

X CONVENCION COLECTIVA PARA REGULAR EL PROCESO DE TRABAJO EN EL METRO DE CARACAS

La Junta Directiva del Metro de Caracas en representación de la Empresa y La Junta Directiva de SITRAMECA en representación de la Clase Trabajadora del Metro de Caracas, en ejercicio de las facultades establecidas en sus Estatutos, a los efectos de garantizar, desarrollar y fortalecer los derechos e intereses de la Clase, en concordancia con los artículos 3, 87, 89, 96, 112 y 299 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

Considerando

Que en el texto Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, el proceso de trabajo conjuntamente con el de la educación, se concibe como fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Considerando

Que el citado texto constitucional establece como fines esenciales del Estado: “la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta constitución”.

Considerando

Que la construcción de una sociedad justa y amante de la paz se constituye en el objetivo histórico de la clase trabajadora, en tanto que el proceso de construcción de esa sociedad justa y amante de la paz conlleva la aplicación progresiva y sistemática de los restantes fines esenciales del Estado y una vez construida dicha sociedad, en ella se aplicarán en forma plena y permanente los fines esenciales del Estado como práctica cotidiana.

SITRAMECA - CAMETRO

Considerando

Que el pueblo de Venezuela, protagonista de la Revolución Bolivariana, liderizada por el Comandante Hugo Chávez Frías, ha nacionalizado las industrias estratégicas fundamentales, transformando la propiedad privada transnacional en propiedad nacional, recuperado tierras fértiles de latifundios improductivos, transformado la propiedad privada latifundista en propiedad nacional, teniendo como fin único transformar esta propiedad nacional en propiedad social.

Considerando

Que para transformar la propiedad nacional sobre los medios de producción en propiedad social, se requiere sustituir la Gerencia Pública como concepción de dirección capitalista de la economía en función del capital, por la Gestión Directa y Democrática de las empresas públicas por la clase obrera, con una concepción de dirección social de la economía, en función de satisfacer las necesidades del pueblo.

Acuerdan:

Firmar la X Convención Colectiva para regular el proceso de trabajo en función de la prestación de un servicio de transporte seguro, cómodo, eficiente y digno a la población usuaria, para la realización cotidiana de su vida socio-productiva como parte suplementaria del proceso de Construcción de la sociedad justa y amante de la paz constitucionalmente establecida. Esta Convención Colectiva se regirá por los siguientes Cláusulas

SITrameca - CAMETRO

TÍTULO I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN GENERAL

CLÁUSULA Nº 1

DEFINICIONES

A.- EMPRESA: Este término designa e identifica a la Compañía Anónima METRO DE CARACAS (CAMETRO).

B.- SINDICATO: Este término se refiere al Sindicato de Trabajadores de la C. A. Metro de Caracas, del Distrito Capital y del Estado Miranda (SITrameca).

C.- PARTES: Este término designa por un lado a la Compañía Anónima METRO DE CARACAS y por el otro al Sindicato de Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas del Distrito Capital y del Estado Miranda (SITrameca).

D).- FEDERACIÓN: Este término define a la organización que agrupa a varios sindicatos conforme a lo establecido en la Legislación Venezolana y que esté debidamente registrada ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, como lo es la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Ferroviarios de Venezuela (FENTRAFEVE) a la que el Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas (SITrameca) se encuentra afiliado.

E).- REPRESENTANTES: Este término designa e identifica a las personas legalmente autorizadas para representar a cada una de las partes.

F).- CENTRO DE TRABAJO: Las partes convienen en definir como Centro de Trabajo, aquellos lugares o sitios de la Empresa de donde parten y convergen, con carácter habitual y permanente, las Trabajadoras y los trabajadores que ejecuten sus labores de acuerdo a las disposiciones de esta Convención y a la práctica de la Empresa.

SITRAMECA - CAMETRO

En este sentido, se reconocen como centros de trabajo los siguientes: Línea I comprende desde la Estación Propatria hasta la Estación Palo Verde, Línea II, comprende desde la Estación el Silencio hasta la Estación Zoológico y las Adjuntas, Línea III comprende desde la Estación Plaza Venezuela hasta la Rinconada, Línea IV comprende desde la Estación Capuchino hasta Zona Rental, Patios y Talleres I en Propatria, Patios y Talleres II en las Adjuntas, Patio de Mantenimiento Metrobus el Chorrillo en los Teques, Restablecimiento Operativo (ubicado en la estructura de la sub-estación eléctrica ubicada en la estación Plaza Venezuela), Plantas de Refrigeración (ubicadas en las adyacencias de las estaciones Plaza Sucre planta 1, Parque Carabobo planta 2 y Chacaíto, planta 3) Edificios “José González Lander” (Centro Control de Operaciones) y de Recursos Humanos “Josefa Camejo” (ubicados en La Hoyada), Edif. Villanueva (Ubicado en la Zona Rental de Plaza de Venezuela), sub-estación eléctrica Santa Rosa, Multicentro Empresarial del Este en Chacao, Complejo Caño Amarillo, (adyacente a la estación Caño Amarillo,) Preescolar “Negra Matea” (ubicado frente a la estación Los Dos Caminos), Complejo Deportivo “Héroes del 41” (ubicado en las adyacencias de la Av. Lecuna, Estación Nuevo Circo), las Operadoras del Sistema de Transporte Superficial la Paz, Petare y Las Rosas, Gerencia de Expropiaciones (Ubicada en Los Chaguaramos), Centro de Entrenamiento Metro (ubicado en Las Adjuntas), Terminales de Propatria, Las Adjuntas, el Valle y la Rinconada, cada una de las rutas de Metrobus, Metrocable San Agustín, Metrocable Mariches, Metro los Teques y todas aquellas rutas de transporte que posterior a la celebración de esta Convención sean inauguradas por la C.A. Metro de Caracas tanto en el Distrito Capital como el Estado Miranda; así como en los diferentes sectores en los que trabaja el personal de mantenimiento en las líneas, que son:

- Sectores de Obras Civiles (Gerencia de Estructuras y Vías) Sector 1(ubicado en Patio y Talleres I de Propatria); Sector 2 (ubicado en la estación el Silencio); Sector 3 (ubicado en la estación El Valle); Sector 4 (Ubicado en la estación La California); Sector 5 (Ubicado en la estación Carapita).

SITRAMECA - CAMETRO

Queda entendido que las partes establecerán nuevos centros de trabajo en la medida que el Sistema Metro se amplíe o así lo requiera.

G.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Este término identifica al conjunto de Cláusulas y Anexos contenidos en el presente documento, donde se establecen las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo; así como los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, basados en los valores y principios socialistas de responsabilidad social, equidad y justicia.

H.- TRABAJADORA - TRABAJADOR: Este término designa a las empleadas-empleados y obreras-obreros que presten sus servicios a la C.A. METRO DE CARACAS y que estén amparados por esta Convención, de conformidad con lo previsto en la Cláusula N° 3 Ámbito de Aplicación de la Convención Colectiva.

I.- APRENDICES: Este término designa a las personas que reciban en los Centros de Trabajo un programa de aprendizaje sistemático de un oficio, bajo la supervisión del Instituto Nacional Capacitación y Educación Socialista (INCES), quienes se registrarán por las normas Previstas en la Ley Especial que regula la materia y demás disposiciones legales.

J.- SALARIO: Este término indica la remuneración general que recibe la trabajadora o trabajador a cambio de la labor que ejecuta, de conformidad con lo estipulado en el párrafo segundo del Art. N° 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

K.- SALARIO BÁSICO: Este término designa la cantidad fija diaria o mensual que recibe el trabajador o trabajadora a cambio de su labor ordinaria, incluyendo la prima de antigüedad. El salario básico no tendrá ningún otro recargo, bonificación o prima de ninguna especie, conformando así una cantidad única. Este término es aplicable sólo a las cláusulas que así lo contemplan.

L.- SALARIO ACTUAL: Este término designa la cantidad fija diaria o mensual que recibe el trabajador o trabajadora a cambio de su labor ordinaria, incluyendo la prima de antigüedad y el monto correspondiente según la tabla de rotación que el trabajador o trabajadora estuviere laborando.

SITRAMECA - CAMETRO

M.- SALARIO INTEGRAL: Este término indica la remuneración devengada por la trabajadora o trabajador, en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, incluyendo la cuota parte del bono vacacional, aguinaldos, los beneficios, bonificaciones y primas y/o asignaciones mensuales establecidos en la presente Convención Colectiva, así como lo dispuesto en la Ley que regula la materia Laboral.

N.- ENTRENANTE: Este término designa a una persona mayor de edad que realiza un curso requerido por la Empresa, para la capacitación o adiestramiento en las áreas del Sistema Metro, Metrobus y Metrocable sin obligación de prestar ningún servicio para la Empresa durante este período, salvo las prácticas inherentes al respectivo curso.

Ñ.- PASANTE: Este término designa a una persona que realiza una actividad pedagógica obligatoria de contenido práctico en algún área de la C.A. Metro de Caracas, establecida por una institución educativa y coordinada con la Empresa, para el desarrollo o requisito establecido en la obtención del grado académico o en el programa académico de estudio de la carrera, sin obligaciones de prestar ningún servicio para la Empresa durante este período, salvo las prácticas inherentes a la respectiva pasantía y que no está vinculada con la Empresa mediante una relación de trabajo.

O.- LUGAR DE TRABAJO: Este término designa aquellos sitios donde cada trabajadora o trabajador, realiza su labor diaria con actividades preestablecidas y claramente identificadas.

P.- DÍA LABORABLE: Por cuanto el Metro de Caracas es una Empresa de servicio continuo, las 24 horas, los 365 días del año; se designa con este término para el personal administrativo, los días que a la trabajadora o trabajador le corresponde prestar sus servicios a la empresa, exceptuando sábados, domingos y días feriados de carácter nacional y para aquellas trabajadoras y trabajadores que laboren por turnos o tablas de rotación, se consideran laborables los días que les corresponda prestar servicios de acuerdo al turno y/o tabla al que se encuentra asignado.

Q.- COMISIÓN: Este término se refiere a cada uno de los equipos de trabajo conformados por las partes en forma paritaria y bipartita, con la finalidad de avocarse al estudio o análisis de una situación laboral en particular, a fin de obtener soluciones de forma armónica y conciliada.

SITRAMECA - CAMETRO

R.- JUBILADAS-JUBILADOS: Este término se refiere al personal egresado de la C. A. Metro de Caracas, que cumplió con los requisitos previsto en las leyes que regulan la materia, y obtuvo el beneficio de la jubilación.

S.- PENSIONADAS – PENSIONADOS DE LA C.A. METRO DE CARACAS: Este término se refiere al personal egresado de la C.A Metro de Caracas, que recibe pensión de invalidez, en virtud de incapacidad total y permanente sobrevenida, por una enfermedad o accidente de trabajo, que le impida seguir prestando sus labores y que haya sido declarada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

T.-MOVILIZACIÓN: Este término se refiere al traslado temporal de la trabajadora o trabajador, obrera u obrero de un Centro de Trabajo a otro.

U.- COMUNA: Este término se refiere a las áreas o extensiones geográficas conformadas por las comunidades las cuales constituyen **LA UNIDAD SOCIAL Y BASE POLÍTICA PRIMARIA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD SOCIALISTA**, gozan de personalidad jurídica y autonomía dentro de los límites de la Constitución y la Ley, constituyendo el núcleo especial Básico e indivisible del Estado Socialista Venezolano.

V.- PROCESO DE TRABAJO: Es el conjunto de actividades útiles, necesarias e interrelacionadas lógicamente, con forma de organizaciones capaces de dignificar a la clase trabajadora, en función de propiciar conscientemente el transporte seguro, cómodo, eficiente, eficaz y efectivo que merece la población usuaria, para la realización cotidiana de su vida socio-productiva.

W.- ANEXO: Este término se refiere a todo documento que debidamente aprobado por las partes se acompaña a la presente Convención para formar parte de la misma.

CLÁUSULA Nº 2

OBJETO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La presente Convención Colectiva tiene por objeto fundamental: Vigilar, Regular, Proteger, Defender, Consolidar y Desarrollar los derechos e intereses de las Trabajadoras y Trabajadores de la C. A. Metro de Caracas en el Proceso de Trabajo, apegados a los principios constitucionales de Derecho y Justicia Social, garantizados más allá de su reconocimiento.

CLÁUSULA Nº 3

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva ampara al conjunto de la Clase Trabajadora que participa en el Proceso de Trabajo en la C.A. Metro de Caracas, cualquiera sea la forma de su contratación y el tiempo de la misma; así como también a los jubiladas-jubilados, pensionadas-pensionados. Quedan exceptuados las trabajadoras y trabajadores de Dirección y confianza, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Miembros de la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas y los Comisarios de la Empresa.

CLÁUSULA Nº 4

MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS CONTRACTUALES

La Empresa reconocerá en todo su contenido y partes, los beneficios sociales y económicos alcanzados en las Convenciones Colectivas anteriores, siempre que no hayan sido modificados o suprimidos como consecuencia de un beneficio que conceda mejores condiciones. Así mismo, se mantienen los usos y costumbres que benefician a las trabajadoras, trabajadores, pensionadas, pensionados, jubiladas jubilados y a la empresa, de conformidad con lo establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral vigente.

CLÁUSULA Nº 5

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) convienen en cumplir las obligaciones y estipulaciones establecidas en la presente Convención Colectiva en concordancia con la Cláusula anterior; así como las que son propias de la legislación Venezolana, tales como: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y a la Paternidad, Ley Orgánica para la Protección del Niño Niña y del Adolescente, Ley del Seguro Social y su Reglamento, Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento e Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) y demás Leyes de la República Bolivariana de Venezuela; en el entendido que sólo si ambas partes dan estricto cumplimiento a dichas obligaciones y estipulaciones, será posible consolidar y mantener relaciones armónicas que sirvan como marco al pleno desarrollo laboral y personal de cada trabajadora y trabajador, para mejorar permanentemente el servicio al usuario.

CLÁUSULA Nº 6

DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LA CLASE TRABAJADORA

La Empresa conviene, en aras de la participación protagónica y democrática en la toma de decisiones, efectiva, suficiente y oportuna de la Clase Trabajadora, que el Presidente del Sindicato (SITRAMECA) y un Director Laboral, participen en los procesos de contrataciones, que requiera la empresa; es así como estarán presentes en la fijación de las especificaciones técnicas y demás pasos del proceso, para la contratación de servicios y adquisición de bienes, insumos o equipos que permitan la prestación de un óptimo servicio; asimismo, vigilarán que se dé prioridad a la producción Nacional, permitiendo de esta forma la sustitución de importaciones y evitando la fuga de divisas.

CLÁUSULA Nº 7 DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social en la C.A. Metro de Caracas la constituye; además de lo dispuesto en las normas que regulan la materia:

- a) La vivienda y el hábitat.
- b) La alimentación.
- c) La educación de los miembros del grupo familiar de la trabajadora o el trabajador.
- d) La autoformación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora en el Metro de Caracas.
- e) La recreación.
- f) La prevención y atención integral, oportuna y permanente de la enfermedad y situaciones catastróficas.
- g) La jubilación y pensión por vejez, discapacidad o sobrevivencia.
- h) El ambiente sano y seguro en el centro de trabajo que garantice la salud de la Clase Trabajadora.

CLÁUSULA Nº 8

DOTACIÓN DE CARNET DE IDENTIFICACIÓN LABORAL

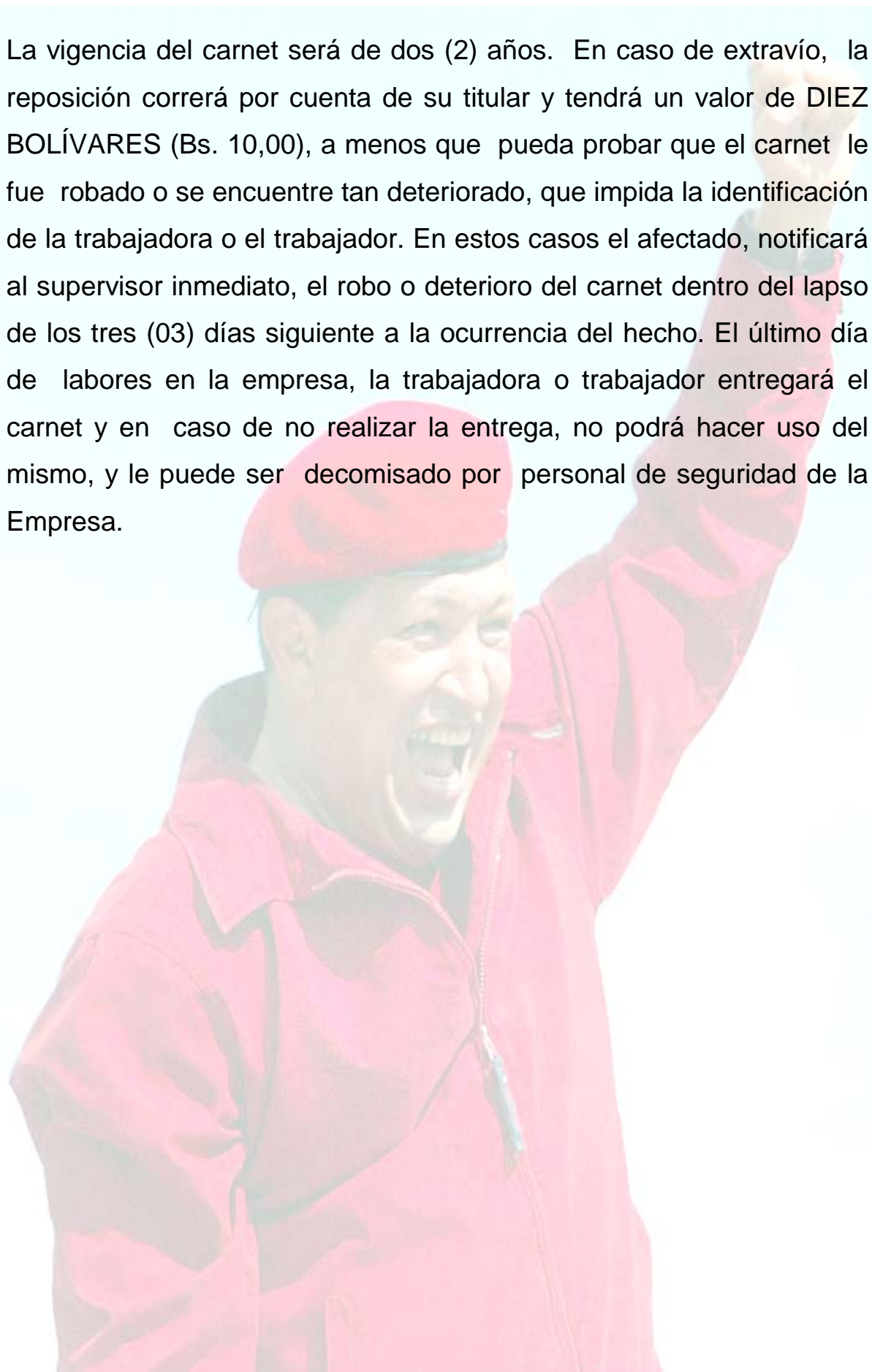
La Empresa proveerá a sus trabajadoras y trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, un carnet de identificación laboral único en tamaño y forma, con fotografía y franja de color de acuerdo al nivel jerárquico, en el cual se indicarán los siguientes datos: nombres, apellidos, tipo de sangre, número de cédula de identidad, denominación del cargo, unidad de adscripción, fecha de vencimiento, tipo de acceso, número de carnet y otros datos que las partes estimen conveniente. A las trabajadoras y trabajadores que se contraten les será entregado el respectivo carnet, en el acto de inducción que realiza la Empresa para su ingreso.

Los miembros de la Junta Directiva, Tribunal Disciplinario del Sindicato (SITRAMECA) y los miembros de la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviarios de Venezuela (FENTRAFEVE), siempre y cuando sean trabajadores de (CAMETRO) tendrán acceso a cualquier área de trabajo. En este sentido, su identificación contendrá la nomenclatura "X", el cargo que ocupa y el período de validez. Igualmente, la Empresa proveerá de Carnet de identificación especial a los asesores permanentes del Sindicato; para ello el Presidente de SITRAMECA realizará la solicitud por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos, informando los datos personales de éstos y la naturaleza de sus funciones.

Todas las trabajadoras, trabajadores y demás personas a las que se refiere la presente cláusula están obligados a portar el carnet en lugar visible durante su permanencia en las instalaciones de la Empresa y deberán mostrarlo cada vez que se lo exijan las personas debidamente autorizadas por la Empresa.

SITRAMECA - CAMETRO

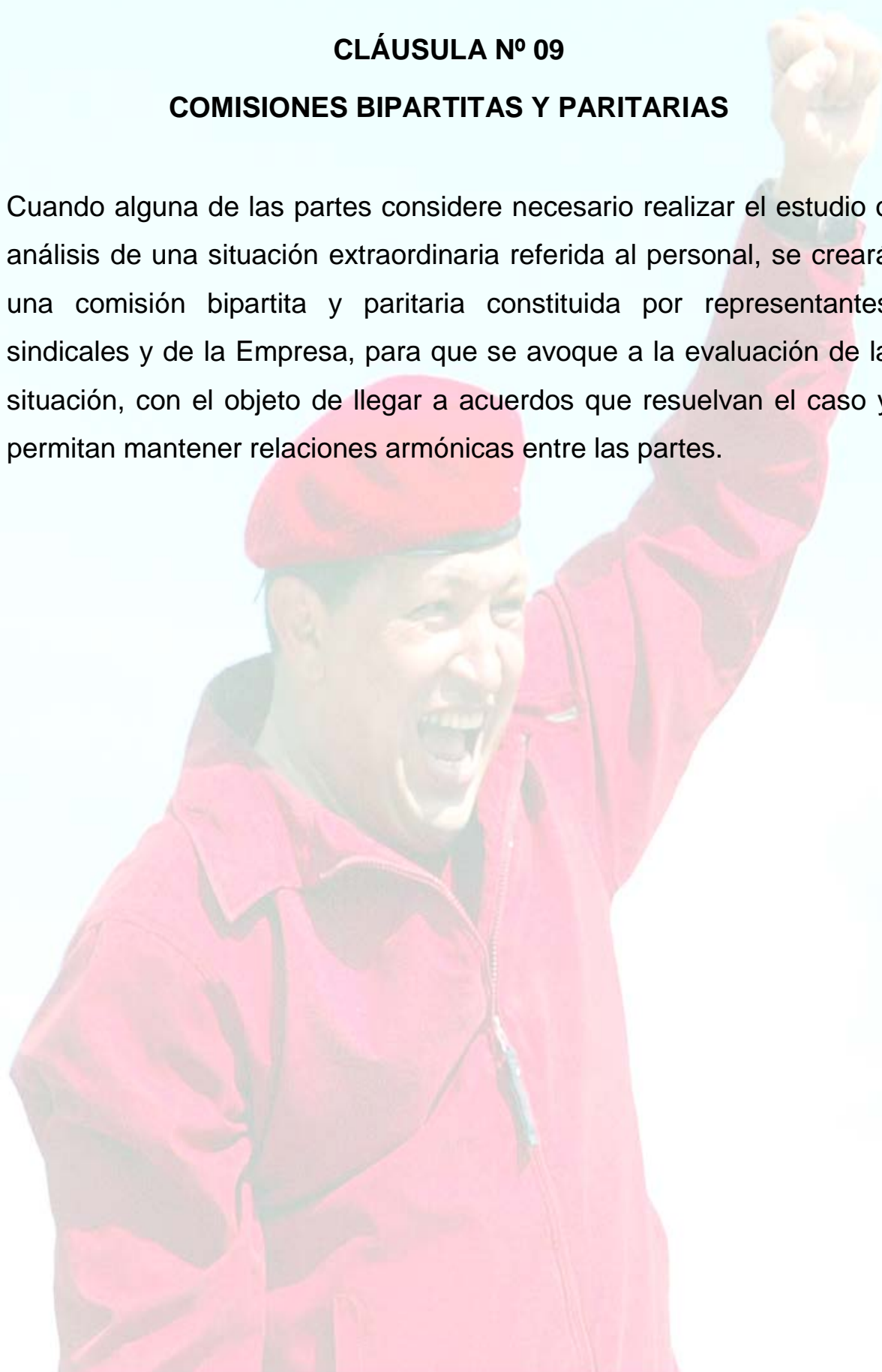
La vigencia del carnet será de dos (2) años. En caso de extravío, la reposición correrá por cuenta de su titular y tendrá un valor de DIEZ BOLÍVARES (Bs. 10,00), a menos que pueda probar que el carnet le fue robado o se encuentre tan deteriorado, que impida la identificación de la trabajadora o el trabajador. En estos casos el afectado, notificará al supervisor inmediato, el robo o deterioro del carnet dentro del lapso de los tres (03) días siguiente a la ocurrencia del hecho. El último día de labores en la empresa, la trabajadora o trabajador entregará el carnet y en caso de no realizar la entrega, no podrá hacer uso del mismo, y le puede ser decomisado por personal de seguridad de la Empresa.



CLÁUSULA Nº 09

COMISIONES BIPARTITAS Y PARITARIAS

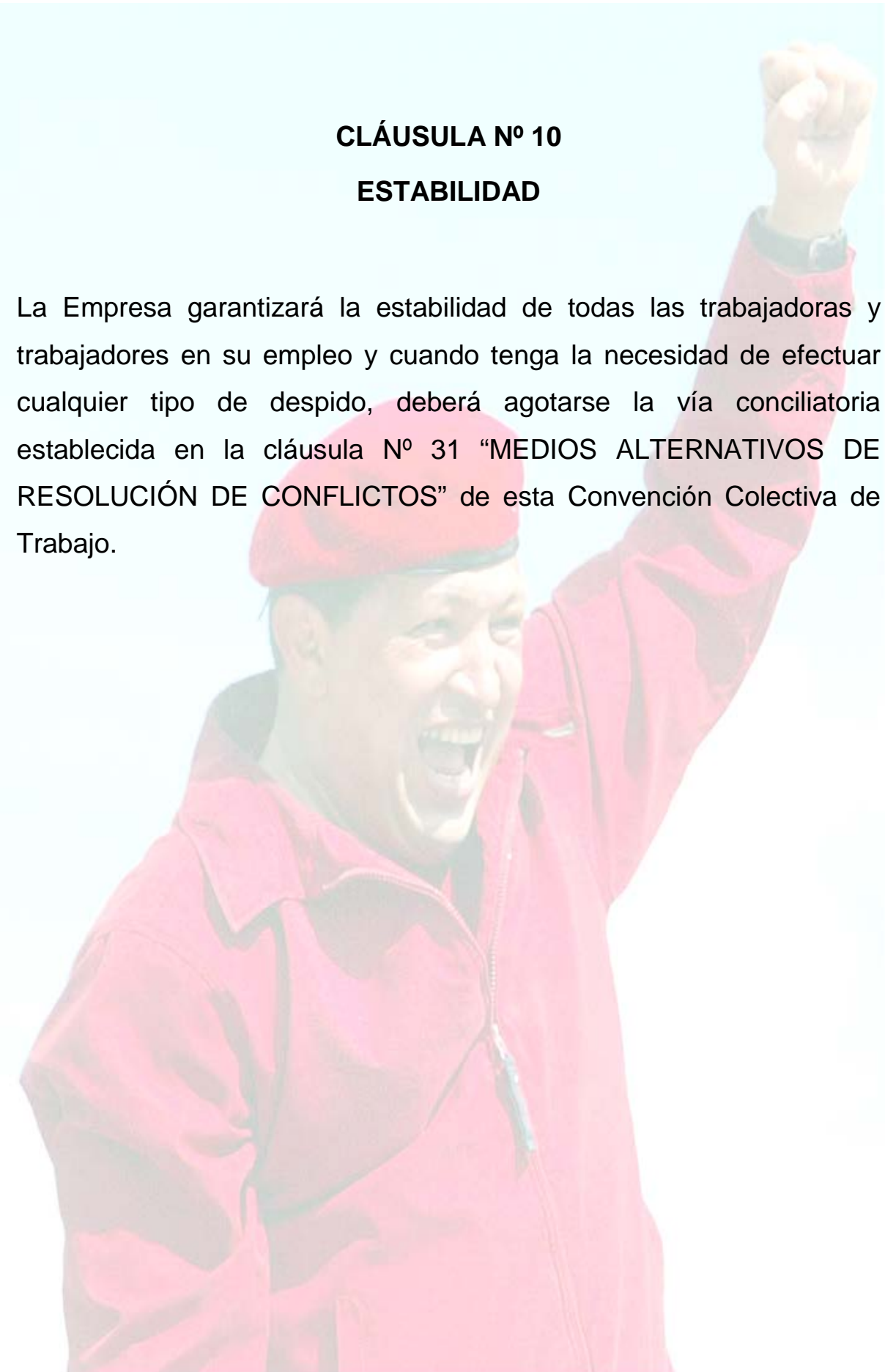
Cuando alguna de las partes considere necesario realizar el estudio o análisis de una situación extraordinaria referida al personal, se creará una comisión bipartita y paritaria constituida por representantes sindicales y de la Empresa, para que se avoque a la evaluación de la situación, con el objeto de llegar a acuerdos que resuelvan el caso y permitan mantener relaciones armónicas entre las partes.



CLÁUSULA Nº 10

ESTABILIDAD

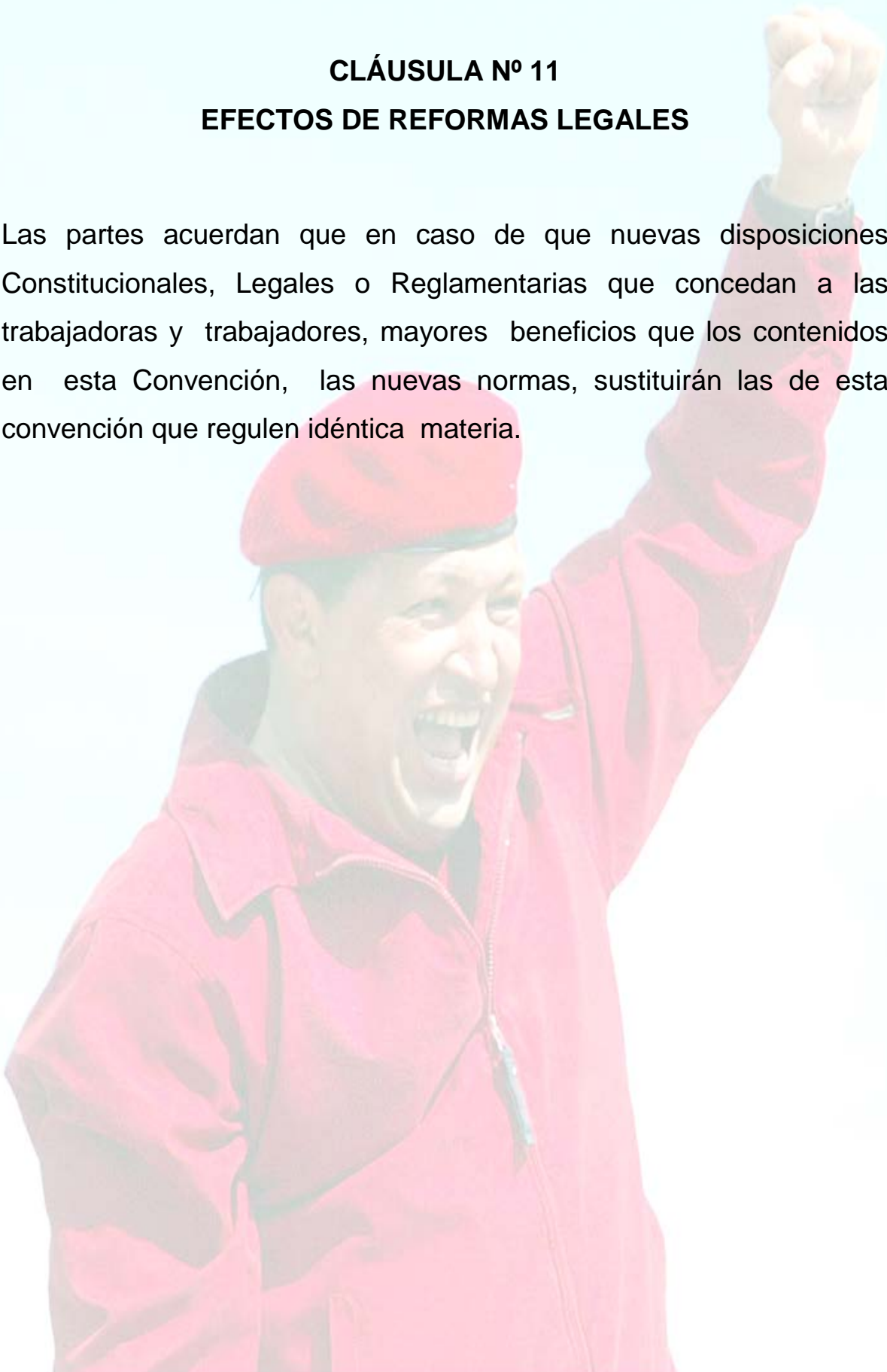
La Empresa garantizará la estabilidad de todas las trabajadoras y trabajadores en su empleo y cuando tenga la necesidad de efectuar cualquier tipo de despido, deberá agotarse la vía conciliatoria establecida en la cláusula Nº 31 “MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS” de esta Convención Colectiva de Trabajo.



SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 11 EFECTOS DE REFORMAS LEGALES

Las partes acuerdan que en caso de que nuevas disposiciones Constitucionales, Legales o Reglamentarias que concedan a las trabajadoras y trabajadores, mayores beneficios que los contenidos en esta Convención, las nuevas normas, sustituirán las de esta convención que regulen idéntica materia.



CLÁUSULA Nº 12

DURACIÓN Y EFECTOS DE LA CONVENCIÓN

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de dos (2) años, contados a partir de su depósito legal. El Sindicato podrá presentar el proyecto para la próxima Convención Colectiva de Trabajo con seis (6) meses de anticipación al vencimiento de la vigente, con el objeto de que se realicen los trámites y discusiones que culminen con la suscripción de la Convención Colectiva que entrará en vigencia al término de la presente, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. Las partes acuerdan iniciar las reuniones de discusión dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a que el Sindicato entregue a la Empresa el Proyecto de Convención Colectiva consignado ante la Inspectoría del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 13

EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La Empresa conviene en reproducir a su costo ocho mil (8.000) ejemplares del texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Asimismo entregará a través del Sindicato un (1) ejemplar a cada trabajadora o trabajador amparado por esta Convención Colectiva, el lapso para el cumplimiento de esta obligación es de treinta y cinco (35) días continuos, contados a partir del depósito legal de la Convención Colectiva, quedando entendido que en caso de presentarse causas de fuerza mayor, este lapso podrá extenderse por diez (10) días continuos adicionales. La Empresa informará oportunamente al sindicato las circunstancias que obliguen la ampliación del lapso de entrega.

CLÁUSULA Nº 14

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

Cuando la Empresa decida cubrir un cargo vacante tanto del área operativa como administrativa, preferirá hacerlo por transferencia o promoción de sus propios empleados, si ello no fuere posible, se aplicará lo establecido en el artículo 436 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

A tal efecto, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato, para que presente a los aspirantes en un lapso de treinta (30) días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación, con el objeto de que sean sometidos a las debidas pruebas de selección. Si la Organización Sindical no presentare sus candidatos en el tiempo estipulado, la Empresa quedará en libertad de evaluar al personal requerido.

El Sindicato (SITRAMECA) designará por escrito, un representante que presenciara las diferentes fases del proceso de selección de los candidatos por ellos postulados, sin que ello obligue a la Empresa a dar información que por su naturaleza debe ser manejada como confidencial.

CLÁUSULA Nº 15

IDIOMA

La Empresa, en apego a lo establecido en el artículo 9 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 13 del Código Civil Vigente, se obliga a usar el idioma castellano en las instrucciones y comunicaciones que imparta a sus trabajadoras y trabajadores. En tal sentido, la Empresa traducirá al castellano los folletos técnicos, manuales, instructivos, planos y otras publicaciones necesarias para el cumplimiento de las funciones en cada puesto de trabajo. Asimismo, el Sindicato informará a la Empresa cualquier situación que signifique una infracción al contenido de esta cláusula, a través de la Gerencia General de Recursos Humanos y ésta canalizará, dentro del lapso de los quince (15) días siguientes, las soluciones respectivas. Se incorporarán los Lenguajes Especiales dirigidos a las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley que rige la materia.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 16

LOCALES PARA CAMBIO DE ROPA

La Empresa conviene en instalar y mantener locales especialmente acondicionados y dotados de armarios individuales con llave, para que las trabajadoras y trabajadores se cambien de ropa. Asimismo, mantendrá salas de baño acondicionadas y dotadas, en aquellos centros de trabajo en que se requiera por la índole de la labor que se ejecute y conforme a la cantidad de personal asignado a cada sitio de trabajo. La trabajadora o trabajador está obligado a contribuir en la conservación y mantenimiento de dichas instalaciones. El Sindicato y la Empresa realizarán trimestralmente inspecciones para garantizar que estos locales estén en óptimas condiciones, conforme a lo dispuesto en la LOPCYMAT y el artículo 87 del Reglamento de Condiciones de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo Vigente y otras Normas Laborales.

CLÁUSULA Nº 17

INAUGURACIÓN DE NUEVAS LÍNEAS DEL SISTEMA METRO, METROBUS Y METRO CABLE, APERTURA Y MODIFICACIÓN DE RUTAS DE TRANSPORTE

La Empresa a través de la Gerencia General de Recursos Humanos conviene en informar por escrito al Sindicato (SITRAMECA), con no menos de noventa (90) días de antelación, en el caso de inauguraciones de líneas del Sistema Metro y Metrocable y cuarenta (40) días en el caso de la apertura, extensión o reestructuración de cualquier ruta del Sistema Metrobus, a fin de que sean evaluadas las condiciones de seguridad e higiene a que estarán sujetos las trabajadoras y trabajadores de estas nuevas áreas de trabajo.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 18

MANTENIMIENTO DEL SISTEMA METRO, METROCABLE Y METROBUS

La Empresa se compromete a mantener toda la flota de trenes, unidades de Metrobus, Metrocable (funiculares) y vehículos no comerciales propiedad de la Empresa, así como las instalaciones de las estaciones del Sistema Metro y Metrocable, en condiciones tales que garanticen el cumplimiento de las labores de forma segura y confortable, tanto para las trabajadoras y trabajadores como para los usuarios. Por lo tanto, las estaciones, trenes, unidades de Metrobus, vehículos no comerciales y Sistema Metrocable se considerarán operativas cuando cumplan con las condiciones estipuladas en la LOPCYMAT y su Reglamento. De existir alguna condición insegura se aplicará el procedimiento previsto en la cláusula sobre Higiene, Seguridad Laboral y la Ergonomía de esta Convención Colectiva de Trabajo, en la LOPCYMAT y demás normas que regulen la materia.

Las partes acuerdan mantener un canal de información por escrito y de participación permanente, con el fin de garantizar la buena marcha de los planes de mantenimiento del Sistema Metro, Metrobus y Metrocable, contribuyendo en la continuidad de la prestación del servicio; así como velar por el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a las trabajadoras y trabajadores, especialmente las de prevención, higiene, condiciones y medio ambiente de trabajo.

CLÁUSULA Nº 19

PROMOCIONES

Si la Empresa por razones de servicio requiere cubrir cargos vacantes lo hará mediante promociones o traslados de las trabajadoras y trabajadores, de acuerdo al plan de carrera dentro de la empresa, siempre que éstos cumplan con los requisitos exigidos para los cargos vacantes; reconociéndose sus aptitudes, experiencia laboral, tiempo de servicio, méritos alcanzados en su desempeño y tiempo durante el cual hayan realizado sustituciones temporales en el mismo u otros cargos similares. El proceso de promoción se iniciará en la unidad administrativa básica donde se genere la vacante, realizándose a través de un proceso de auto postulación. En el entendido que, de existir dos o más candidatos que reúnan iguales condiciones, se dará prioridad a quién preste servicio en la misma unidad administrativa básica donde se encuentre la vacante y en segundo lugar, al trabajador con mayor tiempo de servicio en la Empresa.

La Gerencia General de Recursos Humanos, informará al Sindicato sobre el inicio del proceso de promoción, a los fines de que éste designe un representante. El Sindicato postulará a las trabajadoras y trabajadores aspirantes a las promociones, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para el cargo.

CLÁUSULA Nº 20

TRASLADOS Y MOVILIZACIONES

Las movilizaciones temporales o definitivas de una trabajadora o trabajador, de un centro de trabajo a otro, estarán sujetas al cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. A la trabajadora o trabajador de la Gerencia General de Operación, se le aplicará la normativa para movilidad entre estaciones y líneas. Las partes se comprometen a realizar la revisión y actualización de la referida normativa en un plazo de treinta (30) días, contados a partir de la homologación de la presente convención.
2. En el caso de las trabajadoras o trabajadores adscritos a la Gerencia General de Protección y Seguridad, se aplicarán las rotaciones programadas.
3. En el caso de la Gerencia de Operación de Transporte Superficial, se aplicarán por vacaciones, reposos, esquemas operativos de fines de semana, feriados y reestructuración de rutas.
4. En el caso de la Gerencia General de Mantenimiento, se aplicarán por vacaciones, reposos, esquemas operativos de fines de semana, y rotaciones programadas.

Las trabajadoras y trabajadores no están obligados a aceptar traslados definitivos ni movilizaciones temporales a otros centros de trabajos que no cumplan con los requisitos anteriormente establecidos, sin el previo acuerdo entre trabajador, sindicato y empresa.

CLÁUSULA Nº 21

SUPLENCIAS

Cuando la Empresa decida que una trabajadora o trabajador sustituya temporalmente a otra u otro, que ocupe un cargo de mayor jerarquía, hará a través de la Gerencia General de Recursos Humanos la correspondiente participación escrita a la trabajadora o trabajador sustituta (o), a quien se le pagará un bono de suplencia equivalente a la diferencia entre los dos salarios tabulador.

Este bono de suplencia no será procedente cuando la misma sea inferior a treinta (30) días, a menos que se realicen durante el período vacacional del titular, o en caso de enfermedad de éste, cuando la sustitución exceda de quince (15) días y en todo caso, será cancelado por quincenas vencidas.

La Empresa acuerda que aquellas trabajadoras y trabajadores que realicen suplencias en un cargo de mayor jerarquía, por un período igual o superior a noventa (90) días serán promovidos al referido cargo, siempre que éste se encuentre vacante.

CLÁUSULA Nº 22

ROPA DE TRABAJO Y/O UNIFORME

En la primera quincena del mes de abril y segunda quincena del mes de octubre de cada año, La Empresa se compromete a dotar de Ropa de Trabajo y/o Uniformes de primera calidad a las trabajadoras y trabajadores, que por la naturaleza de las funciones que desempeñan así lo requieran, dicha dotación se realizará de acuerdo al siguiente esquema:

a) En cada dotación se suministrará a cada trabajadora y trabajador: Tres (3) camisas, dos (2) pantalones, un (1) par de zapatos, seis (6) pares de medias, una (1) correa, dos (2) corbatas y una (1) chaqueta.

Queda entendido que el uniforme o ropa de trabajo es de uso obligatorio, siempre que la Empresa haya cumplido con lo estipulado anteriormente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Una comisión bipartita-paritaria conformada por las partes, realizará una revisión y actualización de la reglamentación, sobre la calidad de los uniformes o ropa de trabajo, cantidad, trabajadoras y trabajadores a quienes corresponda dotación, frecuencia en la entrega, así como la obligación de cumplimiento de lo reglamentado por dicha comisión.

CLÁUSULA Nº 23

RECONOCIMIENTO DEL PERIODO DE ENTRENAMIENTO

La Empresa conviene en reconocer a las trabajadoras y trabajadores, el periodo de duración del entrenamiento como fecha de ingreso, a los efectos del cálculo de la prestación de antigüedad e intereses generados por la misma (artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo), de los aguinaldos, bono vacacional (artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo) y del cómputo del tiempo de servicio para la jubilación o invalidez establecida en la cláusula sobre Jubilación y Beneficio por invalidez y la cláusula sobre Prima de Antigüedad, de esta Convención Colectiva de Trabajo.

El beneficio contemplado en esta cláusula se reconocerá exclusivamente, a favor de aquellas trabajadoras y trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Culminación satisfactoria del o de los respectivos cursos de entrenamiento.
- b) Ingreso a la Empresa dentro de los veintiún (21) días siguientes a la fecha de terminación del o de los cursos.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 24

CAMBIO DE CLASIFICACIONES

La Empresa conviene en entregar constancia escrita a la trabajadora o trabajador, de los cambios definitivos de cargo o salario, dentro de los treinta (30) días siguientes, contados a partir de la fecha del cambio. Dicha constancia indicará descripción del cargo, fecha de ingreso, nuevo cargo, salario, prima de antigüedad y otros datos necesarios que contemple el movimiento de Personal.

CLÁUSULA Nº 25

COLISIONES, PÉRDIDA DE VALORES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

Cuando la trabajadora o trabajador incurra en colisiones o en el extravío de llaves, herramientas o equipos de trabajo, asignados por la Empresa para el cumplimiento de sus funciones, la situación será analizada como instancia previa, por una comisión formada por el trabajador y representación paritaria del sindicato y la Empresa; en esta instancia, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a presentar sus alegatos a los fines de buscar una solución al caso. En el entendido que, de no darse cumplimiento con lo establecido en la presente cláusula cualquier decisión tomada unilateralmente por la empresa, será nula.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 26

TRABAJO DE ÍNDOLE DISTINTA

A las trabajadoras y trabajadores no se les podrá ordenar labores de índole manifiestamente distintas de aquellas que son propias del cargo para el cual fueron contratados. Sin embargo, estas labores podrán ser ejecutadas en casos fortuitos o de fuerza mayor, siempre y cuando exista acuerdo entre la trabajadora o trabajador, sindicato y empresa y se compruebe que estén capacitados para ejercerlas; asimismo, estas labores no podrán poner en riesgo la salud e integridad física de la trabajadora o trabajador, siendo estas funciones de carácter estrictamente temporal mientras dure la emergencia. La Empresa mantendrá su política de tener a su disposición el personal necesario para cubrir los servicios que presta de acuerdo a las especificaciones técnicas y legales que rigen la materia de salud e higiene laboral, que permitan la buena marcha del centro de trabajo.

La Empresa se obliga a entregar a las trabajadoras y trabajadores la descripción de las funciones inherentes al cargo, dentro de los noventa (90) días siguientes al depósito legal de la presente Convención Colectiva de Trabajo y a (Sitrameca) el Manual de Descripción de Cargos, Puesto de Trabajo y Perfiles.

CLÁUSULA Nº 27

JORNADA ORDINARIA, PROLONGACIÓN DE JORNADA Y PROGRAMACIÓN DE JORNADAS

El Sistema de Transporte de Pasajeros Metro, Metrobus y Metrocable, no es susceptible de interrupción y debe operar en forma continua. Esto significa, que la Empresa debe disponer la ejecución de labores las veinticuatro (24) horas de cada día, todos los días de la semana, aun el domingo y demás feriados, siempre dando cumplimiento a la Legislación Laboral vigente, en concordancia con la Ley de los Sistemas Metropolitanos de Transporte. A tal efecto, las partes acuerdan cumplir las siguientes disposiciones:

A.- TRABAJO ORDINARIO, MIXTO Y NOCTURNO

De acuerdo con el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo se considera que:

- Jornada diurna es la comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

B.- PROLONGACIÓN DE JORNADA

Cuando por efecto del sistema de jornadas por turnos de trabajo (equipos de trabajo), la jornada ordinaria nocturna esté fijada en más de siete horas por turno o la jornada ordinaria mixta esté fijada en más de siete y media (7.5) horas por turno, la prolongación se remunerará con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario convenido

SITRAMECA - CAMETRO

para la jornada diurna, en vez del treinta por ciento (30%) del recargo establecido para el resto del trabajo nocturno.

Para el cálculo, el salario convenido para la jornada ordinaria diurna se dividirá entre el número de horas de la jornada ordinaria nocturna o mixta, según sea el caso, de lo cual resultará el salario hora, y a este resultado se le agregarán los recargos arriba previstos según corresponda.

La prolongación será remunerada, cada vez que la jornada ordinaria diaria exceda de siete (7) horas si es jornada ordinaria nocturna, y de siete y media (7.5) horas si es jornada ordinaria mixta.

Los recargos estipulados para remunerar el trabajo cumplido bajo determinadas condiciones, sólo se causarán cuando el trabajo efectivamente se preste en tales condiciones.

Es entendido que los recargos establecidos en la presente cláusula, ya tienen incluidos los conceptos previstos en los artículos 155 y 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Todo lo no previsto en la presente cláusula se regirá conforme a lo pautado en la Ley Orgánica del Trabajo, Capítulo II, "De la Jornada de Trabajo".

C.- PROGRAMACIÓN DE JORNADAS

En ningún caso se programarán dos (2) jornadas ordinarias de trabajo dentro de un período de veinticuatro (24) horas continuas.

Todos las trabajadoras y trabajadores que laboran por turnos y tablas de rotación, podrán realizar cambios de su jornada de trabajo, de acuerdo a la normativa para movilidad entre estaciones, rutas y líneas.

CLÁUSULA Nº 28

DESCANSO INTRAJORNADA

Toda trabajadora o trabajador que labora en el sistema de turnos, tomará un descanso de cuarenta y cinco minutos (45 min.). Este descanso es imputable a la jornada ordinaria y deberá tomarse en el sitio de trabajo sin que éste pueda abandonarse. La Empresa podrá hacer las previsiones necesarias en las horas de entrada y salida de la jornada ordinaria, de modo que, todas las trabajadoras y trabajadores de un mismo turno no entren y salgan a la vez y de esta manera, puedan programarse los descansos escalonadamente. Sin embargo, entre la hora de entrada de la primera trabajadora o trabajador del turno y la hora de entrada de la última trabajadora o trabajador de ese mismo turno no habrá más de una (1) hora de diferencia. Dicha diferencia se mantendrá también a la hora de la salida.

Para el personal que labora en horario administrativo, el descanso será de una (1) hora no imputable a la jornada ordinaria.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 29 CAMBIO DE HORARIO

Las partes convienen, que cuando la Empresa tenga necesidad de modificar los horarios existentes en cualquiera de sus dependencias, es decir, las horas de entradas y/o salida, antes de ponerlo en funcionamiento la Empresa hará las respectivas participaciones por escrito al Sindicato y a las trabajadoras y trabajadores involucrados(as), a fin de que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a partir de la respectiva participación, formulen sus observaciones y si de éstas se evidenciare que el cambio de horario es ilegal, arbitrario u ocasiona perjuicio manifiesto a las trabajadoras o trabajadores involucrados (as), dicho cambio no se efectuará.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 30

IGUALDAD DE CONDICIONES PARA

LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Las partes se comprometen a mantener en las áreas de trabajo, un ambiente de dignidad y respeto e igualdad de condiciones, dentro del cual se deben desarrollar las labores de todas las trabajadoras y trabajadores. Asimismo, la Empresa se compromete a mantener igual oportunidad de empleo y de promoción para todas las trabajadoras y trabajadores a su servicio, tomando en cuenta sus competencias, formación, capacitación técnica y profesional; así como, encargadurías y suplencias realizadas en el cargo. Todo de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

En este sentido, las partes se comprometen a colaborar a objeto de perfeccionar, de ser necesario los procedimientos existentes.

CLÁUSULA Nº 31

MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

Las partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios para solucionar los reclamos que surgieren con motivo de la interpretación o aplicación de la presente Convención Colectiva, así como aquellos reclamos por incumplimiento del contrato individual de trabajo o de la Legislación Laboral; en particular, los casos que constituyen causal de despido; también se atenderá por la vía conciliatoria cualquier otro asunto derivado de la relación laboral. De esta forma, las partes según el caso, informarán en las reuniones semanales a la otra, sobre los reclamos o asuntos que considere se deban aclarar, obligándose cada una a responder a la otra por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes.

Cuando surgieren reclamos, las partes convienen en ajustarse al siguiente procedimiento:

1. La trabajadora o trabajador involucrado deberá presentar su reclamo al Sindicato (SITRAMECA), quien tramitará ante la Gerencia General de Recursos humanos, una solución amistosa a lo planteado.
2. Si no se lograra la conciliación, la trabajadora o el trabajador, el Sindicato o la Empresa, podrán recurrir a plantear el reclamo ante los Órganos Competentes (Comisión Tripartita de Arbitraje, Tribunales del Trabajo o Inspectoría del Trabajo).
3. La trabajadora o trabajador reclamante recibirá del Sindicato una copia firmada de todo reclamo que presente.
4. Una vez planteada la conciliación, las partes informarán en cinco (05) días si coinciden o no para lograr un acuerdo. En caso de que no exista acuerdo, las partes quedan en libertad de ejercer los recursos previstos en esta cláusula.

La Empresa se obliga a no cambiar la modalidad de pago de las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en proceso de conciliación, hasta tanto se haya agotado esta vía sin acuerdo satisfactorio.

5. En todo caso, la trabajadora o trabajador podrá plantear cualquier reclamo ante su supervisor inmediato, quien tiene la obligación de tramitarlo.

La Empresa vigilará el cabal cumplimiento de este procedimiento y adoptará los correctivos necesarios en caso de incumplimiento.

Las partes acuerdan sostener una reunión semanal entre el o la Gerente General de Recursos Humanos o aquel que en su lugar designe; el Secretario de Reclamos de SITRAMECA y los Miembros de la Organización Sindical, competentes en la materia de que trate el reclamo, a fin de discutir la solución conciliada de los casos; en el entendido que las partes no podrán interponer recursos judiciales, arbitrales o administrativos, sin que previamente se haya agotado la vía conciliatoria.

En caso de renuncia, la trabajadora o trabajador podrá hacerlo mediante escrito presentado a su superior inmediato o ante la Gerencia General de Recursos Humanos. La Gerencia de Servicios al Personal suministrará por escrito a la trabajadora o trabajador, en un lapso de quince (15) días, el detalle de su liquidación.

En caso de despido, la Empresa notificará por escrito al Sindicato su intención de despedir, anexando los recaudos que sustenten la motivación del despido, con no menos de quince (15) días antes del vencimiento del lapso previsto en el artículo 101 de La Ley Orgánica del Trabajo.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 32

COMISIÓN DE ARBITRAJE

Las partes convienen que cuando no hubiere sido posible resolver conciliatoriamente un asunto, de conformidad con la cláusula de medios alternativos de resolución de conflictos, cualquiera de ellas podrá someterlo a la consideración de una Comisión Tripartita de Arbitraje, la cual se constituirá y funcionará de acuerdo con estas disposiciones:

1. La Comisión tendrá su sede en Caracas y estará integrada por tres (3) árbitros designados así: uno (1) por la Empresa, uno (1) por el Sindicato (SITRAMECA) y por común acuerdo de éstos, se nombrará un tercer árbitro que presidirá la Comisión.

Si no hay acuerdo, los dos (2) árbitros se dirigirán al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, para que la Dirección del Trabajo haga la designación. Los árbitros permanecerán en el ejercicio de sus funciones durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, pero podrán ser removidos por decisión de quien hizo la designación, la cual entrará en vigencia quince (15) días hábiles después de ser informada la otra parte.

Junto con la designación de los principales, se nombrarán en igual forma los respectivos suplentes.

2. La Comisión tendrá competencia para conocer sobre las siguientes materias:

- a. Calificaciones de despido, retiros justificados o despido indirecto.
- b. Calificar cualquier medida que afecte la inamovilidad contractual de las trabajadoras y trabajadores amparados, a tenor de la cláusula referida a la Inamovilidad de Directivos Sindicales en esta Convención.

SITRAMECA - CAMETRO

c. Calificar la justificación de cualquier medida que afecte la inamovilidad de las trabajadoras y trabajadores amparados por ella, en los casos previstos en los artículos 443 y 511 de la Ley Orgánica del Trabajo.

d. Resolver sobre las materias que sometidas al procedimiento referido en la cláusula denominada Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, no hayan sido objeto de avenimiento, siempre que ambas partes estén de acuerdo en someter la controversia a la decisión de la Comisión.

3. La Comisión funcionará con el Reglamento establecido que regirá el procedimiento arbitral.

4. El laudo dictado por la Comisión Tripartita de Arbitraje para poner fin a un asunto, podrá ser apelado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por ante la propia Comisión y por ante una Comisión Superior Ad-hoc, constituida y regida por las mismas disposiciones establecidas en esta cláusula para la Comisión Tripartita de Arbitraje, más las que específicamente se indiquen en el mencionado Reglamento. La Comisión Superior Ad-hoc, será designada para conocer cada caso en particular y cesará en sus funciones una vez se dicte el laudo respectivo.

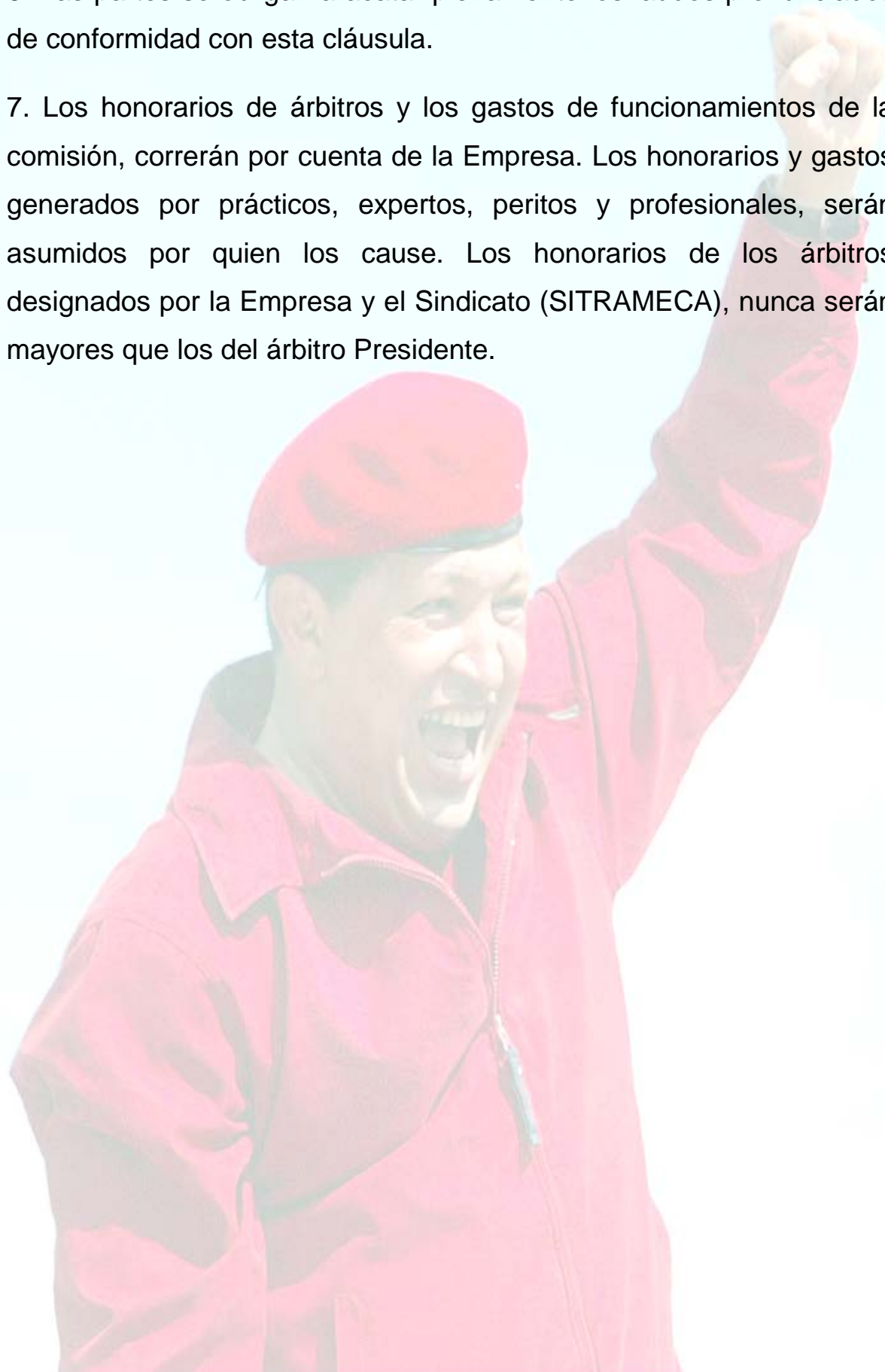
Los laudos de la Comisión Tripartita de Arbitraje sobre asuntos comprendidos en el literal b) de esta cláusula no tendrán apelación, tampoco serán apelables las decisiones sobre asuntos aprobados por unanimidad.

5. Las partes acuerdan que la solución arbitral de sus diferencias es optativa de quien impulse la controversia, en el sentido que en lugar de recurrir a los órganos arbitrales establecidos en esta cláusula, podrán hacerlo ante los organismos administrativos y jurisdiccionales del trabajo.

SITRAMECA - CAMETRO

6. Las partes se obligan a acatar plenamente los laudos pronunciados de conformidad con esta cláusula.

7. Los honorarios de árbitros y los gastos de funcionamientos de la comisión, correrán por cuenta de la Empresa. Los honorarios y gastos generados por prácticos, expertos, peritos y profesionales, serán asumidos por quien los cause. Los honorarios de los árbitros designados por la Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), nunca serán mayores que los del árbitro Presidente.



SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 33

DETENCIÓN DEL TRABAJADOR

La Empresa se obliga a considerar justificada la inasistencia al trabajo, cuando la trabajadora o el trabajador sean detenidos en virtud de una orden judicial, o por aprehensión flagrante en la comisión de algún hecho punible de los establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano vigente en los siguientes términos:

Si la detención es por razón de una orden judicial, o por aprehensión flagrante en la comisión de un presunto hecho punible y a la trabajadora o trabajador le es dictada medida privativa de libertad, los efectos del contrato se mantendrán hasta por un lapso máximo de doscientos cincuenta (250) días continuos. Por lo que respecta al pago de los salarios, sólo se tomará en cuenta los primeros cien (100) días continuos, en caso que resultare culpable y doscientos cincuenta (250) días continuos, en caso de que resultare inocente a razón del salario devengado por la trabajadora o trabajador.

El lapso anteriormente señalado de doscientos cincuenta (250) días continuos, será solamente reconocido por la Empresa para el pago de preaviso, antigüedad, vacaciones y aguinaldos, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo.

Si en el transcurso de los doscientos cincuenta (250) días continuos anteriormente señalados, la trabajadora o trabajador es beneficiaria o beneficiario de una medida cautelar sustitutiva de privación de libertad, la Empresa se obliga a reincorporarlo de forma inmediata, a su puesto de trabajo en las mismas condiciones; para lo cual éste deberá presentar constancia o boleta de excarcelación.

SITRAMECA - CAMETRO

Si la trabajadora o trabajador estuviere sometido a una medida preventiva judicial privativa de libertad, que excediere el lapso de doscientos cincuenta (250) días continuos, contados a partir de la fecha en que el Tribunal decreta la medida preventiva privativa de libertad, se aplicarán las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo establecida en el Título II, Capítulo V.



CLÁUSULA Nº 34

SERVICIO MILITAR

Cuando una trabajadora o trabajador preste el servicio militar, podrá optar entre:

- a) Poner término unilateralmente al contrato individual de trabajo, en cuyo caso además de recibir la liquidación de beneficios e indemnizaciones legales y contractuales, tendrá derecho a recibir una bonificación equivalente al monto del derecho de antigüedad más el doble de la indemnización sustitutiva del preaviso, todo de conformidad con las normas de cálculo establecidas en los Artículos 107 y 108 de la Ley Orgánica del Trabajo. Al concluir el servicio militar, la trabajadora o trabajador tendrá el derecho de solicitar su reingreso y el mismo deberá ejercerlo mediante escrito dirigido a la Empresa, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al licenciamiento. La Empresa reingresara a la trabajadora o trabajador en las mismas condiciones de trabajo.

En caso de deserción o retiro por falta grave, la Empresa no estará obligada al reingreso.

- b) Acogerse a la suspensión de la relación de trabajo prevista en los Artículos 93 y 94 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 35

ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN JURÍDICA A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

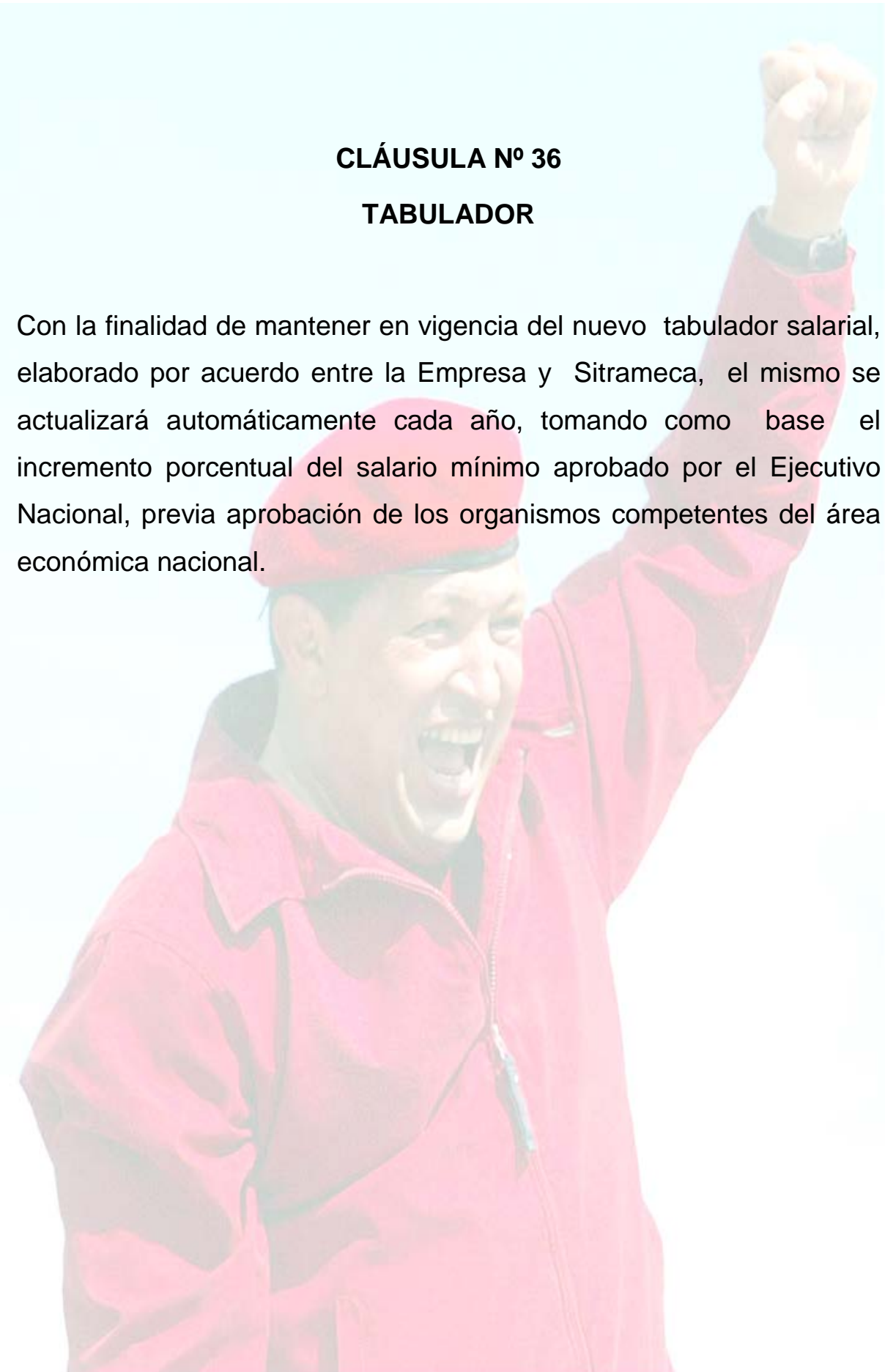
La Empresa se compromete a prestar asistencia o representación jurídica desde la ocurrencia del hecho y en todo estado y grado de la causa a todas las trabajadoras y trabajadores que con ocasión de sus labores, tengan problemas judiciales o policiales, sean detenidos por accidente de tránsito u otros; en tal sentido, de no darse cumplimiento de lo antes expuesto, la empresa asumirá los gastos procesales, honorarios profesionales y otras incidencias que implique erogaciones económicas, por cuenta de la trabajadora o trabajador. La trabajadora o trabajador y/o sus familiares podrán informar al Sindicato de las anomalías presentadas en el curso del proceso.

La Empresa se obliga a informar por escrito al Sindicato, al tener conocimiento de los hechos y en las reuniones de Medios Alternativos de Resolución y Conflictos informará el estado de las causas que cursen por ante los organismos competentes, en las que esté involucrado un trabajador o trabajadora con ocasión de un hecho ocurrido en virtud de su actividad laboral. En aquellos casos donde ocurra un hecho delictivo realizado por terceras personas en un puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador no estará obligado a dirigirse ante ningún cuerpo policial a formular la denuncia a menos que el hecho se haya perpetrado contra de su persona o sus bienes.

CLÁUSULA Nº 36

TABULADOR

Con la finalidad de mantener en vigencia del nuevo tabulador salarial, elaborado por acuerdo entre la Empresa y Sitrameca, el mismo se actualizará automáticamente cada año, tomando como base el incremento porcentual del salario mínimo aprobado por el Ejecutivo Nacional, previa aprobación de los organismos competentes del área económica nacional.



CLÁUSULA Nº 37

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Empresa como estímulo y reconocimiento a las trabajadoras y los trabajadores, por el tiempo de prestación de servicio de forma ininterrumpida, independientemente de la labor que realicen, otorgará una prima de antigüedad a cada trabajadora y trabajador, de la forma siguiente:

A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, la cantidad de CUARENTA BOLÍVARES (Bs.40, 00) mensuales, por cada año de servicio ininterrumpido en la Empresa o que lo hubiere cumplido durante la vigencia de la presente Convención.

En caso de suspensión legal de la relación laboral, no se considerará como interrumpido el tiempo de servicio, a los efectos del cálculo para el pago de la Prima de Antigüedad.

SITrameca - CAMETRO

CLAUSULA Nº 38

PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN

La empresa como estímulo y reconocimiento a sus trabajadoras y trabajadores por el esfuerzo realizado en su desarrollo profesional puesto al servicio de ésta, independientemente de la labor que realicen, otorgará una prima de profesionalización de acuerdo a la siguiente tabla:

07 U.T. TSU

08 U.T. Especialistas TSU

10 U.T. Profesionales Universitarios

12 U.T. Especialistas Universitarios

14 U.T. Maestrías Universitarias

16 U.T. Doctorados

CLÁUSULA Nº 39

AUMENTO DE SALARIO

La Empresa conviene en otorgar aumentos de salario a todas las trabajadoras y trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo al siguiente esquema:

- a) El 01-04-11, un incremento del trece por ciento (13%) sobre el salario actual incluyendo el incremento de la prima de antigüedad y de profesionalización establecidas en las cláusulas 37 y 38 de ésta Convención Colectiva de Trabajo.
- b) El 01-09-11, un incremento del trece por ciento (13%) sobre el salario actual incluyendo el incremento de la prima de antigüedad y profesionalización establecidas en las cláusulas 37 y 38 de ésta Convención Colectiva de Trabajo.
- c) El 01-01-12, un incremento del trece por ciento (13%) sobre el salario actual incluyendo el incremento de la prima de antigüedad y profesionalización establecidas en las cláusulas 37 y 38 de ésta Convención Colectiva de Trabajo.
- d) El 01-07-12, un incremento del trece por ciento (13%) sobre el salario actual incluyendo el incremento de la prima de antigüedad y profesionalización establecidas en las cláusulas 37 y 38 de ésta Convención Colectiva de Trabajo.
- e) El 01-01-13, un incremento del veinte por ciento (20%) sobre el salario actual incluyendo el incremento de la prima de antigüedad y profesionalización establecidas en las cláusulas 37 y 38 de ésta Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa conviene en hacer extensivo los incrementos aquí establecidos a sus jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, sobre la asignación mensual que perciben.

CLÁUSULA Nº 40

AGUINALDO

La Empresa pagará anualmente por concepto de aguinaldo, a sus trabajadoras y trabajadores, a partir del depósito legal de esta Convención, una cantidad equivalente a ciento veinte (120) días de salario, más un día de salario adicional por cada año de antigüedad.

Las trabajadoras y trabajadores con menos de un (1) año de servicio prestado durante el respectivo ejercicio económico, recibirán este beneficio en proporción a los meses completos trabajados.

La Empresa, pagará los aguinaldos de fin de año en dos (2) porciones. La primera porción correspondiente a cuarenta (40) días se pagará con la nómina de la primera quincena del mes de Julio y la segunda porción correspondiente a ochenta (80) días con la nómina de la primera quincena del mes de Noviembre.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 41

VACACIONES

Por cada año de servicio ininterrumpido, las trabajadoras y trabajadores disfrutarán de treinta (30) días continuos de vacaciones remuneradas a razón de su salario integral. Además, la empresa dará a cada trabajadora y trabajador en la oportunidad de tomar sus vacaciones anuales, un bono equivalente a sesenta y cinco (65) días de salario. A los fines de calcular el monto de este bono, se incluirá lo que la trabajadora y trabajador haya devengado por concepto de horas extraordinarias y trabajos nocturnos durante los tres (3) meses anteriores al inicio del disfrute de la respectiva vacación, así, el total devengado por estos dos (2) conceptos en dicho lapso, se dividirá entre noventa (90) y se multiplicará por sesenta y cinco (65). Como parte de la bonificación especial por vacaciones, recibirá además un (1) día de salario, por cada año de antigüedad en la Empresa.

Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses contados a partir del momento en que nace el derecho a su disfrute, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y a la Normativa Interna de la Empresa.

El período de vacaciones y los pagos a que se contrae esta cláusula incluyen los correspondientes beneficios legales previstos en los artículos 219 y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Las partes convienen en que los días feriados indicados en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, que coincidan con el período de disfrute de vacaciones, no darán derecho a la extensión del período, sino al pago del equivalente a un día de salario mas el recargo del setenta por ciento es decir el (1.7) por cada día feriado de coincidencia, según lo establecido en la cláusula Nº. 43 "Trabajo en día feriado" de esta convención.

CLÁUSULA Nº 42

INTERESES SOBRE DERECHOS ADQUIRIDOS POR ANTIGÜEDAD

Las partes convienen en que los intereses producidos por la prestación de antigüedad que le corresponda a sus trabajadoras y trabajadores, de conformidad con el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, les serán entregadas dentro de los treinta (30) días siguientes a su mes aniversario, conjuntamente con la descripción detallada por escrito del beneficio que se le está cancelando.

CLÁUSULA Nº 43

TRABAJO EN DÍA FERIADO

La trabajadora o trabajador que cumpla su jornada en día feriado de los indicados en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo y que no corresponda a su descanso semanal, tendrá derecho a percibir:

- a.) El salario de un (1) día; que le corresponde por Ley.
- b.) El salario correspondiente a la labor realizada.
- c.) Una prima equivalente al setenta por ciento (70%) del salario diario.

Si la jornada cumplida en día feriado ha sido menor de ocho (8) horas, esta prima se pagará en forma proporcional. Este beneficio ya tiene incluido los recargos previstos en los artículos 154 de la Ley Orgánica del Trabajo, pero no se aplicará en el eventual caso de contratación de trabajadoras y trabajadores con salario a destajo o por piezas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los días lunes y martes de carnaval, son días no hábiles para el trabajo; salvo para aquellas trabajadoras y trabajadores que deben realizar labores que no son susceptibles de interrupción, los cuales le serán cancelados como días feriados, de conformidad con lo previsto en esta cláusula.

CLÁUSULA Nº 44

HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa conviene en remunerar cada hora de trabajo en horas adicionales a la jornada ordinaria, así:

1. La hora extra diurna con un recargo del cincuenta y cinco por ciento (55%) sobre el salario hora.
2. La hora extra nocturna, es decir, la cumplida entre las 7 p.m. y 5 a.m. con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario hora.
3. La hora extra trabajada en días de descanso semanal remunerado o en días feriados, sea ésta diurna o nocturna, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario hora.

Al efecto, el salario diario se dividirá entre el número de horas de la jornada ordinaria para obtener el valor del salario hora y a este resultado se le agregará el porcentaje arriba previsto, según corresponda.

El recargo estipulado para la hora extra nocturna en esta cláusula, ya tiene incluido el recargo por concepto de bono nocturno a que se refiere la cláusula Nº. 45 (BONO NOCTURNO).

Los beneficios de esta cláusula también tienen incluidos los recargos legales por horas extraordinarias y trabajo nocturno, previstos en los artículos 155 y 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 45

BONO NOCTURNO

La Empresa conviene en pagar cada hora de trabajo ordinario nocturno, es decir, la labor realizada en jornada ordinaria nocturna, entre las siete de la noche (7 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el salario de la jornada ordinaria diurna.

Si el trabajo nocturno excede de cuatro (4) horas, toda la jornada se considerará nocturna y el recargo aquí previsto se aplicará sobre la totalidad del salario convenido para la jornada diurna.

Es entendido que el recargo aquí establecido ya tiene incluido el concepto previsto en el último aparte del artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 46

PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Dentro de los doce (12) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de terminación del contrato individual de trabajo, la Empresa pondrá a la orden de la trabajadora o el trabajador en la Caja de la Empresa, el monto de la liquidación de beneficios e indemnizaciones por terminación del contrato individual del trabajo.

A los efectos de esta cláusula, se consideran hábiles los días lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

Esta cláusula no se aplicará cuando la causa de la terminación del contrato individual de trabajo sea la muerte de la trabajadora o trabajador.

CLÁUSULA Nº 47

BONIFICACIÓN POR IMPARTIR CAPACITACIÓN

La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores, que cumplan funciones de instructores o impartan capacitación para actualizar, formar o desarrollar a otras trabajadoras y trabajadores, fuera o dentro de la jornada ordinaria de trabajo, una bonificación de carácter no salarial por hora de entrenamiento, a razón de Veinte Bolívars (Bs. 20,00). Este monto se ajustará en un veinticinco por ciento (25%) el primero de enero de cada año.

El pago de esta bonificación se hará efectivo una vez ejecutadas las labores de capacitación, con base en la programación establecida por la Empresa.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 48

BONIFICACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE RUTAS EXTRA URBANAS DE TRANSPORTE SUPERFICIAL

La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores (personal operativo y técnicos de mantenimiento), que cumplan funciones en rutas extra urbanas, una bonificación mensual a partir de la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, de CUARENTA BOLÍVARES (Bs. 40,00). Este monto se ajustará en un veinticinco por ciento (25%) el primero de enero de cada año. Esta bonificación se pagará proporcionalmente al número de jornadas diarias trabajadas.

CLÁUSULA Nº 49

BONIFICACIÓN DE APERTURA Y CIERRE

La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores, que su jornada ordinaria se inicie antes o inclusive a las cinco y media de la mañana (5:30 a.m.) o que concluya a partir de las veintitrés horas (23:00 horas) inclusive, una bonificación de CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 50,00) a partir de la entrada en vigencia de esta Convención. Este monto se ajustará en un veinticinco por ciento (25%) el primero de enero de cada año. Esta bonificación se pagará proporcionalmente al número de jornadas diarias trabajadas.

CLÁUSULA Nº 50

PASANTÍAS, O PRÁCTICA PROFESIONALES Y/O LABOR SOCIAL OBLIGATORIA

La Empresa en reconocimiento al esfuerzo de las trabajadoras y trabajadores que cursen estudios universitarios y que entre los requisitos establecidos en el programa de la carrera, se requiera la ejecución de pasantías, prácticas profesionales y/o labor social obligatoria, permitirá que las efectúen dentro de la empresa, previo acuerdo con la Institución Educativa. Sólo en caso que la Empresa no pueda dar la oportunidad de realizar internamente las pasantías, prácticas profesionales y/o labor social obligatoria, concederá permiso remunerado por el tiempo que estipule la Institución Educativa.

Las pasantías, las prácticas profesionales y/o labor social serán solicitadas ante la Gerencia General de Recursos Humanos. La Empresa se compromete a tramitar dentro sus áreas, las pasantías, prácticas profesionales y/o labor social obligatoria, de los hijos o hermanos de las trabajadoras y trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 51

PERMISOS PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

1.- PERMISOS PARA PRESENTAR EXÁMENES

Las trabajadoras y trabajadores que estén estudiando, tienen derecho a un (1) día de permiso remunerado por cada día de examen, a elección del trabajador hasta un máximo de diez (10) días anuales, los cuales podrán fraccionarse en veinticuatro (20) mediodía. Es entendido, que dicho permiso será otorgado por el supervisor inmediato o en su defecto por la Gerencia General de Recursos Humanos. Previa solicitud por escrito de la trabajadora o trabajador quién presentará oportunamente el justificativo correspondiente.

2.- PERMISOS NO REMUNERADOS

La Empresa concederá permisos no remunerados hasta seis (6) meses, a aquellas trabajadoras o trabajadores que lo soliciten por escrito, siempre y cuando sean debidamente justificados; en el entendido, que la Empresa no estará obligada a conceder estos permisos a más del cinco por ciento (5%) de las trabajadoras y los trabajadores por año, ni tampoco a concederlos simultáneamente. Estos permisos serán tramitados a través del sindicato (SITRAMECA).

3.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa conviene en conceder siete (7) días laborales consecutivos de permiso remunerado, a sus trabajadoras o trabajadores, en caso de fallecimiento del padre, la madre, hijos, hermanos, abuelos, cónyuge o persona con quien haga vida marital, siempre que dichos familiares se encuentren inscritos en los registros de la Empresa y/o se demuestre su filiación. Cuando el fallecimiento ocurra fuera del Área Metropolitana de Caracas y el sepelio haya

de efectuarse fuera de ésta, la Empresa concederá nueve (9) días laborables consecutivos de permiso remunerado y (12) días laborables consecutivos de permiso remunerado cuando el fallecimiento haya sido en el exterior del país y el trabajador haya tenido que viajar al lugar del sepelio.

4.- PERMISOS Y BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado por quince (15) días continuos, a las trabajadoras o trabajadores que contraigan nupcias, en el entendido que este permiso no podrá fraccionarse.

Este permiso se disfrutará dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que se celebre el matrimonio.

A tal efecto, las trabajadoras y trabajadores interesados en obtener los beneficios de esta cláusula, deberán participarlo a la Empresa con dos (2) semanas de anticipación y presentarán oportunamente los documentos relativos al matrimonio. Asimismo, la empresa conviene en otorgar una bonificación de QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00) en un solo pago y por una vez, previa presentación de los respectivos documentos. Si ambos contrayentes fueren trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos tendrá derecho a recibir la bonificación.

5.- PERMISO Y BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS

La Empresa otorgará permiso de catorce (14) días remunerados a los trabajadores que les nazca un hijo. En caso de nacimiento múltiple el permiso será otorgado por cada hijo nacido vivo. Cuando la hija o el hijo del trabajador nazca con problemas de salud, la Empresa se compromete a extender este permiso de conformidad con los lapsos establecidos en la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad.

SITRAMECA - CAMETRO

Queda entendido, que las madres trabajadoras no gozarán de este beneficio, pues a ellas corresponde el reposo pre y post-natal.

Asimismo, la Empresa dará a la trabajadora o trabajador por cada hijo que le nazca, una bonificación de QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00) en un solo pago, por una sola vez, previa presentación de la boleta de inscripción en el Registro Civil expedida por la autoridad competente de conformidad con la Ley, en el término de noventa (90) días contados a partir del nacimiento. Si el padre y la madre fueren trabajadores de la Empresa, sólo la madre tendrá derecho a la bonificación, pero si la madre no pudiere o no quisiere recibirla, el padre podrá solicitarla. En caso que el parto hubiere sido múltiple, la bonificación se pagará por cada hija o hijo nacido vivo.

La Empresa quedará liberada de la presente obligación, una vez transcurrido el lapso previsto en la presente cláusula, sin que el trabajador haya presentado los documentos requeridos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las partes convienen; que el primer día de permiso estipulado en esta cláusula, necesariamente es el del alumbramiento o un período de veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento del nacimiento según prefiera el trabajador; pero no podrá exigirse la postergación del permiso ni algún beneficio sustitutivo, por haber coincidido el alumbramiento con una fecha no laborable para el trabajador o por no haber solicitado oportunamente el permiso.

6.- PERMISO PARA LA TRAMITACIÓN DE DOCUMENTOS

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a sus trabajadoras y trabajadores a razón de salario, hasta por diez (10) días laborables al año, para realizar trámites de documentación personal y otros documentos exigidos por la Ley, tales como: cédula de identidad, libreta militar, pasaporte, certificación de salud, licencia para conducir,

firma de documentos para la adquisición de vivienda, vehículos, entre otros. Para rendir declaraciones ante autoridades públicas y citas ante autoridades escolares.

En caso de tramitación de documentos fuera del Distrito Capital y Estado Miranda, la Empresa concederá tres (3) días adicionales.

En todos los casos, la trabajadora o trabajador deberá presentar oportunamente a su supervisor inmediato la correspondiente constancia emanada de la entidad respectiva.

Estos permisos podrán fraccionarse por hora, según los requerimientos de la trabajadora o trabajador; no son acumulables y no podrán dárseles un destino diferente.

7. PERMISOS POR ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIARES.

Los permisos solicitados para cuidados y/o acompañamiento a citas, exámenes médicos y hospitalización de familiares tales como padres, madres, hijos, cónyuges concubina (o) abuelos y hermanos; serán otorgados a solicitud por escrito de la trabajadora o trabajador ante su supervisor inmediato quien lo elevará a los niveles de autorización establecidos en la empresa. Para tales fines se mantienen las mismas condiciones indicadas en la cláusula 61. En caso de emergencia comprobada, el justificativo podrá presentarse dentro de las 48 horas siguientes al acompañamiento.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 52

BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN

Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley de Alimentación para sus trabajadoras y trabajadores, la Empresa conviene en entregarles tarjetas recargables, cupones o tickets por un valor equivalente al cero coma cincuenta por ciento del monto de la unidad tributaria (0,50 % U.T.) por día, hasta un máximo de treinta días al mes.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de reposo Pre y Post natal, las trabajadoras recibirán treinta (30) cupones o tickets por cada mes. Igualmente la Empresa conviene en otorgar este beneficio y el incentivo a la asistencia, en los casos de reposos médicos como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando las trabajadoras o trabajadores, no hayan tenido inasistencias injustificadas al trabajo durante el mes calendario, la Empresa otorgará como incentivo a su asistencia, el número de cupones o tickets de alimentación adicionales por cada mes, necesarios para completar treinta (30). En caso de inasistencia injustificada de la trabajadora y trabajador, recibirá este incentivo de manera proporcional a las jornadas laboradas.

La empresa conviene en no considerar el descuento del beneficio del cupón o ticket de alimentación, cuando la trabajadora o trabajador esté de permiso contractual por: fallecimiento de familiares, matrimonio, nacimiento de hijos, para acompañamiento de familiares conforme a lo establecido en la cláusula Nº 51 de esta Convención y para la participación tanto en torneos deportivos y eventos culturales internos en la Empresa, así como cuando la inasistencia justificada

SITRAMECA - CAMETRO

sea inferior a media jornada de trabajo. Para el caso del período vacacional, la Empresa otorgará a la trabajadora o trabajador, treinta (30) cupones o tickets de alimentación. Queda entendido, que este beneficio se hará efectivo en el mes inmediato siguiente a la reincorporación de su período vacacional.

La Empresa otorgará a las trabajadoras y trabajadores que laboren superando los límites de la jornada diaria de trabajo, el beneficio correspondiente al ticket alimentación, el cual será calculado en proporción al número efectivo de horas laboradas de manera extraordinaria y se considerará satisfecha la obligación por la Empresa, cuando dé cumplimiento a la alícuota respectiva, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Ley de Alimentación para las Trabajadoras y Trabajadores.

CLÁUSULA Nº 53

PREESCOLAR

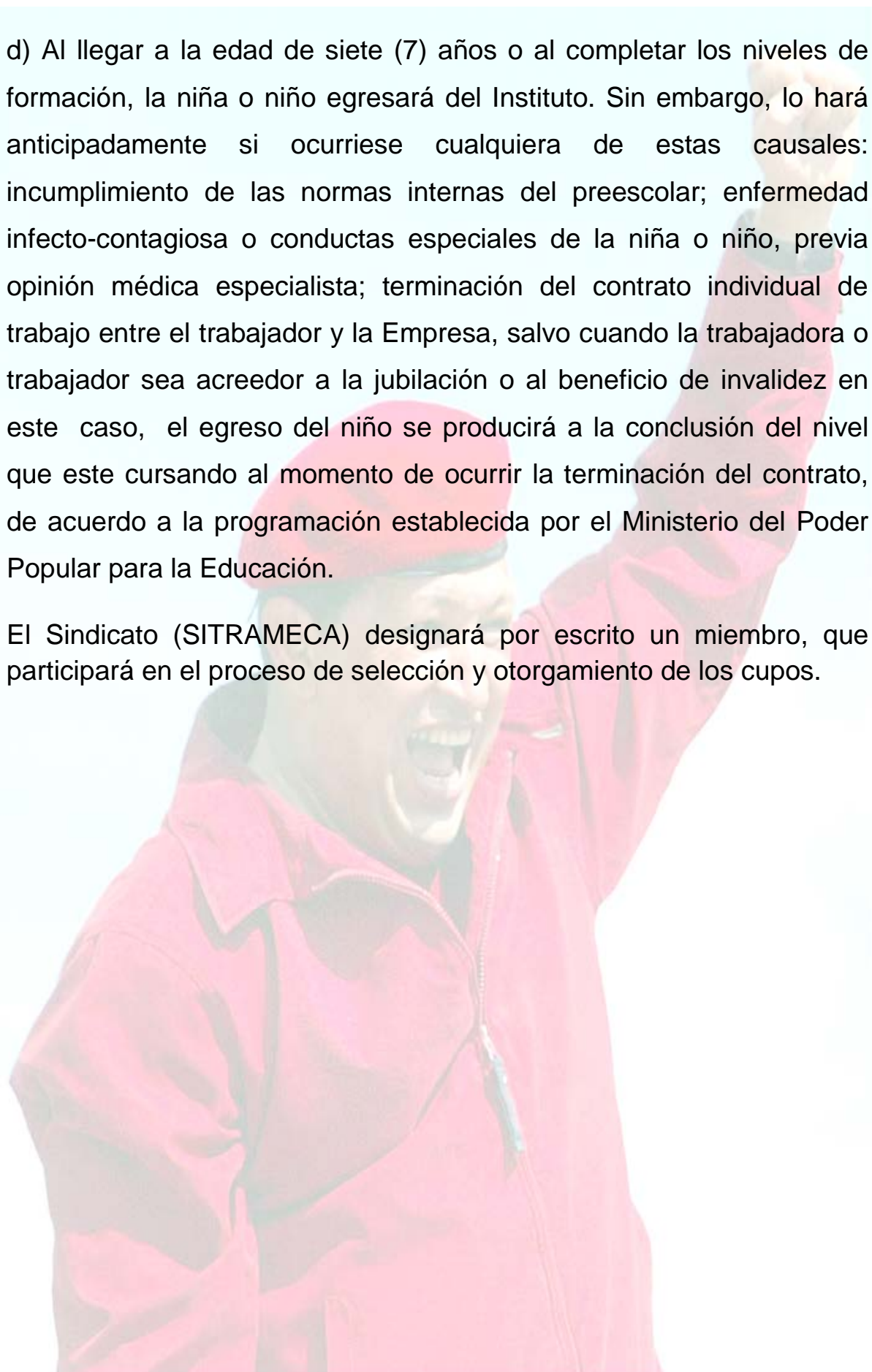
La Empresa conviene mantener en funcionamiento el Instituto Preescolar, creado para las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores. Aquellos que no obtengan cupo en dicho Instituto, serán atendidos conforme a lo establecido en la Sección Segunda del Capítulo IX del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, mientras se encuentre cursando educación preescolar. Respecto a esta cláusula se observarán además, las siguientes reglas:

- a) Al Preescolar de la Empresa pueden ser admitidos, para el nivel maternal de la Etapa Inicial de Preescolar, las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores en edad comprendida entre los dos y medio (2½) y tres (3) años de edad y de tres (3) a seis (6) años de edad, momento en el cual cumplirá con la etapa Preescolar establecida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- b) El cupo está limitado a un máximo de dos (2) hijas(os) por trabajadora o trabajador, aún cuando la madre y padre sean trabajadores de la Empresa; no obstante, se podrá aumentar el cupo cuando se trate de nacimientos múltiples.
- c) De conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, la C.A. Metro de Caracas dará admisión, previa favorable opinión médica de especialista del Servicio Médico de la Empresa, a los niños y niñas con enfermedades infecto-contagiosas o conductas especiales.

SITRAMECA - CAMETRO

d) Al llegar a la edad de siete (7) años o al completar los niveles de formación, la niña o niño egresará del Instituto. Sin embargo, lo hará anticipadamente si ocurriese cualquiera de estas causales: incumplimiento de las normas internas del preescolar; enfermedad infecto-contagiosa o conductas especiales de la niña o niño, previa opinión médica especialista; terminación del contrato individual de trabajo entre el trabajador y la Empresa, salvo cuando la trabajadora o trabajador sea acreedor a la jubilación o al beneficio de invalidez en este caso, el egreso del niño se producirá a la conclusión del nivel que este cursando al momento de ocurrir la terminación del contrato, de acuerdo a la programación establecida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

El Sindicato (SITRAMECA) designará por escrito un miembro, que participará en el proceso de selección y otorgamiento de los cupos.



CLÁUSULA Nº 54

BECAS

La Empresa conviene en otorgar becas para las hijas e hijos de las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, cuya filiación esté probada. A los efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente establecido la misma se cancelará de la siguiente manera: a) Educación Básica, Doscientos Bolívares (Bs. 200,00); b) Diversificada, Doscientos Cincuenta Bolívares (Bs. 250,00) y c) Universitaria, Trescientos Bolívares (Bs. 300,00). Este monto se ajustará en un veinticinco por ciento (25%) el primero de enero de cada año, durante la vigencia de la presente convención colectiva.

Para tales fines se establecen las siguientes condiciones:

- a) En los casos que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, se cancelará dicho beneficio a la madre.
- b) En el caso que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, y se encuentren separados o divorciados, se cancelara el beneficio a aquel que demuestre que el hijo este bajo su tutela.
- c) La calificación para Básica debe de ser A o B, Bachillerato: promedio mínimo de 14 puntos, Universitario: aprobar en cada semestre todas las materias inscritas.

La recepción de la solicitud, el análisis y el trámite para el otorgamiento de las becas se realizará a través de la Gerencia de Servicios al Personal.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 55 ÚTILES ESCOLARES

La Empresa conviene contribuir con sus trabajadoras y trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, al inicio de cada año escolar, para la adquisición de los útiles escolares de sus hijas e hijos, con los montos siguientes:

Preescolar	Bs. 1.800,00
Básica	Bs. 2.200,00
Diversificado	Bs. 2.600,00
Universitaria	Bs. 3.000,00
Educación Especial	Bs. 3.000,00

Para tales fines se mantienen las mismas condiciones establecidas en la cláusula Nº 54.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 56

JUGUETES

La Empresa conviene en otorgar a las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados una contribución para la adquisición de juguetes en la segunda quincena del mes de noviembre, por cada hijo en edades comprendidas entre cero (0) y doce (12) años de edad, ambas inclusive.

Este beneficio será por la cantidad de Mil Quinientos Bolívars (Bs. 1500,00), manteniendo las mismas condiciones establecidas en la cláusula Nº 54.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 57

NIÑAS Y NIÑOS EN EDUCACIÓN ESPECIAL

Reconociendo que la educación es un derecho humano fundamental y que de igual forma las niñas, niños y adolescentes son sujetos plenos de derecho, protegidos por la legislación vigente; que toda persona con cierta discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria, de conformidad con lo señalado en los artículos 78, 80 y 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; y siendo misión del Estado, en la cual debe haber participación solidaria de las familias y la sociedad, por respeto a su dignidad humana y la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoción de su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con las leyes:

La Empresa se compromete a otorgar a las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores que requieran educación especial la cantidad de DOS MIL BOLÍVARES (Bs.2.000,00) mensuales para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo y la cantidad de TRES MIL BOLÍVARES (Bs.3.000,00) mensuales para el segundo año de vigencia de la misma. Asimismo, la Empresa les otorgará en la oportunidad que corresponda, el monto máximo establecido en la cláusula de útiles escolares. Se entiende por Educación Especial lo dispuesto en la normativa legal pertinente.

La cancelación de este beneficio se hará a través de depósito en la cuenta nomina de la trabajadora o trabajador, Para tales fines se mantienen los mismos beneficios y condiciones establecidas en la cláusula 54.

SITRAMECA - CAMETRO

En los casos en que las niñas, niños y adolescentes que se encuentren bajo esta condición, sean atendidos por profesionales de la salud, especialistas según sea el caso, se realizará el pago al referido profesional; asimismo se considerará este pago para transporte especializado. En ambos casos la trabajadora o trabajador deberá consignar los documentos respectivos.



CLÁUSULA Nº 58

COLABORACIÓN PARA REPARAR DAÑOS A MOTOCICLISTAS

La Empresa conviene en otorgar a las trabajadoras o trabajadores a su servicio, que utilicen unidades de su propiedad (Motocicletas) una asignación sin carácter salarial, para contribuir con los gastos de reparación que se causen a consecuencia de un accidente; siempre que el accidente se produzca en ocasión del trabajo y no sea imputable al trabajador.

La colaboración a que se contrae este beneficio no excederá en ningún caso la cantidad de QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00) anual, no acumulable de un año para otro para reparaciones mayores debidamente justificadas.

Para determinar el “quantum” del daño sufrido por el vehículo en el accidente, se tomará en cuenta el informe de la autoridad competente, además del presupuesto de costo de los daños o la factura de cancelación de los mismos.

Además de la colaboración a que se refiere la presente cláusula, la Empresa cancelará mensualmente para el mantenimiento y combustible necesarios para la prestación del servicio, la cantidad de CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00), a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 363 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 59

CAJA DE AHORRO

La Empresa conviene en aportar una cantidad igual al ahorro que haga cada trabajadora o trabajador, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados en la Caja de Ahorros, constituida legalmente por sus trabajadores. En ningún caso, el aporte de la Empresa podrá exceder el diez por ciento (10%) del respectivo salario básico.

La Empresa conviene en entregar oportuna y puntualmente a la Caja de Ahorros, las deducciones de ahorro junto con los aportes correspondientes. Asimismo, la Empresa colaborará con los gastos de funcionamiento de la Caja de Ahorros.

CLÁUSULA Nº 60

PRÉSTAMO PARA VIVIENDA

La Empresa a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 82 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece el derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyen un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias; consciente del carácter social de la vivienda, se compromete a garantizar a sus trabajadoras y trabajador que se hayan inscrito en el Registro de la Misión Vivienda Venezuela: la adquisición de una vivienda en los términos y condiciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen de Propiedad de las Viviendas de la Gran Misión Vivienda Venezuela Nº 8143, de fecha 06 de abril de 2011.

La Empresa y el Sindicato Sitrameca, instalarán una comisión bipartita y paritaria dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta convención colectiva, que se encargará una vez escuchadas las opiniones de las trabajadoras y trabajadores involucrados y de la Coordinación de la Gerencia General de Proyecto Especiales de la empresa, de vigilar el desarrollo del proyecto habitacional hasta su total culminación así como la adjudicación y efectiva entrega de parte de esas viviendas a las trabajadoras y trabajadores favorecidos.

La Empresa conviene en dar préstamo a sus trabajadoras y trabajadores, hasta el monto del derecho de antigüedad que aparezca en su cuenta, de acuerdo al artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, para ampliación, reparación o cancelación de hipotecas, hasta por el monto del saldo a su favor en la respectiva cuenta.

Igualmente, la Empresa destinará la cantidad de DOS MILLONES CIENTO MIL BOLÍVARES (Bs. 2.100.000,00), por cada año de vigencia de la presente convención colectiva, a fin de otorgar préstamos a sus trabajadoras y trabajadores para cancelación de hipotecas o reparaciones mayores, en los términos siguientes:

- a.) Los préstamos se concederán a la trabajadora o trabajador, cuando el inmueble sea utilizado por él y su grupo familiar como vivienda principal.
- b.) Los intereses y las amortizaciones de los préstamos otorgados se destinarán a mantener y ampliar este beneficio.

Los préstamos serán analizados y aprobados por la Comisión bipartita y paritario que estará integrada por representantes de la Empresa y de SITRAMECA. Dichos préstamos no podrán exceder de la cantidad que fije la Comisión.

Los préstamos se otorgarán hasta por un plazo máximo de diez (10) años y a una tasa de tres por ciento (3%) anual sobre el saldo deudor.

En caso de que el beneficiario del préstamo a interés dejare de prestar servicios para la Empresa, excepto los casos de jubilación e incapacidad; se descontará el saldo deudor de la liquidación que corresponda y si todavía quedare un saldo por cubrir se aplicará a dicho saldo el interés del ocho por ciento (8%) anual. En ningún caso

SITRAMECA - CAMETRO

la cuota de amortización mensual del préstamo y de sus intereses podrá exceder la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o de un (1) mes de trabajo, según sea el período de pago.

El otorgamiento del préstamo a la trabajadora y trabajadores será aprobado por una Comisión que con carácter permanente ejercerá funciones de supervisión, control y seguimiento, garantizando el uso de los fondos invertidos en el Plan de Vivienda, así como el cumplimiento cabal de los requisitos legales, financieros y contractuales, hasta la recuperación total el monto del préstamo.

La amortización del préstamo se efectuará a través de la nómina de pagos, mediante el descuento de cuotas mensuales.

La prestataria o prestatario podrá efectuar amortizaciones extraordinarias al capital adeudado o pagar la totalidad del préstamo.

En el primer caso se ajustarán los intereses correspondientes a un nuevo plazo.

REQUISITOS DE ADMISIÓN PARA SOLICITUDES DE PRÉSTAMOS:

- a) Que el propósito del préstamo sea de liberar o disminuir préstamos hipotecarios constituidos.
- b) En los casos de solicitudes para cancelación de hipotecas, la trabajadora o trabajador deberá presentar el documento de la hipoteca que grava la vivienda principal y el saldo deudor actualizado de la obligación hipotecaria.
- c) Tener por lo menos una antigüedad de dos (2) años de servicio en la Empresa.

SITRAMECA - CAMETRO

d) Opinión favorable de la Comisión bipartita en relación a la capacidad económica de la trabajadora o trabajador para cumplir con las obligaciones del préstamo.

REQUISITOS DE PREFERENCIA PARA ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS:

- a) En los casos en que exista igualdad de condiciones se preferirá a la trabajadora o trabajador que tenga más antigüedad en la Empresa.
- b) Si la antigüedad fuera igual se dará preferencia al que tenga un mayor número de hijos menores y otras cargas familiares dependientes económicamente de la trabajadora o trabajador solicitante.
- c) Si también fuera igual la carga familiar, se preferirá a la trabajadora o trabajador solicitante que reúna las mejores credenciales de servicio en la Empresa.

Se considerará de plazo vencido el crédito otorgado y de inmediata cancelación en los casos siguientes:

- a) Cuando el prestatario haya destinado el préstamo para fines distintos a construcción de su vivienda o cancelación de hipoteca.
- b) Cuando el solicitante haya falseado la información o suministrado fraudulentamente datos sobre algunos requisitos necesarios para la concesión del préstamo.

Para el otorgamiento del préstamo a interés, la trabajadora o el trabajador deberán respaldar dicho préstamo con el monto acumulado en su cuenta por concepto de derecho de antigüedad, haberes de la caja de ahorro y fianza personal.

SITRAMECA - CAMETRO

La sumatoria de los montos disponibles deberán cubrir un mínimo de cincuenta por ciento (50%) del monto del préstamo solicitado.

Después de haber cancelado totalmente el primer préstamo, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar y obtener el beneficio por segunda vez.



CLÁUSULA Nº 61

SEGUROS

La Empresa, como medida de protección social de sus trabajadoras y trabajadores, conviene en mantener los siguientes seguros:

1. – COBERTURA DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (H.C.M.)

1.1.- Cobertura Básica: Plan de Salud

1.1.1. Cobertura Básica de Hospitalización y Cirugía dentro del Plan de Salud, sin que las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive, con una cobertura de NOVENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 90.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

1.1.2. Con respecto a la cobertura de Maternidad, el límite de amparo para la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo será de VEINTICINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 25.000, 00).

1.2- COBERTURA DE EXCESO: PLAN DE SALUD.

1.2.1.- Adicionalmente a la cobertura indicada en el Punto 1.1.1., la Empresa conviene en mantener una cobertura de Exceso dentro del Plan de Salud, para el amparo de las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas, pensionados y los grupos familiares amparables de cada uno de los citados renglones, con una cobertura de VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 20.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En los Planes Básico, Exceso y Fondo de Contingencia, las personas amparables por las coberturas de Hospitalización y Cirugía, por las cuales la trabajadora y trabajador deberá suministrar la documentación probatoria de rigor, serán las siguientes:

SITRAMECA - CAMETRO

Titular, cónyuge o concubina (o), padres, hijos y hermanos menores de 25 años; hijos y hermanos mayores de 25 años hasta que cumpla los 26 años, siempre y cuando dependan económicamente del titular, y estén cursando estudios universitarios y sean solteras, solteros o sufran enfermedades que les impida valerse por sí mismo. Condiciones éstas, que deberán ser validadas mediante estudio socio económico que realizará la Empresa al núcleo familiar.

En lo que respecta a Maternidad las personas amparables son: la titular, la esposa o la concubina.

1.3- FONDO DE CONTINGENCIA

Asimismo, la Empresa constituirá, mantendrá y administrará un Fondo de Contingencia que operará inmediatamente después de haber agotado las coberturas de los Puntos 1.1.1. y 1.2.1., para atender aquellos casos, debidamente fundamentados y justificados desde el punto de vista médico, que superen los límites establecidos en los puntos citados, hasta CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 40.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva.

Están amparados los gastos odontológicos, a excepción de las prótesis y ortodoncias, y las enfermedades psiquiátricas por las coberturas: Básica, Exceso y Fondo de Contingencia. Asimismo, están cubiertos los gastos oftalmológicos hasta un ciento por ciento (100%), a excepción de lo relacionado a lentes y monturas que se regirán por las condiciones del Plan de Salud.

2. - PÓLIZA COLECTIVA DE VIDA

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para la Cobertura de Vida, optativo para sus trabajadoras y trabajadores, con una cobertura en los casos de fallecimiento natural de la trabajadora o trabajador, de SESENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 60.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las primas correspondientes serán pagadas ochenta y cinco por ciento (85%) por

la Empresa y quince por ciento (15%) por la trabajadora y trabajador.

En los casos de fallecimiento accidental, la cobertura será el doble de los montos establecidos para fallecimiento natural.

3. - PÓLIZA COLECTIVA DE ACCIDENTE

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para Cobertura de Accidente, que ampare a la trabajadora o trabajador. La prima será pagada totalmente por la Empresa, con una indemnización de TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 30.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En los casos de fallecimiento accidental en el desempeño de sus funciones, la cobertura será el doble de los montos establecidos para fallecimiento accidental fuera del ámbito laboral.

4. - SEGURO COLECTIVO DE GASTOS FUNERARIOS

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para Gastos Funerarios, optativo para sus trabajadoras y trabajadores, que ampare además de la trabajadora y trabajador, a las siguientes personas del grupo familiar: esposa (o), concubina (o), padres, abuelos, hijos cuya filiación esté probada, siempre y cuando estén inscritos en los registros de la Empresa. La Cobertura de esta Póliza será de DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00) para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las primas correspondientes serán pagadas sesenta por ciento (60%) por la Empresa y cuarenta por ciento (40%) por la trabajadora y trabajador.

CLÁUSULA Nº 62

MONTEPÍO

Con el objeto de facilitar la recaudación del montepío creado por el Sindicato (SITRAMECA), la Empresa conviene descontar de los salarios de las trabajadoras y trabajadores y del monto de las pensiones de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados sindicalizadas (os) amparadas (os) por esta Convención Colectiva de Trabajo, a requerimiento de éste, la respectiva contribución. El descuento se practicará en la siguiente oportunidad de pago de salario, luego de haberse hecho solicitud sindical, siempre que ésta hubiere sido recibida por la Empresa, por lo menos, con quince (15) días de antelación a la fecha de pago.

El descuento por concepto de montepío no podrá exceder de DIEZ BOLÍVARES (Bs. 10,00), en cada oportunidad de pago de salario ni podrá efectuarse más de dos (2) veces en un mismo mes calendario.

La Empresa dentro de los quince (15) días siguientes, entregará el monto total descontado a la persona debidamente autorizada por escrito por la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), quien a su vez entregará a la Empresa los recibos correspondientes. Dicha entrega liberará a la Empresa de toda responsabilidad con relación a la obligación contenida en esta cláusula. La revocatoria de cualquier autorización otorgada, para que sea eficaz, deberá constar por escrito y ser entregada a la persona autorizada por la Empresa para efectuar el pago, antes del día en que éste deba realizarse.

A solicitud del Sindicato SITRAMECA, si hubiere más de dos descuentos por hacer, la Empresa adelantará el monto de un tercer descuento al mes y se le entregará a la persona beneficiaria de dicha solicitud. Este descuento se hará en la oportunidad que corresponda, de conformidad con lo señalado en el primer párrafo de la presente cláusula.

En cumplimiento de las finalidades sindicales establecidas en los artículos 399, literal "g" de la Ley Orgánica del Trabajo, actuando de conformidad con sus estatutos y previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos en ellos señalados, el Sindicato de Trabajadores de la C. A. Metro de Caracas SITRAMECA establece un Montepío para socorrer a la familia de sus trabajadoras y trabajadores en caso de muerte, el cual se regirá por estas bases: Si hubiere más de dos (2) contribuciones pendientes, se recaudará en el mes o meses siguientes según su número pero sin exceder el cupo de dos (2) por mes y en el orden estipulado.

1. La negativa de contribuir se considerará como falta a los deberes sindicales, salvo debida justificación a juicio del Tribunal Disciplinario.
2. Tendrá derecho a recibir el monto de Montepío:
 - a. La cónyuge o el cónyuge o con quien demuestre haya tenido vida marital la trabajadora o el trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, fallecida o fallecido y las hijas e hijos de los mismos.
 - b. A falta de los anteriores, la madre y el padre consanguíneo de la trabajadora o trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, fallecida o fallecido.

Este derecho sólo será exigible por quienes cumplan con los requisitos establecidos en el quinto punto de esta cláusula.

3. La persona que se crea con derecho al Montepío, presentará a la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), dentro de los cuatro (4) meses siguientes al día de la muerte de la trabajadora o trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, su correspondiente solicitud acompañada del acta de defunción de la afiliada o afiliado fallecidos y los recaudos probatorios del nexo con él. Hija (o): acta de nacimiento; cónyuge: acta de matrimonio; concubina (o): o sentencia judicial o acta administrativa debidamente comprobatorio del vínculo; padre o madre: acta de nacimiento de la trabajadora o trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado.

4. La Junta Directiva de SITRAMECA revisará la solicitud dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación. Si no la encontrare conforme, informará por escrito al solicitante expresando las razones de la negativa. Si las hallare conforme, procederá a recaudar el Montepío.

5. La recaudación del Montepío se hará en estricto orden cronológico de las solicitudes. Si éstas hubiesen sido solicitadas el mismo día se recaudará primero el Montepío de quien haya fallecido antes.

6. El Sindicato no es responsable del incumplimiento de la obligación de contribuir por parte de cualquier afiliado o grupo de afiliados, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias conforme a los estatutos. El Sindicato (SITRAMECA) tampoco responderá por la partición del Montepío entre personas con igual derecho.

CLÁUSULA Nº 63

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

La Empresa conviene conceder permiso remunerado, aquellas trabajadoras y trabajadores que integren selecciones para eventos deportivos o actividades culturales de carácter nacional, internacional e internos de la Empresa, previa presentación del justificativo pertinente emanadas por el ente organizador del evento. La tramitación de los citados permisos se realizarán por ante el Sindicato (SITRAMECA), quienes tramitarán las solicitudes ante la Gerencia General de Recursos Humanos.

El permiso remunerado se extenderá hasta por el tiempo necesario para los entrenamientos de preparación y hasta por los días de realización del evento en que deba participar la trabajadora o el trabajador, según conste en el mencionado justificativo.

La Empresa conviene en mantener la contribución de CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 5.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y SIETE MIL BOLÍVARES (Bs. 7.000,00) para el segundo año de la misma, para el desarrollo de las actividades deportivas y culturales de sus trabajadoras y trabajadores. Cuando sea requerido por la organización sindical. En el entendido, que la implementación y realización de estas actividades será hecha por la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA).

Dentro de la programación anual deportiva y cultural de la Empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de ONCE MIL BOLÍVARES (Bs. 11.000,00) por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de reforzar las

actividades deportivas y culturales de sus trabajadores y trabajadoras coordinadas por el Sindicato (SITrameca).

Por lo que respecta a las actividades culturales y deportivas que pueda realizar la Empresa, el Sindicato (SITrameca) tendrá derecho a participar en la programación y realización de las mismas, a objeto de que se extiendan al mayor número de trabajadoras y trabajadores y amplíen sus posibilidades de utilizar su tiempo libre. Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria integrada por cuatro (4) miembros designados así: dos (2) por la Empresa y dos (2) por el Sindicato (SITrameca).

Si la trabajadora o trabajador sufre un accidente durante su participación en actividades deportivas y culturales, organizadas por la Empresa y/o el Sindicato (SITrameca), la Empresa conviene en tratar este accidente conforme a lo previsto en la cláusula N° 70 TRASLADO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR POR MOTIVO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

CLÁUSULA Nº 64

PLANES VACACIONALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, TRANSPORTE PARA EXCURSIONES

La Empresa conviene en gestionar anualmente cualquier organismo público competente, un cupo de viviendas para el disfrute de las vacaciones de los trabajadores, las cuales serán asignadas por el Sindicato (SITRAMECA), de acuerdo a las normas y procedimientos que para tal efecto se elaboren. Es entendido, que el pago de la vivienda correrá por cuenta de la trabajadora o trabajador beneficiaria (o) de la misma.

La Empresa suministrará transporte (autobuses) hasta por DOSCIENTOS (200) días de excursión al año, no acumulables de un año para otro, para la realización de excursiones organizadas por el Sindicato (SITRAMECA) en el tiempo libre de las trabajadoras y trabajadores.

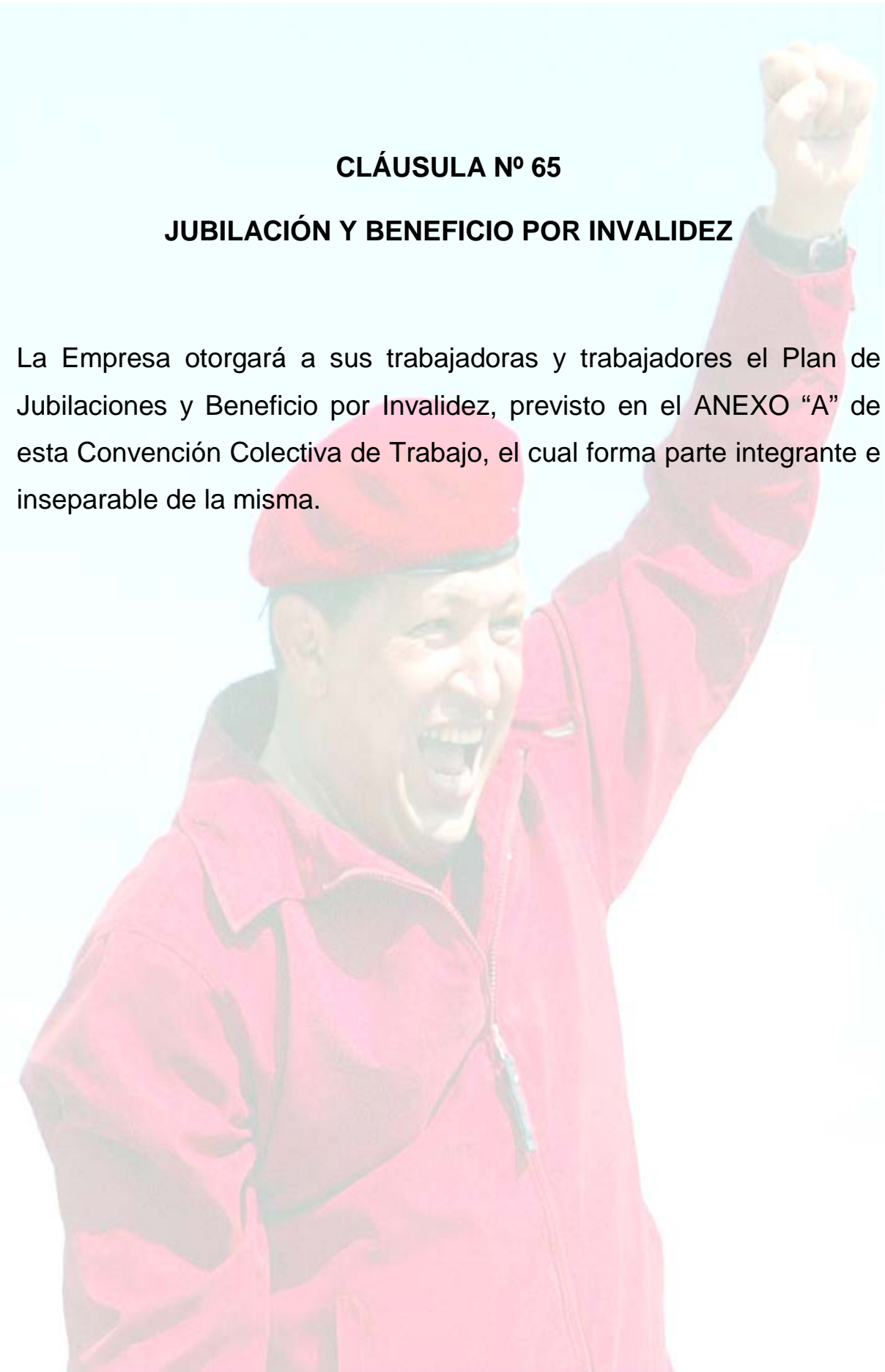
El compromiso asumido por la Empresa, alcanza a excursiones programadas en todo el ámbito nacional. Igualmente, la Empresa conviene en mantener la contribución anual UN MIL BOLÍVARES (Bs. 1.000,00) para el programa de excursiones del Sindicato (SITRAMECA).

Dentro de la programación anual de las actividades recreacionales de la Empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de NUEVE MIL BOLÍVARES (Bs. 9.000,00) por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de reforzar las actividades de excursión de sus trabajadoras y trabajadores, Coordinadas por SITRAMECA.

CLÁUSULA Nº 65

JUBILACIÓN Y BENEFICIO POR INVALIDEZ

La Empresa otorgará a sus trabajadoras y trabajadores el Plan de Jubilaciones y Beneficio por Invalidez, previsto en el ANEXO “A” de esta Convención Colectiva de Trabajo, el cual forma parte integrante e inseparable de la misma.



CLÁUSULA Nº 66

PASE DE SERVICIO PARA TODAS LAS TRABAJADORAS Y TODOS LOS TRABAJADORES

La Empresa conviene en otorgar pase de servicio a todas las trabajadoras, trabajadores, pensionadas, pensionados, jubiladas, jubilados, así como a los asesores permanentes del Sindicato (SITRAMECA), quienes se comprometen a dar cumplimiento a las normas internas establecidas por la Empresa, ésta se obliga a reponerlo, en caso de extravió, pérdida o deterioro.

CLÁUSULA Nº 67

HIGIENE, SEGURIDAD LABORAL Y LA ERGONOMÍA

1) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa se compromete a crear y desarrollar todas las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo sano y ergonómico a los efectos de garantizar a la Clase trabajadora que participa en el proceso de trabajo, la salud, la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o profesionales, riesgos eléctricos y de incendios; así como todo aquello que la ley disponga, En tal sentido el la Junta Directiva de (SITRAMECA) conjuntamente con el Comité de Higiene, Seguridad Laboral y la Ergonomía, velarán el estricto cumplimiento de estas disposiciones, haciendo las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para el estricto cumplimiento de la presente cláusula y lo dispuesto en la Ley que regula la materia.

2) COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Para continuar con la política de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las partes acuerdan mantener en funcionamiento los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con igual jerarquía y autonomía. Cada Comité estará conformado por los seis (6) miembros principales, tres (3) por cada una de las partes y seis (6) suplentes, tres (3) por cada una de las partes. Los Comités serán los siguientes: Un Comité para el Área de Tráfico, un Comité para el Área de Estaciones, Un Comité para el Área de Operaciones de Transporte Superficial, un Comité para el Área de Mantenimiento de Transporte

SITRAMECA - CAMETRO

Superficial, un Comité para el Área de Mantenimiento Metro, un Comité para el Área Administrativa y un Comité General para las restantes áreas, el cual se encargará de velar por las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, pertenecientes a otras áreas que no se encuentren mencionadas en la presente cláusula.

Los miembros principales de los Comités gozarán de la inamovilidad prevista en el artículo 442 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual se extenderá por un lapso de cuatro (4) meses y quince (15) días una vez que cesen en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, gozarán de esta protección los miembros suplentes cuando ejerzan las funciones del titular.

3) NORMATIVA DE SALUD, HIGIENE, ERGONOMÍA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las partes convienen que el proyecto, construcción, funcionamiento, ampliación, reparación y mantenimiento de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, deben ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normativas de Salud, Higiene, Ergonomía y Seguridad en el Trabajo y todas aquellas leyes que rijan la materia, sin menoscabo de la participación protagónica de las trabajadoras y trabajadores.

4) EVALUACIONES DE RIESGOS.

La Empresa a través de la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente, continuará realizando las evaluaciones técnicas de los riesgos de trabajo que servirán de base para formular y promover las medidas oportunas y necesarias tendentes a disminuir las causas de

SITRAMECA - CAMETRO

los riesgos ocupacionales y sus consecuencias e informará trimestralmente al Sindicato (SITRAMECA) a través de la Coordinación de Asuntos Laborales, sobre las medidas atenuantes y/o correctivos aplicados. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral asistirán y asesorarán a la Empresa en estas evaluaciones conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). La Empresa informará al Sindicato (SITRAMECA y al Comité del área respectiva dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del proceso de evaluación, sobre los resultados obtenidos.

5) SISTEMA DE CONTROL PARA RIESGOS OCUPACIONALES.

La Empresa acuerda mantener e instalar cuando se detecte su necesidad, sistemas de control de riesgos ocupacionales en su fuente de emisión y/o en el punto de contacto con la trabajadora o trabajador. Asimismo, cuando estos sistemas de control resulten ineficaces o técnicamente imposibles de instalar, la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato (SITRAMECA) podrán solicitar asesoramiento a los organismos públicos competentes. La Empresa se compromete a dotar a cada trabajadora o trabajador de los equipos de protección personal adecuados, según los riesgos a que se exponen y a capacitarlos e instruirlos continuamente sobre su uso, mantenimiento y obligatoriedad, todo de acuerdo a la LOPCYMAT. Ante la necesidad de incluir algún equipo o sistema de protección en el ambiente de trabajo, para el uso de la trabajadora o trabajador, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva, recomendará a la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente, efectúe los estudios y análisis requeridos para determinar la

SITRAMECA - CAMETRO

conveniencia o no de los mismos. Asimismo, la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente estudiará todo lo relativo a los sistemas de control para riesgos ocupacionales, tanto en la adopción de nuevos métodos como en la modificación de los existentes. Los resultados de estos estudios se presentarán al Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva y a la Organización Sindical (SITRAMECA) para su conocimiento y análisis, en un lapso no mayor de sesenta (60) días, contados a partir de la culminación de dicho estudio.

Cuando esté plenamente demostrada la imposibilidad de controlar el riesgo ocupacional en su fuente de emisión, la Empresa entregará por escrito a la trabajadora o trabajador, al Sindicato (SITRAMECA) y al Comité respectivo un informe sobre tal situación y la trabajadora o trabajador se comprometerá, en el mismo acto, al uso de los equipos de protección personal, a su cuidado y mantenimiento.

La Empresa colocará en las carteleras de los Centros de Trabajo, por trimestres sucesivos, los registros e índices de accidentes y enfermedades ocupacionales acaecidos en dichos lapsos, según lo estipulado en la LOPCYMAT. Asimismo, entregará trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a la Organización Sindical (SITRAMECA), registros e índices de accidentes, enfermedades profesionales, motivos de consulta en el Servicio Médico y enfermedades comunes.

6) EJECUCIÓN DE LABORES Y TAREAS EN PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGOS.

Toda trabajadora o trabajador deberá efectuar puntual y cabalmente las labores y tareas propias de su cargo, según la correspondiente Descripción de Cargo, su contrato individual de trabajo y la reglamentación interna de la Empresa; así, prestará especial atención a las actividades que debe ejercer en relación a los riesgos vinculados con sus funciones, tanto en lo que se refiere a la defensa de su propia salud y seguridad, como en lo que respecta a las demás trabajadoras y trabajador.

La trabajadora o trabajador está obligado a dar cuenta de inmediato a su superior jerárquico, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare su integridad física o su salud. Una vez formulada la denuncia, el superior jerárquico la evaluará y podrá acordar la no realización de las tareas de acuerdo a lo dispuesto en la LOPCYMAT. En todo caso, deberá informar inmediatamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva y a su vez a la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente.

7) ACCIDENTE IN ITINERE.

Las partes convienen en considerar y definir como accidente de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la LOPCYMAT: los accidentes que sufran las trabajadoras o los trabajadores en el Trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no se sean imputables a la trabajadora o el trabajador y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

CLÁUSULA N° 68

SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL

La Empresa mantendrá el carácter Médico-Preventivo del Servicio Médico Ocupacional Che Guevara, haciendo énfasis en el manejo y prevención de enfermedades de tipo profesional. Asimismo, desarrollará programas de Prevención Primaria (educación para la salud). El régimen Médico-Preventivo Asistencial, estará sujeto a las normas que sobre la materia establece la Medicina Ocupacional y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). El Servicio Médico Ocupacional Che Guevara organizará un régimen de exámenes que deben ser practicados a todas las trabajadoras y trabajadores; entre éstos exámenes estarán:

- a) Examen de admisión – Ubicación (pre-empleo), para evaluar si el aspirante cumple con las actividades requisitos físicos exigidos para realizar las actividades propias del trabajo y además considerar los factores y agentes de riesgo del cargo. Si el aspirante cumple con las exigencias y consideraciones será clasificado como “APTO PARA EL CARGO”.
- b) Exámenes Periódicos de acuerdo con factores y agentes de riesgo específico de cada cargo, para controlar y vigilar la salud de aquellas trabajadoras o trabajadores que se encuentren expuestos a dichos factores y agentes. En caso de que el Servicio Médico Ocupacional Che Guevara de la Empresa no posea los equipos adecuados para realizar los referidos exámenes, remitirá al trabajador o trabajadora a un centro de salud especializado.

c) Los exámenes médicos anuales pre y post vacacional, los cuales deberán realizarse en el mes inmediatamente anterior al disfrute de dicho período y el primer día hábil de reintegro del mismo, para determinar las condiciones de salud de la trabajadora o trabajador.

d) A todas las trabajadoras y los trabajadores, una vez finalizada la relación laboral e independientemente de la causa de la terminación, la Empresa deberá practicarle un examen médico y la ex trabajadora o el ex trabajador deberá acudir al Servicio Médico Ocupacional Che Guevara, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización de su relación de trabajo.

e) Asistencia médica básica a las trabajadoras y trabajadores, según los términos acordados con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

En todo control Médico Preventivo, el médico deberá mantener la mejor relación (médico-paciente) con el trabajador y le informará de cualquier hallazgo que pueda afectar su salud física o mental.

La Empresa suministrará al Sindicato (SITRAMECA), previa solicitud por escrito de éste, copia de la información estadística dirigida al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, sobre la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

Las partes se comprometen a gestionar lo necesario para que el Sistema de Seguridad Social existente se preste con mayor eficacia a los trabajadores de la Empresa, que tenga una enfermedad ocupacional o hayan sufrido un accidente de trabajo.

La Empresa entregará a todo trabajador y trabajadora que así lo solicite, el día del chequeo, el resultado de su evaluación médica, dentro de los doce (12) días hábiles siguientes de haberla realizado. En caso de consulta, se le entregará el mismo día un resumen médico contentivo del resultado de la misma.

El Sindicato (SITRAMECA) se compromete a estimular y propiciar, entre las trabajadoras y los trabajadores, la asistencia a los exámenes médicos periódicos y asimismo, informará sobre la necesidad y obligatoriedad de los mismos.

La Empresa a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, informará por escrito al Sindicato (SITRAMECA), cuando éste lo solicite, acerca de los programas de carácter psicosocial vigente. Igualmente la Empresa informará al Sindicato (SITRAMECA), sobre las reestructuraciones o transformaciones que hiciere al Servicio Médico Ocupacional Che Guevara.

El Sindicato (SITRAMECA) , a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, hará las observaciones que considere pertinentes, en cuanto a la aplicación de la presente cláusula. La Empresa se compromete a mantener los registros de la historia clínica ocupacional de la trabajadora o trabajador por un periodo de diez (10) años, luego de haber cesado la relación de trabajo. Igualmente, entregará a cada trabajadora o trabajador, que por cualquier motivo deje de prestar servicio a la empresa y que lo solicite por escrito, un informe que resuma los diferentes aspectos contenidos en su historia médica y copia de cada uno de esos documentos.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 69

SERVICIO MÉDICO DE EMERGENCIA

La Empresa se compromete a mantener los servicios Médicos de Emergencia las 24 horas del día en el Patio I de Propatria, Patio II de las Adjuntas, en la Operadora La Paz; los cuales contarán con los equipos y dotaciones necesarias para su cabal funcionamiento y tendrán una Ambulancia asignada para garantizar la atención de emergencia pre-hospitalaria a todas las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, las partes se comprometen a crear este servicio en los lugares donde se detecte su necesidad, previo análisis y evaluación de la demanda, tiempo de respuesta, riesgos a los cuales están expuestos las trabajadoras y los trabajadores y otros factores que orienten sobre la ubicación más conveniente de los mismos.

Igualmente, la Empresa se compromete a suministrar los botiquines de primeros auxilios en las diferentes áreas de trabajo, dotándolos conforme a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Ejercicio de la Farmacia y del Ejercicio de la Medicina.

CLÁUSULA Nº 70

TRASLADO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cuando una trabajadora o trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero si otro cualquiera, de acuerdo al dictamen debidamente declarado por el Órgano Competente para dicha calificación y exista un cargo vacante que se ajuste a las condiciones de salud de la trabajadora o trabajador, la Empresa estará obligada a efectuar el traslado, siempre que ésta (e) sea apta (o) para el cargo o pueda ser capacitada(o) en tiempo prudencial, manteniendo los mismos beneficios económicos que venía percibiendo para el momento de ocurrir el accidente o enfermedad laboral.

Así, de no existir cargo vacante o cuando el traslado de la trabajadora o trabajador, afectare la promoción o ascenso de otro trabajador o trabajadora, la Empresa podrá considerar adaptar las tareas que deba ejecutar, al estado de salud que éste(a) presente; todo en función del criterio expresado por el Servicio Médico de la Empresa, previa consulta con el organismo público competente y siempre que no afecte el desarrollo normal de las labores de la unidad en la que la trabajadora o trabajador presta sus servicios. En este sentido, las partes acuerdan mantener la comisión bipartita, la cual se encargará de estudiar los traslados definitivos y funcionará de forma permanente durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa reconocerá como enfermedades ocupacionales, a los efectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en los términos que acuerde la reglamentación de esta Ley, los estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; contraídos en el ambiente donde la trabajadora o trabajador se encuentre obligado a laborar, determinados por el organismo público que corresponda.

CLÁUSULA Nº 71

INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO

La Empresa conviene en conceder una indemnización equivalente a la diferencia que no cancela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) del salario que devenga la trabajadora o trabajador, a aquellas trabajadoras o trabajador que sufran enfermedad o accidente, previa presentación que harán al supervisor inmediato en el término de cuarenta y ocho (48) horas, del certificado médico expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), en el cual conste que la trabajadora o trabajador está enfermo o convaleciente y necesita reposo. Dicho término de cuarenta y ocho (48) horas se computará en días laborables de la trabajadora o trabajador; es decir, que a estos efectos no se contarán las horas transcurridas en días en que a la trabajadora o trabajador no le corresponda prestar servicios.

Este pago será hasta por cincuenta y dos (52) semanas y por las prórrogas previstas en la Ley del Seguro Social, y en caso que la trabajadora o trabajador presente un reposo médico expedido por un médico particular, este reposo deberá ser conformado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el médico que tenga destinado la Empresa, siempre que dicho reposo no sea mayor de tres (3) días, en este último caso.

Durante el lapso en que se deban hacer a la trabajadora o trabajador los pagos a que se refiere esta cláusula, éste deberá endosar oportunamente a la Empresa los cheques que, por concepto de prestaciones en dinero, reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), en el entendido, que en ningún caso la trabajadora o trabajador podrá recibir además de los pagos convenidos en esta

cláusula, las prestaciones en dinero que le corresponden en el Régimen del Seguro Social.

En caso de presentarse problemas en el funcionamiento de los Centros en el área correspondiente a la Caja Regional de la ciudad de Caracas, que impidan a la trabajadora o trabajador retirar los Cheques por concepto de prestaciones en dinero, éste consignará ante la Unidad de Seguro Social de la Empresa, adscrita a la Gerencia General de Recursos Humanos, una constancia expedida por el respectivo centro, en la cual se describan los inconvenientes surgidos y la mencionada Unidad podrá considerar otorgar un lapso de espera, el cual en ningún caso excederá de treinta (30) días continuos, contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento del mismo, a fin que la trabajadora o trabajador consigne los respectivos comprobantes para retiro de cheque o en su defecto suministre información relativa al inconveniente surgido; de persistir el problema la Empresa realizará directamente las gestiones de cobro.

La Empresa pagará los tres (3) primeros días que no paga el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) a título de indemnización sustitutiva del salario en los siguientes casos:

a) De enfermedad no profesional o accidente común, la Empresa pagará los tres (3) primeros días de reposo, aunque el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), aunque éste no pague el cuarto (4to.) día.

SITRAMECA - CAMETRO

Todo reposo para ser reconocido por la Empresa, deberá emanar del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el médico que tenga destinado la Empresa.

En el caso de las trabajadoras o los trabajadores no cubiertos por la Ley del Seguro Social, por estar amparados por otros regímenes de seguridad social excluyentes de aquel, la indemnización que concederá la Empresa, será igual a la que hubiera correspondido a la trabajadora o trabajador de haber estado inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En estos casos, el reposo deberá estar conformado por el Servicio Médico del respectivo Instituto de Seguridad Social o estos casos, el reposo deberá estar conformado por el Servicio Médico del respectivo Instituto de Seguridad Social o por el médico que al efecto tenga destinado la Empresa.

CLÁUSULA Nº 72

CONTRIBUCIÓN PARA LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES FERROVIARIO DE VENEZUELA (FENTRAFEVE)

La Empresa conviene en contribuir con la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Ferroviario de Venezuela (FENTRAFEVE) la cantidad de UN MIL BOLÍVARES (Bs. 1.000,00) mensuales para gastos de funcionamiento y cursos de capacitación sindical. Esta cantidad será entregado al Presidente de la federación o a la persona que éste designe para tal fin, quien deberá entregar el recibo respectivo a la Gerencia General de Recursos Humanos.

CLÁUSULA Nº 73

BIBLIOTECA

La Empresa conviene en donar volúmenes para la Biblioteca Sindical por el equivalente a OCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 8.000,00) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, contribuir al desarrollo de la misma. Esta cláusula será exigible cuando el Sindicato (SITrameca), presente el proyecto de la Biblioteca.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 74 **CONTRIBUCIÓN PARA LA CENTRAL O** **CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

La Empresa conviene en aportar a la central o confederación a la cual SITRAMECA decida afiliarse, la cantidad de CINCUENTA BOLÍVAR (Bs. 50,00) anual por cada trabajadora o trabajador, beneficiaria (o) de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El monto aquí previsto será entregado, por parte de la Empresa, a la persona que a tal efecto autorice dicha organización.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 75

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas (SITRAMECA) como legítimo representante de las trabajadoras y trabajador del Metro de Caracas amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo y como administrador de la misma. En consecuencia, los representantes de la Empresa, debidamente facultados, tratarán con los representantes del Sindicato (SITRAMECA), los asuntos de índole laboral que surjan, así como aquellos que afecten a las trabajadoras o trabajadores, sobre la aplicación, interpretación y ejecución de esta Convención Colectiva de Trabajo. Igualmente, la empresa conviene en no suscribir convenios de cualquier índole con organizaciones sindicales diferentes a Sitrameca, que desmejoren beneficios laborales, económicos o sociales logrados para las trabajadoras o trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

SITrameca - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 76

DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES

La Empresa conviene previa solicitud del Sindicato (SITrameca) deducir del sueldo o salario de sus trabajadoras y trabajadores sindicalizados y del monto de la pensión de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados que autoricen al Sindicato (SITrameca), las respectivas cuotas sindicales Ordinarias y/o Extraordinarias, todo de acuerdo a la notificación de la Junta Directiva del Sindicato (SITrameca) y conforme a lo previsto en sus respectivos Estatutos. Asimismo, el Sindicato (SITrameca), enviará a la Empresa el listado de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, que autoricen el referido descuento.

A los efectos de esta cláusula, la Empresa entregará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al pago de la nómina, el cheque con el monto total de las deducciones sindicales, acompañado del listado con los datos de las trabajadoras o trabajadores y el monto del descuento por nómina ejecutada; igualmente, en caso de que existan trabajadores en disfrute de vacaciones, la Empresa entregará adicionalmente al Sindicato (SITrameca) un listado contentivo de los mismos y el monto de la deducción correspondiente a cada trabajadora o trabajador por el período de vacaciones.

CLÁUSULA Nº 77

RECONOCIMIENTO DE DIRECTORES LABORALES

La Empresa, de conformidad con lo estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, así como en la presente Convención Colectiva de Trabajo, reconoce como legítimos representantes de las trabajadoras y trabajadores ante la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas a los Directores Laborales y sus Suplentes. El régimen de dedicación será a tiempo completo y manteniendo los mismos beneficios económicos que venían percibiendo antes de ser electos para dicho cargo, la gestión y las actividades de los Directores Laborales y sus Suplentes, estarán reguladas por las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico vigente.

CLÁUSULA Nº 78

CONTESTACIÓN DE COMUNICACIONES ESCRITAS

Las partes contestarán por escrito, las comunicaciones que se dirijan, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, desde la fecha en que conste haberse recibido por el destinatario, quién dejará al efecto acuse de recibo mediante firma y sello de la dependencia.

Toda comunicación que se dirijan las partes, deberá contener: datos del lugar y fecha de emisión, la identificación de los mismos y una exposición clara del asunto que contiene la comunicación.

CLÁUSULA Nº 79

INSPECCIONES SINDICALES A LOS SITIOS DE TRABAJO

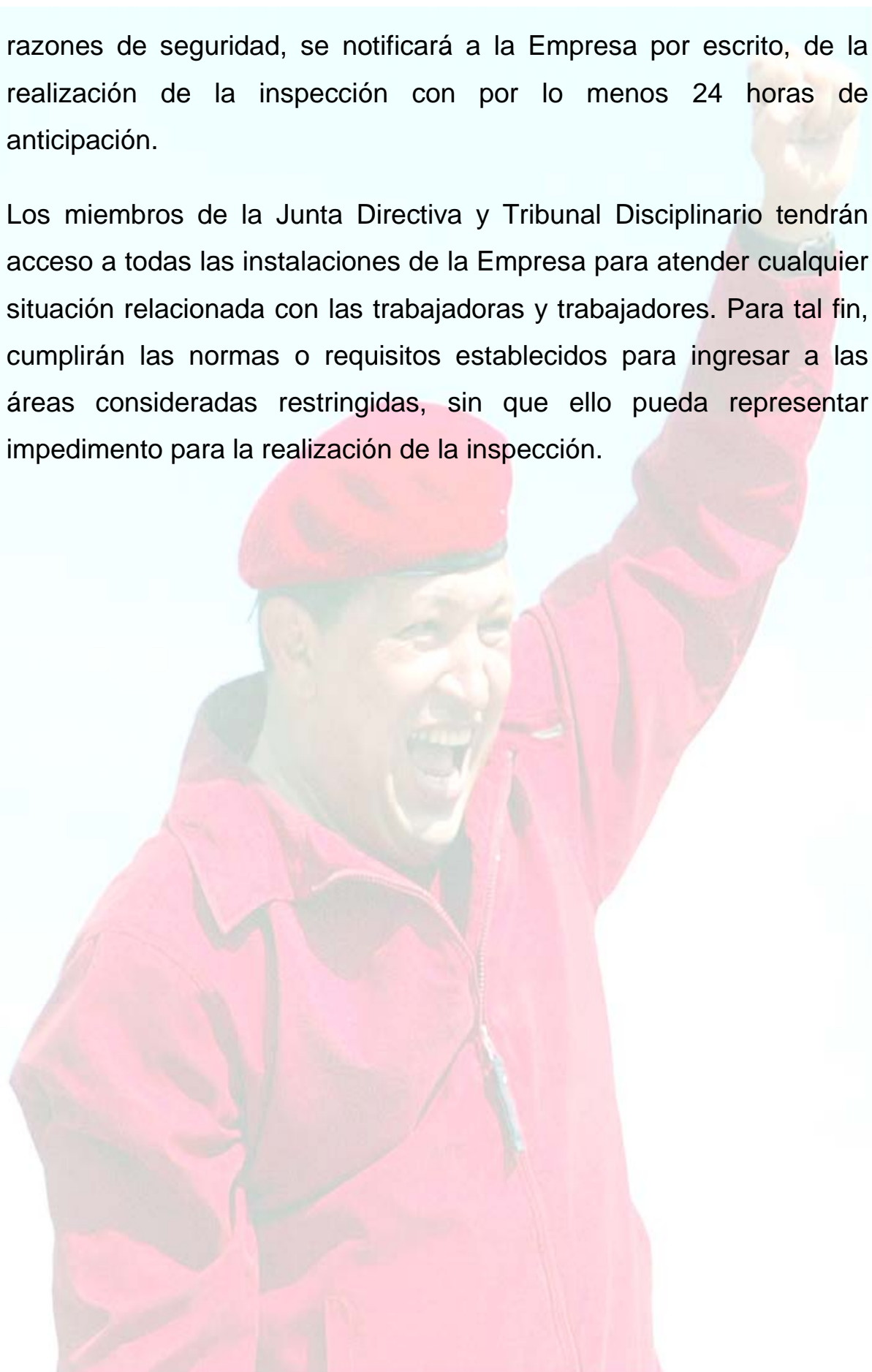
La Empresa permitirá las visitas de inspección de la Junta Directiva de Sitrameca y los miembros principales del Tribunal Disciplinario acompañados de sus asesores. En los casos de los integrantes del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Ferroviario de Venezuela (FENTRAFEVE) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (I. T. F.), ésta se permitirá previa notificación por escrito por parte de Sitrameca. También podrán realizar visitas de inspección a los sitios de trabajo, los delegados sindicales en sus respectivos centros de trabajo y el Comité de Seguridad y Salud Laboral en las materias de su competencia, en cuyo caso se dirigirán al representante de la unidad administrativa, manifestando el objeto de su visita, efectuando éstas acompañados del referido representante o de la persona que éste designe, sin impedir la actividad propia de la unidad. La Empresa suministrará, previa solicitud del Sindicato (SITRAMECA) todos los implementos de seguridad industrial y exigirá su uso durante la inspección. Estos implementos deberán ser devueltos a la Empresa, a excepción de los de estricto uso personal.

Así, quienes realicen estas inspecciones se comprometen a portar en lugar visible un carnet de identificación o el pase respectivo, según el caso y de acuerdo a las normas que al efecto tiene establecidas la Empresa. Cuando la inspección deba realizarse en un centro de trabajo cuyo acceso es restringido en virtud de su peligrosidad y en el cual sea necesario el uso de implementos de seguridad industrial, o en aquellos centros donde existan medidas especiales de acceso por

SITRAMECA - CAMETRO

razones de seguridad, se notificará a la Empresa por escrito, de la realización de la inspección con por lo menos 24 horas de anticipación.

Los miembros de la Junta Directiva y Tribunal Disciplinario tendrán acceso a todas las instalaciones de la Empresa para atender cualquier situación relacionada con las trabajadoras y trabajadores. Para tal fin, cumplirán las normas o requisitos establecidos para ingresar a las áreas consideradas restringidas, sin que ello pueda representar impedimento para la realización de la inspección.



CLÁUSULA Nº 80

CAPACITACIÓN SINDICAL

El Sindicato (SITRAMECA) organizará cursos de capacitación sindical para las trabajadoras y trabajadores. A tal fin, el Sindicato (SITRAMECA) informará a la Empresa sobre los horarios de los cursos y enviará el listado de los participantes. La Empresa colaborará otorgando mensualmente, tres (3) jornadas completas de permiso a veinte (20) trabajadoras y trabajadores distribuidos de tal forma que no afecte la buena marcha del servicio. A los fines de la capacitación sindical, la Empresa se compromete a mantener el aporte de la cantidad de SIETE MIL BOLÍVARES (Bs. 7.000,00) para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo y DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00) para el segundo año de vigencia de la misma. Queda entendido que los pagos a que se refiere esta cláusula, lo hará la Empresa al organismo o institución que dicte los cursos en referencia, a solicitud del Sindicato (SITRAMECA).

Dentro de la programación anual de las actividades de capacitación profesional y técnica de la empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de TRECE MIL BOLÍVARES (Bs. 13.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y QUINCE MIL BOLÍVARES (Bs.15.000,00) para el segundo año de vigencia de la misma, a los fines de reforzar la capacitación de sus trabajadoras y trabajadores coordinadas por Sitrameca.

CLÁUSULA Nº 81

INDUCCIÓN SINDICAL

El Sindicato (SITRAMECA) dictará una inducción sindical de medio día a toda nueva trabajadora o trabajador y de una (1) hora, aquellas trabajadoras y trabajadores de las áreas operativas que reciban actualización cuando regresen de su período vacacional.

La Empresa notificará por escrito al Sindicato (SITRAMECA), con cinco (5) días hábiles de antelación a la charla, especificando lugar, fecha, hora, número de trabajadoras o trabajadores y cargos que ocupan.

CLÁUSULA Nº 82

CARTELERAS Y BUZONES SINDICALES

La Empresa conviene en adquirir, instalar y mantener buzones y carteleras debidamente cerradas con vidrio, en todos los centros de trabajo que existen actualmente y en los que se requiera, a consecuencia de las ampliaciones del Sistema.

Las carteleras estarán destinadas a la colocación de avisos, convocatorias, leyendas, propagandas o gráficos de exclusivo interés sindical o laboral. En ningún caso, podrán ser utilizadas para ataques personales o lesivos al buen nombre de la Empresa, sus representantes o terceros.

Estas carteleras estarán bajo la vigilancia y responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato y de los delegados. Dichas carteleras no podrán ser colocadas en las áreas públicas del Sistema Metro.

El tamaño de las carteleras no podrán ser menor de un (1) metro por un (1) metro cincuenta (50) centímetros aproximadamente, y se instalará una por cada centro de trabajo.

En los centros de trabajo donde presten servicios un número considerable de trabajadoras y trabajadores, las partes se podrán de acuerdo en cuanto al número de carteleras.

PARÁGRAFO ÚNICO: En relación a las áreas en las cuales no podrán ser colocadas las carteleras sindicales a que se refiere esta cláusula, se señalan las siguientes: planta baja del Multicentro Empresarial del Este, dentro del auditorium y Biblioteca, en las unidades de transporte subterráneo y superficial, en las Estaciones del Metro y Metrocable, en los sitios de acceso de los usuarios, en los terminales del Sistema Metrobus en las paradas del Metrobus y áreas de alto riesgo.

CLÁUSULA Nº 83

NÓMINAS E INFORMES

La Empresa conviene suministrar al Sindicato de los Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas (SITRAMECA) copia de las nóminas que deben ser presentadas al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, entregará copia de las nóminas con la misma periodicidad que se presenten a las Inspectoría del Trabajo, junto con el registro de cargos y las estadísticas sociales relacionadas con la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando lo solicite el Sindicato (SITRAMECA), le entregará en un lapso no mayor de cinco (5) días, copia del informe anual, manual de normas y procedimientos vigentes, manuales de organización, informes financieros y de los informes relativos a los proyectos de reestructuración y reconversión que impliquen cambios en las condiciones de trabajo y medio ambiente.

Asimismo la Empresa se compromete a entregar a requerimiento del Sindicato (SITRAMECA), información sobre las trabajadoras y trabajadores tal como apellidos y nombres, número de carnet y cédula de identidad, sueldos, primas de antigüedad, carga familiar, entre otros, para elaborar trabajos de investigación relativos a la Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 84

DELEGADOS SINDICALES

La Empresa conviene reconocer a doscientos (200) trabajadores como delegados sindicales en toda la Empresa, distribuidos de la forma en que la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA) considere. Igualmente conviene discutir con el Sindicato el aumento de delegados sindicales en la medida en que se amplíe el servicio.

El nombramiento de los delegados se hará de acuerdo con las normas internas del Sindicato. El reconocimiento de los delegados comenzará a partir del momento en que la Empresa reciba la participación del Sindicato notificando el nombramiento y cesará cuando reciba participación del cese de sus funciones por parte del mismo sindicato.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 85

PERMISOS SINDICALES

La Empresa conviene conceder permiso remunerado a los miembros de la Junta Directiva y miembros principales del Tribunal Disciplinario por el lapso para el cual fueron electos. Cada delegado sindical gozará de un (1) día o de dos (2) medios días semanales de permiso remunerado no acumulables, para atender las funciones propias de su representación y en aquellos casos que por actividades propias del Sindicato, requieran permiso extraordinario en cuyo caso deberá ser tramitado oportunamente por el Presidente del Sindicato (SITRAMECA) ante la Gerencia General de Recursos Humanos, la cual informará de forma inmediata a los supervisores de los delegados. A estas trabajadoras y trabajadores en el día de permiso se le colocará el código 0000 en la planilla de asistencia.

Para los miembros de la Junta Directiva y miembros principales del Tribunal Disciplinario, adscritos en áreas en las cuales se labore bajo la figura de tablas de rotación; la empresa conviene que durante el ejercicio de sus funciones sindicales, a los efectos de su remuneración se conserve la tabla bajo la cual prestaban servicios.

CLÁUSULA Nº 86

INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES

La Empresa reconoce la inamovilidad prevista en el Art. 442 de la Ley Orgánica del Trabajo a los miembros de la Junta Directiva, Miembros Principales del Tribunal Disciplinario, trabajadoras y/o trabajadores, miembros de la junta directiva de la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviario de Venezuela (FENTRAFEVE) y los trabajadores miembros de la junta directiva de la Confederación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores a que SITRAMECA esté afiliada.

Respecto a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), Miembros Principales del Tribunal Disciplinario y la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviario de Venezuela (FENTRAFEVE) la Empresa reconoce la inamovilidad hasta por un lapso de seis (6) meses después de finalizadas sus funciones sindicales.

Con relación a los delegados sindicales, la Empresa reconoce la inamovilidad hasta por un lapso de tres (3) meses después de finalizadas las funciones, siempre que se hubieren ejercido durante un período no inferior a seis (6) meses.

CLÁUSULA Nº 87

PERMISOS PARA MIEMBROS DE LAS COMISIONES ELECTORALES DE SITRAMECA, INPSASEL Y LOS POSTULADOS EN LAS PLANCHAS

La Empresa conviene otorgar permisos remunerados a los miembros principales o en su defectos a los suplentes de las Comisiones Electorales mantenido su tabla de rotación que venían percibiendo antes de asumir el cargo temporal, El Sindicato (Sitrameca), notificará por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos de manera inmediata los nombres de las trabajadoras y trabajadores que hayan sido electos para tales cargos. El día de las elecciones sindicales, los testigos de mesa por cada una de las planchas tendrán permiso remunerado. Igualmente, disfrutarán de permisos remunerados manteniendo su tabla de rotación que venían percibiendo, seis (6) trabajadores nominados en cada una de las planchas por un máximo de Quince (15) días continuos, contado a partir del día que se les otorga y debe ser tramitado por la Comisión Electoral ante la Gerencia General de Recursos Humanos.

CLÁUSULA Nº 88

PERMISO PARA CONVENCIONES, CONGRESOS Y OTROS INTERCAMBIOS SINDICALES

La Empresa conviene conceder anualmente un máximo de diez (10) permisos remunerado no acumulable de un año para otro, por el lapso que dure el evento al cual asistirán, mas los días de traslados; a miembros de la Junta Directiva de (SITRAMECA) y delegados, para asistir a Convenciones, Congresos y otros intercambios sindicales que se realicen en el País. El pago de los viáticos lo hará la empresa conforme a lo establecido en el Reglamento de Viáticos Vigente.

Para los eventos Internacionales, la Empresa concederá permisos por el tiempo que dure el evento al cual asistirán, mas los días de traslados, a ocho (8) miembros de la Junta Directiva de SITRAMECA y/o Tribunal Disciplinario y cancelará los viáticos de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Vigente que regula la materia.

CLÁUSULA Nº 89

TRABAJADORES DEL SINDICATO

La Empresa continuará otorgando los beneficios que disfruta este personal (pase de servicio, ropa de trabajo, carnet, servicio médico y cupones de alimentación con un valor equivalente al 0.50 de la Unidad Tributaria para un máximo de hasta dos (2) trabajadores) sin que exista relación de dependencia con la Empresa.

SITRAMECA - CAMETRO

CLÁUSULA Nº 90

REUNIONES

El Sindicato realizará Asambleas de área cuando lo considere necesario y para ello notificará por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos con veinticuatro (24) horas de anticipación, para coordinar los permisos de los trabajadores, siempre y cuando la concesión de dichos permisos no implique la suspensión de las labores ordinarias en las áreas de trabajo. En los casos de emergencia, Sitrameca se reunirá cuando lo considere necesario, manteniendo la continuidad de las labores en las áreas de trabajo.

CLÁUSULA Nº 91

ACCESO A LA INTRANET Y A LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN AUDIOVISUAL DE LA EMPRESA

La Empresa suministrará a cada trabajadora o trabajador, una cuenta para el acceso a la red corporativa. Asimismo permitirá a través de la cuenta “MENSAJE DE INTERÉS”, la difusión masiva de los mensajes relacionados con asuntos sindicales dirigidos a las trabajadoras y trabajadores, siendo el Presidente del Sindicato (Sitrameca) el responsable por el uso y contenido de la información que se difunda a través de este medio. El uso de la cuenta se regirá por las normas y procedimientos aprobados por la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas, las cuales el Sindicato declara conocer y observar estrictamente.

CLÁUSULA Nº 92

FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS CINCO LÍNEAS ESTRATÉGICAS ENMARCADAS EN EL PLAN SOCIALISTA SIMÓN BOLÍVAR 2007-2013

La Empresa, Sitrameca y las Comunidades de acuerdo al principio de corresponsabilidad, se comprometen a impulsar y fomentar la formación de las Trabajadoras y Trabajadores en los programas, cursos y talleres en las diversas áreas de formación (Social, Político, Profesional, Cultural, Deportiva, Tecnológica y Sindical), diseñados o Contratados por la Empresa.

Las Trabajadoras y Trabajadores tendrán la oportunidad de participar voluntariamente en los programas, cursos y talleres que sean diseñados para dar cumplimiento a la presente cláusula, de acuerdo al desarrollo de las siete líneas estratégicas para el Proyecto Nacional Simón Bolívar.

CLÁUSULA Nº 93

SOLIDARIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

La empresa y la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), basados en el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece los medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, reconocen la responsabilidad de combatir la pobreza en el país, acción ésta que se sustenta en la solidaridad Colectiva de la Sociedad Venezolana.

A tal efecto, por iniciativa propia la Junta Directiva del Sindicato constituirá un fondo con recursos propios que podrán ser obtenidos con aportes voluntarios de sus asociados, con el único fin de enfrentar casos de pobreza, atender situaciones de orfandad, vejez y aquellas derivadas de la calamidad pública, desastres naturales y/o hechos que conlleven a ello.

La Empresa acordará con la Junta Directiva del Sindicato, lo relativo al aporte descrito precedentemente, a los fines de la entrega consolidada del monto total recaudado al efecto.

CLÁUSULA Nº 94

ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA A ASOCIACIONES COOPERATIVAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA C.A. METRO DE CARACAS

La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) acuerdan promover y prestar Asesoría a las Asociaciones Cooperativas organizadas por las Trabajadoras y Trabajadores para el desarrollo de servicios Culturales, Educativos y otras que constituyan, a satisfacción de las necesidades sociales y por ende al bienestar Colectivo de las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas, pensionados y de la comunidad.

CLÁUSULA Nº 95

TRABAJO SOCIAL VOLUNTARIO

La Empresa y la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), se comprometen a impulsar, fomentar, promover y participar en el desarrollo de jornadas de trabajo social-comunitario voluntario que el Estado, el Sindicato y la Empresa organicen conjuntamente con los consejos comunales y organizaciones populares de la ciudad de Caracas, destinadas a enfrentar la pobreza en los sectores más necesitados de la ciudad, atender situaciones de orfandad, vejez, salud y asistencia social, Ornato Público y aquellas situaciones derivadas de calamidades públicas, desastres naturales y/o hechos que conlleven a ello; así como para impulsar la promoción y desarrollo de los programas Sociales adelantados por el Ejecutivo Nacional, de conformidad con las siete líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar.

A tal fin la Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), crearán un mecanismo de interacción destinado a coordinar estas actividades para que el número de trabajadoras y trabajadores que voluntariamente asistan a las jornadas no afecte la efectiva prestación del servicio comercial.

CLÁUSULA Nº 96

CÍRCULOS DE LECTURA

La Empresa y El Sindicato (SITRAMECA) se comprometen a impulsar, promover y conformar Círculos de Lectura de Trabajadoras y Trabajadores en cada Centro de trabajo, de conformidad con lo señalado en la Cláusula Nº 1 (Definiciones) de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a objeto de incentivar el estudio diario en materias como la integración Comunitaria Socialista, Ética Socialista, Formación Ciudadana, Sociopolítica, Justicia Social, Pensamiento Bolivariano, entre otros; orientados en la búsqueda del conocimiento en el campo, en los barrios, en las fábricas, las escuelas, núcleos endógenos y consejos comunales que hagan vida en la Ciudad Capital, para luego debatir las ideas en grupo de forma permanente.

A tal efecto, la Empresa y Sindicato (SITRAMECA) se comprometen a efectuar Trabajos de promoción, destinados a informar a las Trabajadoras y Trabajadores de las ventajas y alcances de estos grupos, destinados al análisis de temas sociales de interés nacional, así como generar instrumentos necesarios para la difusión tales como: libros, folletos, videos, programas de televisión y radio.

CLÁUSULA Nº 97

CORRESPONSABILIDAD EN EL PROCESO EDUCATIVO SOCIAL

La Empresa, el Sindicato (SITRAMECA) y las trabajadoras y trabajadores reconocen que la responsabilidad social de combatir el analfabetismo; así como promover la Educación Básica, Media Diversificada y Superior, sustentada en la solidaridad colectiva de la Sociedad Venezolana, de conformidad con el pensamiento de nuestro Libertador Simón Bolívar y su maestro Simón Rodríguez, en aras de impulsar la Educación Moral y Luces en todos los lugares, en todos los espacios y en todos los momentos, tal y como está expresado en el artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se comprometen a impulsar la inclusión de aquellas trabajadoras y trabajadores que por razones ajenas a su voluntad no pudieron continuar con sus estudios de Educación Básica, Media Diversificada y Superior, a las jornadas educativas emprendidas por el Ejecutivo Nacional, mediante las misiones Educativas, creadas para tal fin.

A tal efecto, el Sindicato (SITRAMECA) como representante legítimo de las trabajadoras y trabajadores y la Empresa, deberán efectuar conjuntamente un censo educativo a los fines de determinar el número de trabajadoras y trabajadores que podrían ser beneficiadas(os) con este programa de Educación y a efectuar los enlaces Institucionales con los Ministerios del ramo de la educación, a los fines de coordinar el proceso de inclusión.

CLAUSULA 98

DE LA AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINÚA Y PERMANENTE

La autoformación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora en el Metro de Caracas, constituye su estrategia fundamental para elevar su conciencia social y formación integral en función de participar en forma conciente en la gestión directa y democrática del proceso de trabajo en la Empresa, como parte integrante de la gestión pública nacional y como proceso fundamental para la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

Para garantizar el pleno ejercicio de la autoformación colectiva, la Junta Directiva garantizará los espacios e instrumentos requeridos y dará todas las facilidades para que las Trabajadoras y Trabajadores participen efectivamente en dicho proceso como apoyo administrativo, facilitadores o estudiantes.

SITRAMECA - CAMETRO

CLAUSULA 99

TIEMPO PARA LA AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINÚA Y PERMANENTE

Durante el tiempo acordado para la autoformación colectiva, no podrá asignársele a la trabajadora o trabajador, responsabilidades distintas a las de su autoformación colectiva. Si se presentará una situación de emergencia que requiriera la presencia física de la trabajadora o el trabajador, la Empresa se compromete a otorgarle posteriormente, el tiempo necesario para nivelarse con los demás integrantes del equipo de autoformación. .

SITRAMECA - CAMETRO

CLAUSULA 100

JORNADAS DE ESTÍMULO PARA LA INCORPORACIÓN DE FACILITADORAS Y FACILITADORES

La Junta Directiva promoverá jornadas orientadas a estimular a las trabajadoras y trabajadores, con edad y tiempo de servicio suficiente para optar a la jubilación, para que se incorporen como facilitadoras o facilitadores en el proceso de autoformación colectiva; y al conjunto de trabajadoras y trabajadores para que participen como estudiantes en función de elevar la calidad científica, técnica, tecnológica y administrativa del proceso de trabajo, como proceso fundamental para construir la sociedad justa y amante de la paz constitucionalmente establecida.

Las trabajadoras y trabajadores participantes en el proceso de autoformación colectiva de la clase trabajadora en el Metro de Caracas, tienen el deber de ejecutar proyectos de investigación sobre los problemas científicos, técnicos, tecnológicos y administrativos que afecten al proceso de trabajo, identificados en el diagnóstico y abordados en el plan de trabajo, para resolverlos, asimilar, crear e innovar tecnologías en función de consolidar la soberanía e independencia nacional.

CLÁUSULA 101

CONVENIOS UNIVERSITARIOS

La empresa desarrollará convenios con universidades nacionales en función de capacitar a sus trabajadores para dar respuestas a los requerimientos del proceso de trabajo; en especial, con la Universidad Bolivariana de Trabajadores “Jesús Rivero”, por ser esta universidad, la forma de organización de la clase trabajadora en el Metro de Caracas para asumir conscientemente su autoformación colectiva, integral, continua y permanente.

SITRAMECA - CAMETRO

ANEXO A

PLAN DE JUBILACION, BENEFICIOS DE INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTE

Este es el anexo al cual se refiere la cláusula N°. 65 de esta Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la C. A. METRO DE CARACAS, por una parte; y por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA C. A. METRO DE CARACAS (SITRAMECA).

DEL OBJETO

Artículo 1: La Presente cláusula tiene por objeto regular el derecho a la Jubilación de las trabajadoras y los trabajadores de la C.A. Metro de Caracas y establecer mejoras en los beneficios socio-económicos, más allá de los que ofrece la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de las Funcionarias o Funcionarios, Empleadas o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, y su Reglamento, así como en la IX Convención Colectiva de Trabajo y el Régimen de Beneficios del Personal de Dirección y Confianza, brindando de esta manera la oportunidad de disfrutar una jubilación digna, con salud, bienestar y mantenerse útil para la sociedad, generando empleo para las nuevas generaciones, además del aporte de los conocimientos y experiencia que las jubiladas y jubilados puedan brindar a la Empresa en sus áreas de competencia.

DE LA JUBILACIÓN

Artículo 2. – La presente cláusula regula el otorgamiento de jubilaciones a las trabajadoras y trabajadores al servicio de la Empresa, en los términos y condiciones que aquí se estipulan.

ELEGIBILIDAD

Artículo 3.: Pueden solicitar y obtener su jubilación, los trabajadores y trabajadoras que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Sesenta (60) o más años de edad si fuere hombre, cincuenta y cinco (55) o más años de edad si fuere mujer, más una antigüedad de por lo menos quince (15) años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, o
- b) Treinta (30) o más años de servicios ininterrumpidos a la Empresa, cualquiera sea la edad del trabajador solicitante.

Al personal que provino de la Oficina de Proyectos y Obras del Metro de Caracas y que aparezca en la Nómina de dicha oficina para la fecha de constitución de la Empresa, se le reconocerá a los fines de su jubilación, la antigüedad que allá tenía, en los términos señalados en el Acta de la Asamblea de la Empresa celebrada el 28 de Septiembre de 1977.

Artículo 4. - Monto: El monto de la jubilación será del 80% del salario promedio devengado durante los últimos DOCE (12) meses por la trabajadora o el trabajador que cumpla horario Rotativo y para las trabajadoras o trabajadores Administrativos, el monto de la jubilación será del 80% del último salario base devengado; de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los funcionarios y funcionarias,

empleados y empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios.

Al cumplir la edad de 55 años si es mujer y 60 años si es hombre se hará acreedor a la pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Para adquirir el derecho a la Jubilación y Pensión establecido en la presente cláusula, es necesario que la trabajadora o trabajador proveniente de otras Instituciones y Organismos Públicos, hubiere cumplido como mínimo, 10 años de servicio en forma ininterrumpida como trabajadora o trabajador en la C.A. Metro de Caracas, se aplicaran los artículos 3 y 4 de este Anexo.

Artículo 5. - Pago y duración del beneficio: La jubilación se pagará por mensualidades vencidas hasta el fallecimiento del jubilado o jubilada.

Si el jubilado o jubilada falleciere dentro de los cinco (5) años inmediatos siguientes al otorgamiento del beneficio, la Empresa dará a su cónyuge y a sus hijos menores de edad, una cantidad única equivalente a las mensualidades que faltan hasta completar cinco (5) años.

Artículo 6. - Titularidad: La jubilación se otorga a título personal, y en consecuencia la Empresa no reconocerá cesiones del beneficio.

Artículo 7. - Aguinaldo: La Empresa dará a sus jubiladas y jubilados un aguinaldo en dos porciones. La primera porción correspondiente a 40 días se pagará con la Primera quincena del mes de Julio y la segunda porción correspondiente al restante de los días con la nómina de la Primera quincena del mes de Noviembre, de acuerdo con lo dispuesto en la cláusula N° 40 Aguinaldo de la Convención Colectiva vigente y con la antigüedad que tenía al momento de su jubilación.

Este beneficio se hará extensivo a las Pensionadas y Pensionados por Invalidez.

BENEFICIOS POR INVALIDEZ

Artículo 8. - Beneficio por Invalidez: Cuando la trabajadora o trabajador sea declarada(o) inválida(o) por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y, por lo tanto, le sea concedida la pensión de invalidez, la Empresa le dará un beneficio de la siguiente manera:

a) Si la invalidez ha sido ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad, la Empresa completará el monto de la pensión de invalidez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) hasta el monto del salario devengado para el momento de ser declarada la invalidez.

b) Si la invalidez ha tenido otra causa, la Empresa complementará igualmente la pensión de invalidez siempre que la trabajadora o trabajador haya prestado por lo menos diez (10) años de servicios ininterrumpidos a la Empresa. Cuando los servicios prestados sean menos de diez (10) años pero más de cuatro (4), el complemento a pagar por la Empresa será cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre el monto de la pensión de invalidez y monto del salario, al momento de ser declarada por la misma. Si la trabajadora o trabajador tuviere cuatro (4) años o menos de antigüedad al servicio de la Empresa, ésta no estará obligada a pagar complemento alguno.

A los fines del beneficio estipulado en este artículo, también se reconocerán los años de servicio prestados a la Oficina de Proyecto y Obras del Metro de Caracas, en los términos estipulados en el artículo 6 de la presente cláusula.

Artículo 9. - Pago y duración del beneficio por invalidez: El complemento de la pensión por invalidez otorgado por la Empresa de acuerdo con el artículo anterior, se pagará por mensualidades vencidas hasta el fallecimiento del pensionada(o) o hasta que sea declarado rehabilitada(o) por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Artículo 10. - Bonificación adicional: A la terminación del contrato individual de trabajo por causa de invalidez declarada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el trabajador o trabajadora afectado (a) recibirá su correspondiente liquidación conforme a la Ley y a la Convención Colectiva de Trabajo y una bonificación adicional equivalente al monto del derecho de antigüedad.

Artículo 11. - Extensión de condiciones: A los beneficiarios del complemento de la pensión de invalidez serán aplicables las disposiciones de los artículos 6 y 7 del presente anexo.

Artículo 12. - El monto de la jubilación de no asegurados por el IVSS: A las trabajadoras y trabajadores no cubiertos por la Ley del Seguro Social por estar amparados por otros regímenes de seguridad o previsión social excluyentes de aquél, se aplicarán las siguientes reglas especiales para fijar el monto de la jubilación.

- A. Si el régimen de seguridad o previsión social aplicable a la trabajadora o trabajador es similar al del Seguro Social Obligatorio en cuanto al sistema de cotizaciones y contingencia de vejez, entonces el monto de la jubilación se fijará siguiendo las mismas reglas establecidas en el artículo 4 del presente anexo, pero sustituyendo la referencia al monto de la pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por el monto de la pensión concedida por el instituto de Seguridad o Previsión Social respectivo.

C. Si se trata de un régimen no equivalente al del Seguro Social Obligatorio, en cuanto al sistema de cotizaciones o a la contingencia de vejez, el monto de la jubilación será la diferencia entre el salario percibido por la trabajadora o trabajador al momento de serle concedida la misma y la cuantía de lo que hubiere correspondido por pensión de vejez conforme al Seguro Social Obligatorio. La trabajadora o trabajador, en este caso, podrá pedir a la Empresa su inscripción en el régimen común del Seguro Social Obligatorio y la Empresa la efectuará, salvo prohibición legal o negativa del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Hecha la inscripción, se actuará como con cualquier otra trabajadora o trabajador asegurado. La petición de la trabajadora o trabajador para ser inscrita en el Seguro Social Obligatorio, sólo será considerada cuando sea formulada a la Empresa por lo menos cinco (5) años antes de que el trabajador o trabajadora solicite su jubilación.

Artículo 13.- Beneficio por invalidez de no asegurado por el IVSS: En el caso de invalidez de los trabajadores y trabajadoras no cubiertos por la Ley del Seguro Social, por estar amparado por otros regímenes de seguridad social o previsión social excluyentes de aquél, se aplicarán la siguientes reglas especiales:

13.1. -La declaración de invalidez o de rehabilitación será reconocida cuando emane de autoridad competente del respectivo instituto de seguridad social, o previsión social, o en su defecto, será reconocida la certificación expedida por un médico que la Empresa indique. En todo caso, la Empresa podrá requerir que la declaración de invalidez o de rehabilitación sea ratificada por el médico nombrado para tal fin.

13.2. - El beneficio de invalidez se fijará de la siguiente manera:

- a) Si el régimen de seguridad o previsión social aplicable al trabajador y trabajadora es similar al del Seguro Social Obligatorio en cuanto al sistema de cotizaciones y contingencia de invalidez, entonces el beneficio de invalidez seguirá las mismas reglas establecidas en el artículo 9 del presente anexo, pero sustituyendo la referencia a la pensión de invalidez del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por el monto de la pensión concedida al trabajador o trabajadora por el respectivo instituto de Seguridad o Previsión Social.
- b) Si se trató de un régimen no equivalente al del Seguro Social Obligatorio en cuanto al sistema de cotizaciones o a la contingencia de invalidez, el beneficio de invalidez se determinará como indica el artículo 9 de este anexo.

El plan de jubilación previsto en este anexo continuará siendo contributivo, de conformidad con lo ordenado en la Ley del Estatuto sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o

Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios.

Todo lo no previsto en este anexo se regirá por las leyes que regulan la materia.

Artículo 14.- A las pensionadas, pensionados, jubiladas y jubilados se les harán extensivos los siguientes beneficios de las trabajadoras y trabajadores de la Empresa: Pase de Servicio, Carnet de identificación, Servicio Médico, Póliza H.C.M. y los demás beneficios salariales obtenidos a través de la Convención Colectiva de Trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 27 de la Ley de Estatuto sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o

SITRAMECA - CAMETRO

Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, “Los regímenes de jubilaciones y pensiones establecidos a través de convenios o contratos colectivos seguirán en plena vigencia y en caso de que sus beneficios sean inferiores a lo establecido en esta Ley, se equiparán a la misma. Estos regímenes se harán contributivos en forma gradual y progresiva en los términos que establezca esta cláusula, en la oportunidad en que se discutan los convenios o contratos colectivos. La ampliación futura de esos beneficios deberá ser autorizada por el Ejecutivo Nacional. Las jubilaciones y pensiones a que se refiere este artículo, seguirán siendo pagadas por los respectivos organismos. Los beneficios salariales obtenidos a través de la contratación colectiva para los trabajadores activos, se harán extensivos a los pensionados y jubilados de los respectivos organismos.”

Cabe destacar que el otorgamiento del beneficio de pensión se recibirá por parte de la empresa sin negar o limitar a la pensionada o pensionado a su legítimo derecho de ser acreedor de la pensión otorgada por I.V.S.S.

PENSIÓN DEL SOBREVIVIENTE

Artículo 15.- La pensión de sobreviviente se causará por el fallecimiento de un beneficiario o beneficiaria de jubilación o pensionado de un trabajador o trabajadora que a la fecha de su muerte llenare los requisitos para tener derecho a la jubilación.

Artículo 16.- Tendrán derecho a la pensión de sobreviviente los hijos e hijas, él o la cónyuge, el concubino o concubina y los padres del causante que cumplan las condiciones siguientes:

a) Los hijos e hijas menores de edad, los hijos e hijas menores de 25 años que cursen estudios regulares o de cualquier edad si se

SITRAMECA - CAMETRO

encuentran incapacitados por causas congénitas o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificulten o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social. El hijo póstumo que naciere en un periodo máximo de ocho (8) meses, tendrá derecho a la pensión desde el día del fallecimiento del causante.

b) La o el cónyuge, concubina o concubino sobreviviente independientemente de la edad, tiene derecho a gozar del beneficio.

c) La madre y/o el padre, siempre que hubiesen estado viviendo a expensas del causante para el momento del fallecimiento.

Artículo 17.- El monto total de la pensión de sobrevivientes será igual al monto que percibía el jubilado o pensionado al momento de su fallecimiento y no podrá ser inferior al salario mínimo nacional. En caso de tratarse de un(a) sobreviviente, éste (a) recibirá el monto total de la pensión y cuando se trate de dos o más sobrevivientes, la pensión se distribuirá en partes iguales hasta completar el cien por ciento (100%) de dicho monto.

Las pensiones a las hijas (os) se pagarán hasta que cumplan dieciocho (18) años de edad, o veinticinco (25) años si cursan estudios regulares y de ser incapacitados en los términos previstos en el artículo 19, letra a) del presente Reglamento se otorgara mientras subsista ese estado. La pensión al cónyuge o concubina del causante y de la madre y/o padre será vitalicia.

Las pensiones de sobrevivientes se pagarán desde el día inmediatamente siguiente al del fallecimiento de la o el causante.

SITRAMECA - CAMETRO

DE LOS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS

Artículo 18.- Bono por Recreación: El jubilado o jubilada tendrá derecho a un Bono por Recreación equivalente a dos (2) meses del monto de la pensión, el cual se cancelará en la fecha aniversario de ingreso del Jubilado a la C. A. Metro de Caracas, motivado a la disminución de los ingresos anuales, por el cambio de la condición laboral, garantizando con ello el derecho a la recreación y esparcimiento de él y su grupo familiar.

Este beneficio se hará extensivo a los Pensionados por Invalidez.

Artículo 19.- Bono de Calidad de Vida. La jubilada o jubilado, pensionada o pensionado, tendrá derecho a un bono correspondiente al cero como cincuenta por ciento (0,50%) del monto de la unidad tributaria por cada día, hasta un máximo de treinta días al mes, como contribución a una alimentación balanceada y adquisición de medicamentos, que le permitan una mejor calidad de vida.

DE LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Artículo único.- Las trabajadoras y trabajadores con más de 20 (Veinte) años de servicio ininterrumpido no podrán ser despedidos sin justa causa, por este motivo se presentará por escrito y acompañado de los recaudos correspondientes en los cuales se fundamenta la desincorporación de la trabajadora o el trabajador, a fin de procurar la mayor objetividad, prudencia y racionalidad de la medida que en definitiva se adopte.

COMISIÓN NEGOCIADORA

POR LA EMPRESA

POR SITRAMECA

GLADYS MOLINOS
GERENTE GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

EDISON ALVARADO
PRESIDENTE



SITrameca - CAMETRO

SIKIU MORILLO
JEFE DE OFICINA DE RELACIONES LABORALES

CÉSAR BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL

JUDITH RANGEL
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

CÉSAR PACHECO
SECRETARIO DE RECLAMOS

VÍCTOR MORENO
SECRETARIO DE FINANZAS

NELIA GUTIERREZ
ASESORA LEGAL



SITRAMECA - CAMETRO

