de institucionalizar el ahorro en beneficio del trabajador y su familia, el Sindicato se compromete a promocionar la creación de una Caja de Ahorro la cual se regirá por la normativa legal en esta materia.

CLAUSULA N° 65
BONO POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa conviene en otorgar al trabajador, una contribución única especial por el servicio ininterrumpido de labores, de acuerdo a las siguientes escalas:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	SALARIOS BASICOS A CANCELAR
Cinco (05) años	Siete (07) días de salarios básicos
Diez (10) años	Doce (12) días de salarios básicos
Quince (15) años	Diecisiete (17) días de salarios básicos
Veinte (20) años	Veintidós (22) días de salarios básicos
Veinticinco (25) años	Veintisiete (27) días de salario básicos
Treinta (30) años	Treinta y dos (32) días de salarios básicos

CLAUSULA N° 66 FINANCIAMIENTOS

1. Adquisición de Acción en Club Social o Multipropiedad en Sitios Recreativos y/o Turísticos:

La Empresa podrá otorgar préstamo al trabajador, hasta por SETECIENTOS CINCUENTA MIL BOLIVARES (Bs. 750.000,00), para la adquisición de una Acción en club ó una Acción dentro del Sistema de Multipropiedad que tenga condiciones aptas para recreación y vacaciones, con la garantía prendaria de la Acción o Multipropiedad objeto del préstamo. Dicho préstamo le será descontado en Treinta y seis (36) cuotas mensuales consecutivas sin interés, todo de acuerdo a las normas y procedimientos internas de la Empresa.

2. Financiamiento para Adquisición de Equipo de Computación:

La Empresa podrá conceder al trabajador de acuerdo a las normas y procedimientos internas, un financiamiento hasta TREINTA Y SEIS (36) MESES, sin intereses, para la adquisición de equipos de computación.

3. Financiamiento de Pasaje Aéreo:

La empresa podrá otorgar de acuerdo a las normas y procedimientos internos, financiamiento de pasajes aéreos a cualquier parte del país, al trabajador, su cónyuge o concubina, hijos hasta el día que cumplan 27 años de edad, hermanos y padres que dependan económicamente de él.

El financiamiento deberá cancelarse en un máximo de doce (12) cuotas mensuales y consecutivas, sin recargos de interés y avaladas con garantía de las prestaciones sociales legales. El trabajador podrá disfrutar de este beneficio hasta cuatro (4) veces por año de acuerdo a la normativa interna vigente.

4. Financiamiento para Adquisición y Reparación de Vehículos

4. A Reparación de Vehículo:

La Empresa ofrecerá al trabajador la oportunidad de participar en el Plan de Financiamiento para Reparación de Vehículo, con la garantía mobiliaria del vehículo objeto del préstamo, todo de acuerdo a las Normas y Procedimientos que se establezcan para tales fines.

4. B Adquisición de Vehículo:

La Empresa ofrecerá al trabajador la oportunidad de participar en el Plan de Financiamiento para Adquisición de Vehículos nuevos y usados, con la garantía

mobiliaria del vehículo objeto del préstamo, todo de acuerdo a las Normas y Procedimientos establecidas para tales fines.

Queda entendido que los financiamientos establecidos en la presente Cláusula, se otorgará de acuerdo a la disponibilidad económica de la Empresa.

CLAUSULA N° 67
BONO POR GUARDIA

En los casos que, de acuerdo al sistema de guardia establecido por la Empresa, el trabajador sea designado para tales efectos, se le cancelará una compensación por estar a disposición, consistente en un ocho por ciento (8%) de su salario básico mensual. Adicionalmente y como compensación por su presencia física en la Planta durante el período de guardia en fin de semana, se le reconocerá:

Presencias Físicas en Planta por Fin de Semana	% de Salario Básico
Sábado	3%
Domingo	3%

CLAUSULA N° 68
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

En los casos de terminación de la relación de trabajo, la Empresa hará todo lo posible para pagar al trabajador las cantidades que le correspondan por prestaciones legales y/o contractuales, de acuerdo con esta Convención Colectiva, dentro del día hábil siguiente a aquel en que se haga efectiva la terminación de la relación de trabajo, pero en todo caso tendrá hasta un máximo de tres (3) días hábiles para el pago de dichas cantidades. En caso de incumplimiento de lo establecido en el párrafo que antecede, por parte de la Empresa, es decir que esta no hubiere presentado el cheque respectivo al trabajador en el citado lapso de tres (3) días hábiles, la Empresa estará obligada a pagar al trabajador por concepto de indemnización, los días de mora contados a partir del día hábil siguiente a la terminación de los servicios a la rata del respectivo salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda. De ser procedente el pago de la citada indemnización por mora, la Empresa deberá efectuar dicho pago el mismo día en que esté disponible el correspondiente cheque de prestaciones sociales por terminación de la relación laboral. Para los fines previstos en esta cláusula, la Empresa notificará por escrito al trabajador la fecha de terminación de su relación de trabajo; e igualmente hará notificación al Sindicato a título meramente informativo, cuando el trabajador esté sindicalizado. En caso de renunciar, la mora prevista en esta cláusula se computará a partir del día siguiente de vencimiento del preaviso que deba dar el trabajador, o de la cesación efectiva de la prestación de servicio, cuando por acuerdo de las partes dicha cesación se produzca antes del vencimiento del término del preaviso.

Cuando la relación de trabajo termine por fallecimiento del trabajador, la mora establecida en esta cláusula se computará después de transcurridos tres (3) días hábiles de haberse entregado a la empresa el acta de defunción respectiva. En todo caso, la mora cesará con el pago o bien con la consignación de las prestaciones sociales por ante los Tribunales competentes.

CLAUSULA N° 69
PASAJE AEREO PARA TRATAMIENTO MEDICO ESPECIALIZADO

Siempre que el trabajador o su cónyuge o con quién haga vida marital, o sus hijos menores de 27 años y padres, que dependan económicamente de él, deban trasladarse a otro lugar de la República fuera de la zona, para recibir diagnóstico o tratamiento médico especializado que no se preste en la zona, la Empresa le suministrará el pasaje por vía aérea de ida y vuelta, previa recomendación de la Unidad de Salud e Higiene Ocupacional de la Empresa y aprobación de la Gerencia de Personal, bajo las siguientes condiciones:

a) El trabajador y cada uno de los miembros de su familia inscritos en el I.V.S.S., amparados por este beneficio, podrán disfrutar del mismo hasta dos (2) veces por año.

b) Si la persona que será atendida médicamente es menor de edad o por razones justificadas requiere ser acompañada por un familiar durante el viaje, la Empresa le concederá al acompañante beneficiario de este plan, pasaje vía aérea de ida y vuelta, en igual forma que al paciente.

c) Este beneficio será aplicable tanto al trabajador, como a su cónyuge, padres e hijos, éstos últimos hasta el día que cumplan veintisiete (27) años de edad, siempre y cuando sean estudiantes, solteros debidamente comprobado y cuyo sustento dependa del trabajador.

d) El trabajador una vez realizada la evaluación médica a que se hace referencia en esta cláusula, deberá consignar por ante la Unidad de Salud e Higiene Ocupacional de la Empresa, el Informe Médico que compruebe la atención recibida.

El beneficio aquí establecido, se regirá de acuerdo a la normativa interna establecida para tales efectos.

CLAUSULA Nº 70
PREAVISO

La Empresa conviene en no exigir de sus trabajadores la prestación de servicio durante los plazos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando la terminación de la respectiva relación de trabajo no provenga de la decisión voluntaria del trabajador, ni a exigir el preaviso previsto en el artículo 107 de la misma Ley en sus literales a, b y c; o el pago contemplado en el párrafo único del citado artículo.

Así mismo, la empresa conviene en entregar al trabajador una copia de la planilla de liquidación de las prestaciones sociales.

CLAUSULA N° 71
PAGO ADICIONAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

A.- En caso de Renuncia:

En caso de que el trabajador manifieste su voluntad de poner fin a la relación de trabajo y atendiendo a los años de servicio ininterrumpidos prestados por este, la Empresa le concederá, independientemente del pago de la Prestación de Antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el pago de una cantidad adicional al monto de dicha prestación de antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala:

NOMINA MAYOR

Años de Servicio Cumplidos	Porcentaje Adicional Equivalente a:
1 A 4	50%
5 A 7	80 %
8 A 9	110 %
10 o Más	120%

NOMINA EJECUTIVA

Años de Servicio Cumplidos	Porcentaje Adicional Equivalente a:
1 A 4	75 %
5 A 9	110 %
10 o Más	120%

Este pago adicional se causará al término de la relación de trabajo y no será aplicable cuando la relación de trabajo termine por despido justificado, de acuerdo a las causales previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, o cuando el mismo se califique como injustificado, en cuyo caso se procederá conforme a la referida Ley.

B.- En caso de Reducción de Personal:

La Empresa le pagará una cantidad adicional equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) del monto que le corresponda por Prestación de Antigüedad, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, al trabajador cuya relación de trabajo termine debido a reducción de personal fundada en circunstancias económicas o por necesidades técnicas realizadas de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

C.- En caso de Jubilación y/o Pensión de vejez:

Cuando la relación de trabajo termine por Jubilación prevista en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados, de los Municipios y/o por pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la Empresa pagará al trabajador el equivalente al CIENTO VEINTE POR CIENTO (120%) del monto que le corresponda por Prestación de Antigüedad, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

D.- En caso de Incapacidad Absoluta y Permanente o Incapacidad Parcial y Permanente:

La Empresa pagará una cantidad adicional equivalente al CIENTO VEINTE POR CIENTO (120%) del monto que le corresponda por Prestación de Antigüedad, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, al trabajador, cuya relación de trabajo termine por Incapacidad Absoluta y Permanente o Incapacidad Parcial y Permanente, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

E.- En caso de Muerte del Trabajador:

En caso de fallecimiento del trabajador por cualquier causa, la Empresa conviene en pagar a los beneficiarios señalados en el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la Prestación de Antigüedad que le corresponde al trabajador fallecido, en la forma prevista en el Artículo 108 de la referida ley y adicionalmente una cantidad equivalente al ciento veinte por ciento (120%) de dicha prestación.

De igual manera, le serán pagados a los familiares del trabajador, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y del Código Civil aplicables, el preaviso, salario, utilidades, vacaciones anuales o vacaciones fraccionadas, bono vacacional anual o fraccionado, según sea el caso, intereses sobre prestaciones sociales, aporte de vivienda debidamente aprobado y no cobrado, así como el salario básico que le hubiere correspondido al trabajador, desde el día de su fallecimiento, hasta el último día del mes calendario en que ocurrió el fallecimiento y cualquier otro concepto que constituya derechos adquiridos.

La Empresa conviene, en evaluar y considerar la posibilidad en ofrecer un empleo al cónyuge o hijos mayores de edad del trabajador fallecido, si el mismo hiciere la solicitud en un lapso no mayor de tres (3) meses, a partir de la fecha de la muerte del trabajador. Queda entendido, que los solicitantes deberán ser profesionales universitarios, tal y como lo establece la Cláusula N° 2 de la presente Convención.

CLAUSULA Nº 72 JORNADA SEMANAL Y TURNOS DE TRABAJO

La empresa conviene en mantener como hasta ahora para todos los trabajadores cubiertos por la presente convención, la jornada semanal de trabajo en cuarenta (40) horas promedio para los turnos rotativos y de cuarenta y dos (42) horas para el turno “normal” (fijo de día), con excepción del trabajo operativo en las áreas críticas de Reducción, Carbón, Mantenimiento, Colada y Suministros Industriales, donde el turno “normal” es de cuarenta (40) horas promedio.

El promedio de las cuarenta (40) horas semanales de trabajo del turno rotativo, se obtiene de un ciclo de cuatro (4) semanas consecutivas, donde dos (2) de ellas contienen seis (6) días de trabajo, una cinco (5) días de trabajo y la otra semana cuatro (4) días de trabajo, con un (1) día de descanso legal en cada semana, siendo el descanso legal, en las semanas de cuatro y cinco días de trabajo, el primer día libre de los dos consecutivos, entendiéndose que en las semanas de seis días de trabajo el día libre corresponde al descanso legal, obteniéndose así, siete (7) guardias en cada turno (diurno, mixto y nocturno), cuatro (4) días de descanso legal y tres (3) días descanso contractual para un total de siete (7) días libres durante el ciclo, cumpliendo la siguiente rotación y horarios:

Rotación:

GRUPO	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	X	2	2	2	2	2	2	2	X	1	1	1	X	X	3	3	3	3	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3
B	1	1	X	X	3	3	3	X	2	2	2	2	2	2	2	X	1	1	1	X	X	3	3	3	3	X	1	1
C	3	3	3	3	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3	X	2	2	2	2	2	2	2	2	2	X	1	1	X
D	2	X	1	1	1	X	X	3	3	3	3	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3	3	X	2	2	2	2	2

1= Nocturno; 2= Diurno; 3= Mixto; X= Libre

Horarios:

TURNOS	DESDE	HASTA	DESCANSO Y COMIDA	HORAS DE TRABAJO
1 Nocturno	11:00 pm	06:30 am	Entre 2:00 a.m. y 3:00 a.m. (30 minutos)	7,0
2 Diurno	06:30 am	03:00 pm	Entre 10:00 a.m. y 12:00 m (30 minutos)	8,0
3 Mixto	03:00	11:00	Entre 6:00 p.m. y 7:00 p.m. (30 Minutos)	7,5

		pm	pm		
Normal					
Lunes	a	07:00	04:00pm	Entre 11:00 a.m. y 1:00 p.m. (30 minutos)	8,5
Jueves		am	03:30pm	Entre 11:00 a.m. y 1:00 p.m. (30 minutos)	8,0
Viernes		07:00			
		am			

Es entendido, que los trabajadores que laboran en el turno normal o fijo de día, en trabajos operativos en las áreas críticas, cumplirán un horario como el diurno del turno rotativo, de lunes a viernes, para un promedio semanal de Cuarenta (40) horas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará por el cumplimiento de estas condiciones de trabajo y podrá, previa evaluación técnica, recomendar la consideración como áreas críticas, a aquellas que así lo ameriten debido a los factores de riesgos y condiciones de trabajo existentes en las mismas.

En caso de reformas legales que modifiquen la jornada máxima de trabajo por debajo de lo establecido en esta cláusula, la empresa hará las adaptaciones que fueren necesarias, para lo cual podrá tomar en cuenta las recomendaciones que al respecto realice el sindicato.

CLAUSULA N° 73
TIEMPO DE REPOSO Y COMIDA

Cuando de conformidad con lo establecido en el Artículo 205 DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, el trabajador, debido a la naturaleza de la labor que ejecuta, no pueda ausentarse del lugar donde efectúa su servicio durante las horas de reposo y comida o cuando ese mismo lapso se haga necesario mantenerse en él, conforme a las órdenes de la empresa, impartidas a través de sus superiores, la empresa le pagará adicionalmente a su jornada normal de trabajo, media (1/2) hora a razón de su salario básico con el recargo convenido en esta Convención para las horas extraordinarias.

CLAUSULA N° 74
TRABAJADORES QUE EFECTUAN LABORES EN EL MUELLE

La Empresa conviene en los casos en que por razones extraordinarias requiera utilizar los servicios de trabajadores no adscritos a la División de Tráfico y Despacho (o su equivalente si fuera el caso) para ocuparlo en el muelle en funciones directamente relacionadas con la Carga y Descarga de Buques y siempre que la respectiva labor sea de dos (2) o más horas en la correspondiente jornada o día de trabajo, le pagará una bonificación equivalente al CIEN POR CIENTO (100 %) sobre el salario básico por hora convenida para la jornada ordinaria legal

CLAUSULA N° 75
CONTRIBUCION Y TRANSPORTE PARA EXCURSIONES

La empresa suministrará transporte para la realización de veintiún (21) excursiones al año para sus trabajadores, coordinadas por el Sindicato y la Empresa. Así mismo, la Empresa contribuirá con la suma de DOSCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 200.000,00) para la realización de cada excursión durante la vigencia de la presente Convención, suma esta que será entregada al Sindicato en cada oportunidad. En toda excursión deberán participar por lo menos veinte (20) trabajadores. Queda expresamente entendido que estas excursiones se realizarán dentro del Territorio Nacional.

CLAUSULA N° 76

PRESTAMOS

La Empresa conviene en continuar su política de otorgar préstamos con garantía de sus Prestaciones Sociales a los trabajadores de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y la Normativa de Solicitud de Préstamos y/o Anticipos, vigente en la Empresa.

Dentro de su política de préstamos actualmente vigente en la Empresa, ésta otorgará a todos sus trabajadores que tengan una antigüedad igual o mayor a CINCO (05) años, préstamos con garantía de las prestaciones contractuales. Dichos préstamos sólo se concederán para la construcción, adquisición, mejora, liberación o remodelación de la vivienda principal del trabajador y su grupo familiar.

CLAUSULA N° 77
TIEMPO PARA GUARDAR IMPLEMENTOS Y ASEARSE BREVEMENTE

La Empresa conviene en conceder los quince (15) últimos minutos de cada jornada de trabajo, para que los trabajadores, los utilicen en su aseo personal y en guardar implementos. Queda entendido que en aquellas ocasiones en que determinado trabajador requiera de mayor tiempo para este mismo fin, el supervisor respectivo le concederá el tiempo necesario para guardar los implementos y asearse brevemente. A los solos efectos de esta cláusula, el trabajador deberá notificar a su supervisor inmediato que se retira del sitio de trabajo.

La Empresa continuará su práctica actual de reconocer el pago adicional de quince (15) minutos, a razón de salario básico a aquellos trabajadores que laboren en las áreas operativas y que por instrucciones de su supervisor inmediato no puedan disfrutar los quince (15) minutos finales de cada jornada establecidos en la presente cláusula.

CLAUSULA N° 78

ÚTILES Y HERRAMIENTAS

La Empresa conviene en suministrar a sus trabajadores, de acuerdo con las condiciones y características del trabajo que desempeñan, los útiles y herramientas, equipos de seguridad y material necesario para efectuar sus trabajos en condiciones de seguridad, conforme a lo estipulado en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dichos útiles de seguridad serán de uso obligatorio en las labores para las cuales hayan sido proporcionados y los mismos serán de buena calidad, debiendo la Empresa reponerlos tan pronto como el trabajador los devuelva por no llenar su cometido. A tales efectos, el Comité de Seguridad de Higiene y Salud Laboral, se encargará de velar por la calidad de los útiles y herramientas antes mencionados.

El trabajador será responsable de los objetos que le sean entregados de acuerdo con ésta cláusula, por lo tanto, en caso de pérdida o deterioro de los mismos, por haberlos utilizado para un fin distinto al que le fue encomendado, la Empresa los repondrá quedando a cargo del trabajador, el costo de la reposición, depreciado en forma proporcional, a su respectivo tiempo de uso. Quedando entendido que el valor a pagar por ello, le será descontado al trabajador en cuotas mensuales, no mayor del diez (10%) por ciento de su salario básico mensual, sea cual fuere el valor de las herramientas o implementos. Cada trabajador está en la obligación de entregar a la Empresa los implementos de seguridad, útiles y herramientas que les hayan sido suministrados, a la terminación de su contrato de trabajo. En caso de incumplimiento de esa obligación, la Empresa deducirá de las cantidades que deba pagar al trabajador por concepto de salario y otras prestaciones a que tenga derecho, el costo de dichos implementos depreciados proporcionalmente a su respectivo tiempo de uso. Dichas herramientas e implementos de seguridad, serán entregadas a los trabajadores mediante recibos y fichas en las cuales se indicará el costo de inventario de cada uno de los implementos entregados.

Igualmente la Empresa suministrará cuando sea necesario por la índole del trabajo a ejecutar, cajas individuales, provistas de cerraduras y candados, para guardar los implementos de trabajo. Dichas cajas individuales deberán tener el máximo de seguridad y las llaves sólo estarán en poder del trabajador respectivo.

De igual forma, la empresa establecerá lockers, cajas o cualquier otro sistema que garantice un mejor control y custodia de los útiles y herramientas a que se refiere esta cláusula.

CLAUSULA N° 79
PREMIOS Y ESTIMULOS ESPECIALES

La Empresa promoverá el otorgamiento de premios y estímulos especiales, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo Vigente, a los trabajadores que más se destaquen en el año en el cumplimiento de las metas fijadas por la Empresa para el mejoramiento continuo y sistemático de la productividad, o que aporten ideas y soluciones para resolver problemas que se presenten en la planta, o para el mejoramiento de equipos y sistemas implementados, o para la preservación de la integridad física de los trabajadores en general. Tales premios y estímulos se traducirán en aportes en dinero, en entrega de artefactos, equipos y útiles para el hogar, becas de estudio, giras vacacionales para el trabajador y sus familiares.

CLAUSULA N° 80
TIEMPO PERDIDO POR RETARDO EN EL TRANSPORTE

La Empresa se compromete a no descontar del salario de sus trabajadores el tiempo no laborado por retardo del transporte suministrado por ella, proveniente de causas no imputables a la voluntad del trabajador, tales como: accidente de tránsito, desperfectos del vehículo, lluvias, casos fortuitos o fuerza mayor. Asimismo, cuando por causa de accidentes o retardos del transporte suministrado por la Empresa a sus trabajadores, al terminar las horas normales de trabajo, dichos trabajadores permanezcan en el sitio de partida y siempre que dicha permanencia se prolongue por más de quince (15) minutos de espera de las horas normales de salida del transporte, la Empresa se compromete a pagar dicho tiempo como tiempo extraordinario.

CLAUSULA N° 81
SUSPENSION DE LABORES

En caso de fuertes lluvias y mientras ello ocurra, la Empresa suspenderá temporalmente aquellas labores que los trabajadores realizan a la intemperie, salvo cuando tal suspensión pueda afectar el resultado de las operaciones, o en caso de accidentes ocurridos o inminentes, o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en máquinas o en las instalaciones, o en otros casos similares de fuerza mayor, siempre y cuando no ponga en riesgo la seguridad del trabajador, pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Empresa sufra una perturbación grave. En estos últimos casos, dotará a los trabajadores de los implementos adecuados que los proteja suficientemente de la lluvia, de acuerdo con la normas de Seguridad e Higiene Industrial, la Empresa no solicitará la compensación del tiempo perdido ni los descontará del salario de los trabajadores, en los casos de suspensión del trabajo ordenada por ella.

CLAUSULA N° 82
CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

La Empresa conviene en participar por escrito al Sindicato y a los trabajadores afectados, con siete (7) días hábiles de anticipación, cualquier cambio en los horarios generales o turnos de trabajo que vaya a efectuar, salvo en casos de accidentes o emergencias, igual participación se hará cuando se trate de establecer nuevos horarios. Queda entendido que esta participación no elimina o restringe el derecho de los trabajadores o del sindicato, de reclamar contra el cambio de horario en caso de que lo consideren arbitrario. El indicado plazo de siete (7) días hábiles comenzará a contarse a partir de la fecha en la cual la Empresa haga entrega al Sindicato de la correspondiente participación.

CLAUSULA N° 83
TRABAJO DE INDOLE DISTINTA

La Empresa se compromete a no exigir a sus trabajadores que realicen trabajo de índole distinta a la de su clasificación o a la que están obligados por sus respectivas descripciones de cargos. Es entendido que si un trabajador considera que le ha sido asignado un trabajo con violación de lo expresado en la primera parte de esta cláusula, debe ejecutarlo conforme a lo previsto en el Artículo 69 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, y podrá plantear su reclamación ante sus supervisores, a fin de que ordenen o practiquen dentro del día hábil inmediato siguiente desde la consignación del reclamo, la investigación respectiva. Si de la investigación se evidencia la razón del trabajador, inmediatamente se dejará sin efecto la orden de ejecutarlo, de lo contrario, la continuará efectuando, y si el trabajador insiste en el reclamo, éste queda en libertad de recurrir conforme a la Ley, a las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, o hacer uso de cualquier otro procedimiento que esta Convención consagre.

La Empresa instruirá a su personal de supervisión, para que cumpla estrictamente lo estipulado en esta cláusula, manteniendo así en todo momento un espíritu de equidad.

CLAUSULA N° 84

ROTACIÓN

La Empresa se compromete a mantener dentro de sus posibilidades, el sistema de Rotación de Turnos, para los trabajadores contratados para los mismos, a fin de que sigan siendo utilizados alternativamente en los diferentes turnos de trabajo. Sin embargo, previa solicitud o aprobación del interesado, la Empresa podrá transferir un trabajador de turno fijo, a uno rotativo o viceversa.

Cuando tal transferencia de turnos involucre en una misma oportunidad a grupos de trabajadores de una misma sección, se solicitará la aprobación del Sindicato.

CLAUSULA N° 85

SUSPENSIONES

En los casos previstos en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo Vigente, la Empresa podrá en atención a las circunstancias concomitantes y a los antecedentes del trabajador, aplicar a éste en lugar del despido, una suspensión que podrá ser hasta de diez (10) días continuos sin remuneración, según la índole y la gravedad de la falta. La medida de suspensión a que se refiere esta cláusula sólo podrá ser aplicada por la División de Asuntos Laborales. Al aplicar la medida de suspensión, la Empresa lo notificará seguidamente al Sindicato.

CLAUSULA N° 86 CONTINUIDAD DE LABORES

Las partes convienen que por la naturaleza de las operaciones, los trabajadores(as) que laboran por turnos podrán continuar laborando cuando no se presente el relevo. Con el fin de darle al trabajador un aviso previo sobre la posibilidad de que doblará su turno en caso de que no se presente uno de los relevos, la Empresa establecerá un sistema para avisar el orden en que serán llamados los trabajadores(as) en el caso de que fuere necesario. Queda entendido que ningún trabajador doblará guardia en más de una oportunidad durante su jornada semanal. La Empresa pagará a aquellos trabajadores(as) que continúen trabajando, porque no se presentó su relevo respectivo, una bonificación de ocho (8) horas calculadas a razón de salario básico.

Con el objeto de limitar la necesidad de doblar turnos, la Empresa en cada caso que sea posible, asignará a un trabajador calificado para efectuar dichos trabajos, pagándole la diferencia salarial a que hubiere lugar de acuerdo con lo estipulado en esta Convención correspondiente a Sustituciones Temporales.

CLAUSULA N° 87
COMIDA ESPECIAL PARA QUIENES LABOREN EN EL DIA 1° DE ENERO, 1°
DE MAYO, 24,25 Y 31 DE DICIEMBRE

La Empresa conviene en obsequiarle gratuitamente una comida especial a todos los trabajadores que por la naturaleza de las operaciones de la Empresa, efectúen labores en el día 1ero de Enero, 1ero de Mayo, así como los días 24, 25 y 31 de diciembre.

CLAUSULA N° 88
VENTA DE VEHICULOS USADOS, MOBILIARIOS Y MATERIALES

La Empresa conviene en darle preferencia a sus trabajadores que así lo soliciten, para venderles vehículos, mobiliarios y materiales de desechos que sean desincorporados de sus actividades, siempre que no exista prohibición expresa de las normas legales que rigen la materia de venta de bienes propiedad de entes del Estado, todo de conformidad con las Normas y Procedimientos establecidas en la Empresa.

CLAUSULA N° 89
CONTRIBUCION PARA EL PRIMERO DE MAYO

La Empresa conviene como lo ha venido haciendo hasta ahora, en contribuir con todo su personal para la celebración anual del Primero de Mayo, "DIA DEL TRABAJADOR", hasta por un monto de OCHENTA Y UN MIL BOLIVARES (Bs. 81.000,00) por cada trabajador.

Las partes acuerdan que el Sindicato podrá dar recomendaciones a la Empresa, a fin de coadyuvar para una mejor calidad de la celebración.

CLAUSULA N° 90
DIA DE DESCANSO ADICIONAL CONTRACTUAL TRABAJADO

Sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula N° 59 "LLAMADA INTEMPESTIVA", la Empresa conviene en que sólo llamará a los trabajadores a prestar servicios en su día de descanso adicional, cuando ello sea necesario por razones de emergencia debidamente justificada. En los casos en que el trabajador hubiere obtenido el derecho al pago del día de descanso adicional contractual, y la empresa le solicite trabajar en ese día, ésta le pagará siempre y cuando haya laborado cuatro (4) horas o más en dicho día, el salario básico correspondiente a una jornada completa y una prima equivalente al Noventa y Cinco por Ciento (95%) de su salario básico. Si el trabajador continua laborando después de ocho (8) horas, el tiempo trabajado se cancelará como horas extraordinarias. A todos aquellos trabajadores que no hubiesen ganado el pago del día de descanso adicional contractual, conforme a las normas previstas en la CLAUSULA 55 "REMUNERACIÓN DEL DÍA DE DESCANSO", el tiempo trabajado en ese día, previa autorización de la Empresa, será pagado a razón de salario básico ordinario fijado para la respectiva jornada. Queda entendido que en ningún caso, el trabajo en día de descanso adicional contractual originará el derecho a tiempo compensatorio de descanso.

En caso que el trabajador tenga que asistir a cursos programados por la empresa en su día de descanso contractual, la empresa garantizará el disfrute de un día por concepto de descanso compensatorio en la primera semana o en la semana subsiguiente después de haber asistido al curso.

CLAUSULA N° 91
TRABAJO EN ALTURA Y AREAS CONFINADAS

La Empresa conviene en garantizar las medidas de seguridad industrial en las labores que impliquen trabajos en altura y áreas confinadas, de acuerdo con lo establecido en las normas Covenin, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios Ambiente del Trabajo y normativa interna de la Empresa.

Para tales efectos, se entiende por espacio confinado o cerrado: Todo recinto cerrado, con restricción de entrada, limitaciones de espacio, condiciones desfavorables de ventilación natural, que contiene o puede contener o generar contaminantes peligrosos, atmósferas deficientes de oxígeno (menos de 21% de oxígeno) y/o inflamables y al cual tenga que ingresar el trabajador para realizar su trabajo, en labores de mantenimiento e inspección que no impliquen una ocupación continua.

Así mismo, se considerará trabajos en altura, donde el trabajador deba realizar sus labores a una altura superior a 1,5 metros sobre superficies no fijas donde exista riesgo de caídas libres.

La empresa pagará una prima equivalente al cuarenta y cinco ciento (45%) del salario básico hora del trabajador, que se aplicará sobre la totalidad de las horas efectivamente trabajadas, a aquellos trabajadores que por requerimiento de la empresa realicen labores en altura o en espacios confinados, para lo cual deberá obtenerse la certificación de trabajo seguro.

La Empresa, a través de la Superintendencia Ambiente, Higiene y Prevención de Accidente, realizará las evaluaciones correspondientes de aquellas áreas que por recomendación del El Comité de Seguridad y Salud Laboral, puedan implicar labores en Altura o Áreas Confinadas.

CLAUSULA N° 92
FIESTA DE FIN DE AÑO

La Empresa conviene como lo ha venido haciendo hasta ahora, en realizar una fiesta a todo su personal, en la segunda semana de diciembre, para lo cual contribuirá hasta con un monto de OCHENTA Y UN MIL BOLIVARES (81.000,00) por cada trabajador.

CLAUSULA N° 93
VISITA A LOS SITIOS DE TRABAJO

La Empresa permitirá visitar los sitios de trabajo a cualquier miembro de la Junta Directiva del Sindicato o de cualesquiera de los organismos sindicales superiores a los cuales esté afiliado el Sindicato directa o indirectamente, previa solicitud por escrito dirigida a la Unidad de Asuntos Laborales, manifestando el objeto de la visita, la cual efectuará acompañado del representante de la Empresa, o de la persona que ésta designe. El Representante Sindical deberá cumplir con las normas de seguridad industrial correspondientes; y se dedicará exclusivamente en el sitio de trabajo al objeto de la visita, la cual no será motivo, en ningún caso, de interrupción de las labores.

CLAUSULA N° 94
CONTESTACION DE CORRESPONDENCIA

Las partes se comprometen en relación con la contestación de correspondencia, a lo siguiente: A) En dar contestación a las cartas o comunicaciones de carácter puramente informativo dentro del plazo de cuatro (4) días hábiles después de recibidas; B) En contestar por escrito las cartas de comunicaciones que no sean meramente informativas dentro del plazo de siete (7) días continuos a partir de la fecha de recibo, incluyendo en las respuestas el criterio sustentado acerca del problema planteado; C) En los casos de mayor trascendencia que requieran estudios o consultas, podrá tomar hasta un máximo de veinticinco (25) días continuos, a partir de la fecha de recibo para dar la respuesta. Las correspondencias a que se refiere esta Cláusula, serán dirigidas en cada caso por los Organismos Sindicales a la Unidad de Asuntos Laborales.

CLAUSULA N° 95 FUERO SINDICAL

La Empresa conviene, conforme a lo establecido en el Artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, en reconocer fuero sindical hasta doce (12) trabajadores que ocupen cargos en la Junta Directiva o Comité Ejecutivo del Sindicato, desde el comienzo del ejercicio del cargo y hasta por seis (6) meses después de haber concluido dicho ejercicio. Adicionalmente reconocerá fuero contractual análogo al legal, hasta a trece (13) Delegados que el Sindicato designe. Queda entendido que estos delegados, deberán cumplir cabalmente con las obligaciones de sus respectivos cargos como trabajadores de la Empresa.

Es entendido, que el Sindicato participará a la Empresa por escrito, con la debida antelación, los nombres de los miembros que sean beneficiarios de los referidos fueros sindicales.

CLAUSULA N° 96
LISTA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS

La Empresa facilitará al Sindicato cuando este lo requiera, un listado de los trabajadores a quienes se les haga la retención de las cuotas sindicales, donde consten los siguientes datos: Nombre y apellido, número de cédula de identidad, ficha, cargo que desempeña, Unidad de adscripción, salario, carga familiar y dirección de habitación.

CLAUSULA N° 97
CARTELERA SINDICAL

La Empresa conviene en mantener hasta dieciocho (18) carteleras en sitios visibles de la misma, escogidos de mutuo acuerdo por las partes, a fin de que tales carteleras puedan ser utilizadas por el Sindicato para fijar publicaciones que se refieran a Convocatorias, Nombramientos, Asuntos Culturales, Recreacionales y Sindicales, en el entendido de que no aparecerá en dichas carteleras material de índole político o denigrantes, u ofensivos a las personas y a la empresa. Dichas carteleras serán provistas de cerraduras cuyas llaves estarán en poder del Sindicato quien será responsable por toda publicación que aparezca en las mismas, y sin que por ningún respecto la Empresa pueda por si sola abrir dichas carteleras. El costo de las referidas Carteleras será por cuenta de la Empresa.

CLAUSULA N° 98
LOCAL SINDICAL

La Empresa conviene en continuar manteniendo en el uso por parte del Sindicato, el local que actualmente viene ocupando, ubicado en las adyacencias de la antigua cocina central.

De igual manera, mantendrá los servicios de: Secretaria, limpieza, luz, agua, teléfono, acceso a Internet e intranet. Igualmente, mantenimiento del sistema de aire acondicionado, equipos de computación y de la fotocopidora, en dicha sede.

Queda entendido que para el uso del servicio de Internet el Sindicato designará la persona responsable del manejo y acceso a la cuenta del mismo.

Bajo ningún concepto la Empresa impedirá la entrada a sus trabajadores al referido local sindical. En ningún caso la presencia de algún trabajador en dicha área podrá quebrantar las normas vigentes de la Empresa.

CLAUSULA N° 99
ACCIDENTES EN VIAJES DE DIRIGENTES SINDICALES

La Empresa se compromete en reconocer como accidente profesional los riesgos e incapacidades que sufre un trabajador a su servicio que se desempeñe como dirigente sindical de SUTRAPUVAL, en caso de muerte o de incapacidad temporal o permanente, mientras esté realizando actividades sindicales en áreas de trabajo de la Empresa, o fuera de ella por el hecho cierto de estar desempeñando sus funciones sindicales. La incapacidad referida en esta Cláusula deberá estar certificada por el médico de la Empresa.

CLAUSULA N° 100

CUOTAS SINDICALES

La Empresa se compromete a descontar del salario de los trabajadores los siguientes conceptos:

1. A título de cuota sindical ordinaria el 0,27 % del salario básico de los trabajadores afiliados al Sindicato.
2. Las cuotas extraordinarias que acuerde la asamblea de trabajadores afiliados al Sindicato.
3. Cualquier otra deducción que por cualquier concepto autorice en forma escrita cualquier trabajador de la empresa.
4. Las cuotas extraordinarias que se acuerde para los trabajadores amparados por esta convención para el pago de honorarios de los asesores legales que intervengan en la discusión de la Convención Colectiva.

El único requisito para efectuar las deducciones de las cuotas sindicales, ordinarias y extraordinarias, a que se hace referencia *supra* en los numerales 1 y 2, será la participación escrita y firmada por el interesado de su afiliación al Sindicato.

Las cantidades descontadas y recaudadas por los conceptos antes expresados, serán entregadas a los representantes autorizados del Sindicato, inmediatamente después de efectuadas dichas deducciones.

CLAUSULA N° 101
PERMISO PARA DIRECTIVOS A TIEMPO COMPLETO

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a tiempo completo, con pago de su Salario Básico, más Asignación por Vivienda, más Asignación por Transporte a ocho (08) miembros de la Junta Directiva del Sindicato signatario de la presente Convención, para la realización de tareas diarias relacionadas con el cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y esta Convención. Es entendido que estos permisos solo serán concedidos mediante participación escrita del Sindicato, señalando quienes gozarán de dichos permisos. Queda entendido que los beneficiarios de estos permisos continuarán percibiendo los beneficios legales y convencionales.

Una vez finalizado el permiso a tiempo completo, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en el mismo cargo o en otro similar al que desempeñaba antes del disfrute de esta prerrogativa.

Así mismo, la Empresa conviene en conceder Doscientos Cincuenta (250) permisos remunerados por año, a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, no acumulables para ser distribuidos entre los restantes miembros de la Junta Directiva o Comité Ejecutivo del Sindicato, que no gocen del permiso a tiempo completo señalado anteriormente. La solicitud de estos permisos deberá ser realizada por escrito, señalando el nombre y el cargo de los beneficiarios, con por lo menos tres (3) días de anticipación, con el fin de que puedan ser tomadas las previsiones adecuadas para asegurar la continuidad de las labores.

CLAUSULA N° 102
TRABAJADORES ELECTOS EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, al trabajador que resulte electo delegado o delegada de prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral por el lapso que dure dicho cargo. Este permiso solo se concederá para realizar las actividades fijadas en el cronograma de actividades que dicho comité elaborará, así como para aquellas inherentes a sus atribuciones que disponga realizar. Dichos permisos deberán ser solicitados por el Comité en cada oportunidad determinando su duración.

La Empresa concederá a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral, la inamovilidad en el trabajo a que se refieren los Artículos 449 de la Ley Orgánica del Trabajo y 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Para los fines de esta cláusula la Empresa dará entrenamiento a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral.

CLAUSULA N° 103
TRABAJADORES ELECTOS EN LA FEDERACION Y CONFEDERACION

La Empresa conviene en que, si un trabajador fuere electo para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de la Federación y/o Confederación a la cual el Sindicato se afilie, y por tal razón tuviere que separarse de su trabajo, la Empresa concederá permiso remunerado a salario básico más asignación por vivienda, más asignación por transporte, por el tiempo requerido para el desempeño de sus funciones sindicales, mientras dure en el ejercicio del cargo. Queda entendido, que este beneficio será limitado a un representante por cada una de las Organizaciones mencionadas.

CLAUSULA N° 104
PERMISOS PARA ASISTIR A CONGRESOS Y OTROS EVENTOS SINDICALES

La Empresa conviene en otorgar permiso remunerado a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, al trabajador o grupo de trabajadores hasta un máximo de ocho (8) personas por evento que sean seleccionados, para asistir a convenciones, conferencias, foros y congresos Regionales, Nacionales e Internacionales, bajo la siguiente modalidad:

Para eventos Regionales: hasta cinco (5) días continuos;
Para eventos Nacionales: hasta siete (7) días continuos; y
Para eventos Internacionales: hasta treinta (30) días continuos.

La empresa conviene otorgarle a los trabajadores seleccionados para el evento nacional e internacional lo estipulado en la Cláusula referida a la asignación de Viáticos.

CLAUSULA N° 105
INAMOVILIDAD EN ELECCIONES SINDICALES

En caso de celebrarse elecciones sindicales, la Empresa reconocerá la inamovilidad prevista en el artículo 452 de la Ley Orgánica del Trabajo, a todos los Trabajadores por un máximo de Noventa (90) días, contados a partir del momento de la convocatoria hasta el día de las elecciones.

CLAUSULA N° 106
PASE PARA VEHICULOS DEL SINDICATO

La Empresa otorgará al Sindicato cuatro (4) pases de acceso a los vehículos oficiales autorizados por dicha organización, a las instalaciones industriales para el cumplimiento de sus funciones. Para la entrega de estos pases, se deberá cumplir con las normativas internas que rigen para tales efectos.

CLAUSULA N° 107
PERMISO PARA MIEMBROS DE LAS COMISIONES ELECTORALES DEL
SINDICATO

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a razón de salario básico, más asignación por transporte, más asignación por vivienda, al trabajador que resulte electo miembro principal de la Comisión Electoral para el proceso de elecciones de la Junta Directiva del Sindicato, por el lapso que dure dicho proceso, hasta un máximo de noventa (90) días. Al efecto, el Sindicato informará por escrito a la Empresa, con no menos de siete (7) días de anticipación, los nombres de los trabajadores que sean electos para integrar dicha Comisión Electoral.

CLAUSULA N° 108
EFFECTOS DE REFORMAS LEGALES

Durante la vigencia de esta Convención las partes se obligan a mantener las condiciones de trabajo aquí establecidas, sin que ninguna de ellas pueda, durante su vigencia, pretender su modificación, sustitución o complementación, ni hacer nuevas peticiones, ya que la presente Convención ha sido el resultado de discusiones que se refirieron a la materia en él comprendidas. En caso de una reforma de la Ley que rige la materia laboral que conceda beneficios superiores a los aquí establecidos, su aplicación sustituirá el beneficio contenido en esta Convención en lo que al beneficio se refiere.

Para los efectos de esta Cláusula, se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con que el beneficio sea designado.

CLAUSULA N° 109
EFFECTIVIDAD DE BENEFICIOS

Queda expresamente entendido, que la presente Convención Colectiva de Trabajo, deja sin efecto cualquier otro beneficio estipulado en un convenio individual anterior. Estos beneficios, serán administrados de acuerdo a las Normas y Procedimientos establecidas para tales fines y a la presente Convención.

A tales efectos se tendrá en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con que éste fuere designado.

CLAUSULA N° 110
DURACION DE LA CONVENCION

La presente Convención tendrá una duración de veintisiete (27) meses, contados a partir de la fecha de su deposito legal por ante la Inspectoría del Trabajo, quedando entendido que el Sindicato podrá presentar a la Empresa el Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo, con ciento cincuenta (150) días de anticipación a la fecha de terminación de la presente Convención, a los fines de que dicho Proyecto sea conocido, analizado y evaluado por la Empresa. Las discusiones tendientes a la celebración de la nueva Convención podrán iniciarse noventa (90) días antes de su vencimiento.

CLAUSULA N° 111
EDICIÓN DE LA CONVENCION

La Empresa conviene en imprimir y entregar a la Junta Directiva del Sindicato Tres Mil (3.000) ejemplares de la presente Convención Colectiva, para ser distribuidos a los trabajadores, dentro de un plazo de sesenta (60) días contados a partir del depósito de la presente Convención, ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

Dichos ejemplares llevarán en la portada la mención de que la Convención ha sido suscrita entre CVG VENALUM y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA INDUSTRIA VENEZOLANA DE ALUMINIO (SUTRAPUVAL).

CLAUSULA N° 112

COGESTION Y PARTICIPACIÓN LABORAL

La Empresa y el Sindicato convienen en estimular, auspiciar y proactivar el diseño y desarrollo de un modelo de cogestión productiva que maximice la rentabilidad y la sostenibilidad financiera y social de la Empresa. Dicho modelo deberá incluir, al menos:

- Sistemas de análisis y procesamiento de los problemas que afectan la rentabilidad Empresarial;
- Diseño de soluciones para atacar los antes citados problemas;
- Implantación y desarrollo de dichas soluciones;
- Seguimiento, evaluación y control de los problemas y las soluciones aplicadas.

A tales efectos, la Empresa y el Sindicato están de acuerdo en designar un Equipo de Cogestión Empresarial (ECE), bipartito y paritario, para que en el lapso de los seis meses posteriores a la firma de esta Convención, dicho Equipo presente el prediseño del modelo en referencia. En cuanto este prediseño sea aprobado por la Empresa y el Sindicato, se procederá a su implantación y desarrollo, para lo cual regirá un plan especial.

CLAUSULA N° 113
SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES

Ambas partes convienen, en conformar una Comisión en un lapso no mayor de treinta (30) días, a los fines de establecer el régimen que regule los servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad de la Empresa en caso de un conflicto laboral, conforme a lo establecido en los artículos 498 de la Ley Orgánica del Trabajo y los artículos 206 al 208 del Reglamento de la referida Ley.

CLAUSULA N° 114
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Las partes convienen en agotar los recursos conciliatorios para dilucidar los casos de reclamación que surgieran con ocasión del trabajo. A tales fines y con el objeto de llegar a soluciones satisfactorias, las partes convienen en seguir el siguiente Procedimiento de Conciliación:

1. El trabajador directamente o a través de un representante sindical, presentará el reclamo a su superior inmediato, quien deberá contestarlo en el mismo turno de trabajo.
2. Si de la contestación del superior inmediato no surgiere el avenimiento, el trabajador directamente o a través de su representante sindical, presentará el caso al Superintendente del respectivo Departamento, el cual dispondrá de DOS (2) días hábiles para tratar de solucionar el caso.
3. Si no se ha solucionado el caso, y el trabajador insiste en su reclamo, éste directamente o a través de su representante sindical, presentará el caso a la Unidad de Asuntos Laborales, la cual dispondrá de DOS (2) días hábiles a partir del momento que reciba la reclamación para responder sobre la reclamación interpuesta.
4. En caso que el procedimiento conciliatorio señalado en las etapas anteriores concluya sin haberse llegado a un acuerdo, las partes quedarán en libertad de recurrir ante las Autoridades Administrativas y/o Jurisdiccionales.

UNICO: El reclamo del acto ocurrido deberá ser presentado en forma escrita y debidamente firmado por el trabajador, debiendo el superior inmediato entregar una copia de la reclamación planteada en constancia de recibo, con su firma.

CLAUSULA N° 115
PERMANENCIA DE BENEFICIOS

Queda expresamente convenido entre las partes, que este acuerdo no suprime beneficios o conquistas consagradas en convenciones colectivas anteriores, por lo tanto, continuaran en plena vigencia. En consecuencia, queda expresamente convenido que las conquistas logradas a través de las convenciones colectivas que no hayan sido modificadas, igualadas o superadas por esta convención u otros documentos legales, continuarán en vigencia en cuanto sea mas favorables a los trabajadores.

CLAUSULA 116
DISPOSICION TRANSITORIA

Una vez que se promulguen las leyes que regularán los regímenes prestacionales que integran el Sistema de Seguridad Social previstos en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, los profesionales universitarios al servicio de CVG-VENALUM, amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedarán protegidos por dichos regímenes, los cuales se les aplicarán en su integridad. Quedan a salvo aquellos beneficios socioeconómicos contenidos en la presente Convención Colectiva que no formen parte de las contingencias objeto de protección por los distintos regímenes, es decir, por el sistema prestacional de salud, previsión social y de vivienda y hábitat, los cuales seguirán siendo reconocidos por la empresa y se regirán por esta Convención Colectiva.

En caso de colisión de normas entre la presente convención colectiva y las leyes, se aplicarán las previstas en las leyes reguladoras de la materia sobre seguridad social.