

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

Duración: 24 meses

Desde 01-10-2007 al 01-10-2009.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA

ENTRE

LA EMPRESA PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A. SUCURSALES:

CARACAS, MARACAIBO, BARQUISIMETO, BARCELONA Y CIUDAD BOLÍVAR,

Y EL

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

ÍNDICE

CAPITULO I CLAUSULAS GENERALES

CLÁUSULA	Página
1. Definiciones	8
2. Derechos adquiridos e irrenunciables	11
3. Jornada de trabajo y horario	12
4. Capacitación y adiestramiento	23
5. Cumplimiento de normas seguridad y salud laboral	23
6. Exámenes médicos y botiquines de emergencia	24
7. Ambulancia	25
8. Materiales y herramientas suministrado por la empresa para uso de sus trabajadores.	25
9. Uniformes	26
10. Agua potable.	27
11. Contratación de nuevo personal	27
12. Periodo de prueba.	28
13. Trabajo del personal femenino	28
14. Correspondencia	29
15 - Servicios sanitarios y vestuarios.	29
16 - Tiempo efectivo de trabajo	29
17 - Estabilidad laboral.	30
18 - Reformas legales	30
19 Perdidas por robo o atracos en carretera	30
20 Acondicionamiento, dotaciones emergencia y límites de peso de las unidades	31
21 - Pago de salarios.	32
22- Suplencias y promociones	32
23 Prestación de antigüedad intereses - anticipos y préstamos.	33

CAPITULO II

CLÁUSULAS SOCIALES

24. Contribución para excursiones	34
25. Cesta de productos	34
26. Permisos para eventos deportivos, culturales o científicos.	36
27. Permisos para trabajadores que estudian	36
28 Servicio militar obligatorio	37
29. Detenciones.	37
30. Seguro social obligatorio o el sistema de seguridad que se apruebe con posterioridad - reposos.	38

CAPITULO III

CLÁUSULAS SOCIO ECONÓMICAS

31. Beneficios sociales.	40
32. Estímulo por años de servicio	42
33. Fallecimiento de familiares del trabajador	42
34. Ayuda social para estudio 11 becas.	43
35. Beneficio social para juguetes y actividad navideña infantil	45
36. Deportes	46
37. Venta de productos a los trabajadores	47
38. Beneficio social por asistencia puntual	47
39. Seguro de vida y accidentes	48
40. Días libres y remunerados	49
41. Bicicletas	50
42. Permiso para diligencias personales.	50
43. Pago de descanso semanal.	51
44. Pago de prestaciones.	51
45. Ley de alimentación para los trabajadores	52
46. Beneficios para trabajadores que laboren horas extras	53
47. Retiros voluntarios	53
48. Guarderías	54

49. Préstamos para urgencias	54
50. Ayuda para salud	55
51. Fiesta navideña para los trabajadores	55

CAPITULO IV

CLÁUSULAS ECONÓMICAS

52. Salario mínimo de ingreso.	57
53. Aumento de salario y tabulador	57
54.- Horas extraordinarias	60
55. Bono nocturno	60
56. Pago por trabajos en el día del descanso legal semanal y feriados.	60
57. Pago por trabajo en día de descanso adicional semanal.	61
58. Vacaciones y bono post vacacional	61
59. Participación en los beneficios de la empresa- utilidades.	62
60. Incentivos de despacho	63
61. Viáticos	64

CAPITULO V

CLÁUSULAS SINDICALES

62. Relaciones obrero - empresariales.	65
63. Reconocimiento del sindicato.	65
64. Fuero directivo sindical	65
65. Inamovilidad para postulados en planchas electorales del sindicato.	66
66. Relaciones laborales.	66
67. Nómina de trabajadores	66
68. Contribución a organismo sindicales	66
69. Permiso para convenciones sindicales	68
70. Cursos sindicales.	68
71. Descuento de cuotas sindicales	69
72. Descuento sindical especial y montepío	70

73. Contribución a la celebración del 1ro. de mayo.	70
74. Directivos y delegados sindicales	71
75. Cartelera sindical	71

CAPITULO VI

DISPOSICIÓN GENERAL

76. Duración de la convención colectiva de trabajo.	72
---	----

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A. SUCURSALES: CARACAS, MARACAIBO, BARQUISIMETO, BARCELONA Y CIUDAD BOLÍVAR, Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

Entre Plumrose Latinoamericana, C.A. Sucursales: Caracas, Maracaibo, Barquisimeto, Barcelona y Ciudad Bolívar, con sedes ubicadas en las ciudades de las Sucursales, representadas en este acto por Jenny Parra Bolívar, Industriólogo, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad 11.819.751, en su carácter de Gerente de Recursos Humanos de la Unidad Estratégica de Negocios Logística, Miguel Córdova, Ingeniero de Sistemas, mayor de edad, C.I. 10.756.010, en su carácter de Gerente de Distribución Secundaria, Antonio Balza Arvelaez, Abogado, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad 4.309.005, venezolano, en su carácter de Gerente Corporativo de Relaciones Laborales y Alejandro Disilvestro, Abogado, titular de la cédula de identidad 5.967.378, venezolano y de este domicilio, en su carácter de Abogado Asesor por una parte; y por la otra El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Plumrose Latinoamericana, C.A., representado por los señores: Leni Pérez, titular de la cédula de identidad 10.129.002, en su carácter de Secretario General; Héctor González, titular de la cédula de identidad 11.687.879, en su carácter de Secretario de Organización; José Martínez, titular de la cédula de identidad 15.484.808, en su carácter de Secretario de Reclamos; Joan Castillo, titular de la cédula de identidad 13.199.499, en su carácter de Secretario de Finanzas; Juan Gómez, titular de la cédula de identidad 10.670.523, en su carácter de Secretario de Actas y Correspondencias; Wilfredo Hernández, titular de la cédula de identidad 14.183.146, en su carácter de Secretario de Deportes; Franklin Velásquez, titular de la cédula de identidad 14.232.866, en su carácter de Secretario de Vigilancia y Disciplina; Francisco Barreto, titular de la cédula de identidad 6.838.499, en su carácter de Secretario de Higiene y Salud; Henry Suárez, titular de la cédula de identidad 9.852.450, en su carácter de Secretario de Cultura y Propaganda; Richard Yoris, titular de la cédula de identidad 11.170.097, en su carácter de 1er Vocal; Giovanni Quintero, titular de la cédula de identidad 12.563.040, en su carácter de 2do Vocal; Richard Villarroel, titular de la cédula de identidad 16.256.586, en su carácter de 3er Vocal; Luis Márquez, titular de la cédula de identidad 13.731.641, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Caracas; José Ángel Escobar, titular de la cédula de identidad 10.584.071, en su carácter de

Delegado Sindical Sucursal Caracas; Rafael Matheus, titular de la cédula de identidad 10.894.679, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Caracas; Higinio Morales, titular de la cédula de identidad 11.173.511, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Ciudad Bolívar; Simón Flores, titular de la cédula de identidad 13.156.583, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Ciudad Bolívar; Eugenio Monasterio, titular de la cédula de identidad 10.042.236, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Ciudad Bolívar; Julio Álvarez, titular de la cédula de identidad 11.168.834, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Ciudad Bolívar; José Elías Martínez, titular de la cédula de identidad 11.268.085, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Maracaibo; Julio Viera, titular de la cédula de identidad 15.523.741, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Maracaibo; Helimenes Villalobos, titular de la cédula de • identidad 7.718.140, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Maracaibo; Germán Castro, titular de la cédula de identidad 11.294.640, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Maracaibo; José Luis Quintero, titular de la cédula de identidad 12.100.307, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Maracaibo; Odul Bastidas, titular de la cédula de identidad 7.413.685, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barquisimeto; Nirio Delgado, titular de la cédula de identidad 10.960.009, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barquisimeto; Ramón Camacaro, titular de la cédula de identidad 10.721.474, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barquisimeto; Luis Mendoza, titular de la cédula de identidad 10.770.235, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barquisimeto; Manuel Mata, titular de la cédula de identidad 15.873.440, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barcelona; Jesús González, titular de la cédula de identidad 16.717.826, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barcelona; Luis Salazar, titular de la cédula de identidad 13.936.699, en su carácter de Delegado Sindical Sucursal Barcelona; Marcos Pérez, titular de la cédula de identidad 14.318.616, en su carácter de Delegado Sindical Planta Matadero; Alexis Mijares, titular de la cédula de identidad 12.167.836, en su carácter de Delegado Sindical Planta Matadero; Nelvis Guzmán, titular de la cédula de identidad 6.134.942, en su carácter d Delegado Sindical Planta Cagua; Nelson Dorante, titular de la cédula de identidad 14.867.463, en su carácter de Delegado Sindical Planta Cagua; Inos Oropeza, titular de la cédula de identidad 11.979.092, en su carácter de Delegado Sindical Planta Cagua; Richard Gallardo, titular de la cédula de entidad 10.458.722, en su carácter de Asesor Sindical, por el presente documento declaran que se ha celebrado el Convenio Colectivo de Trabajo, contenido en la cláusulas que se expresan seguidamente:

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. “Sucursales: Caracas, Maracaibo, Barquisimeto, Barcelona Y Ciudad Bolívar”. ENTRE Plumrose Latinoamericana, C.A. y Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa Plumrose Latinoamericana, C.A. 01-10-2007/ 01-10-2009.

CAPITULO I

CLÁUSULAS GENERALES

CLÁUSULA N° 1 DEFINICIONES

Para la más correcta y fácil interpretación, aplicación y ejecución de la presente convención colectiva de trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

a) EMPRESA: Este término se refiere a Plumrose Latinoamericana, C.A. y sus sucursales ubicadas en el Distrito Capital y en los Estados Zulia, Lara, Anzoátegui y Bolívar.

b) SINDICATO: Este término identifica al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa Plumrose Latinoamericana, C.A., el cual por ser parte de la presente convención colectiva de trabajo, será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y Trabajadoras, y la empresa; y así mismo el único sujeto de las cláusulas que establecen beneficios sindicales y demás cláusulas en relación.

c) FEDERACIÓN: Este término identifica a la UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE ARAGUA (UNT ARAGUA) a la cual esta afiliado el Sindicato.

d) TRABAJADOR Y TRABAJADORA: Este término se refiere a los trabajadores o trabajadoras de nómina diaria (obreros), los cuales están identificados en el Tabulador, que prestan servicios en las sucursales de la empresa Plumrose Latinoamericana, C.A. ubicadas en los Estados Zulia, Lara, Anzoátegui, Bolívar y Distrito Capital, y quienes están amparados y son beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo.

e) TRABAJADOR ESTACIONARIO: Es el trabajador obrero amparado por esta convención colectiva que presta servicios para la empresa en actividad distinta a la de chofer y ayudante de carga y descarga, ubicados en el tabulador como son: Ayudante de

Almacén, Ayudante General, Almacenista y, Montacarguista; en las sucursales ubicadas en los estados de Zulia, Lara, Anzoátegui, Bolívar y Distrito Capital.

f) CHOFER: Se entenderá como chofer aquel trabajador que conduce vehículos de carga, transportando mercancías y materiales; desempeñando actividades entre otras, como la participación en el proceso de descarga del camión conjuntamente con el ayudante de carga y descarga, al llegar al sitio donde debe ser entregada la carga y efectuando los procesos administrativos correspondientes.

g) CHOFER INTERNO (JOKIE): Se entenderá como chofer interno (Jokie) aquel trabajador que conduce vehículos de carga, dentro de las instalaciones de la Empresa y áreas vecinas, con el objeto de ubicarlos en los sitios de carga y una vez cargados ubicarlos en los sitios de salida.

h) AYUDANTE DE CARGA Y DESCARGA: Se refiere al trabajador que acompaña al chofer en sus labores diarias de carga dentro de las unidades de transporte y descarga de los productos que comercializa la empresa.

i) SALARIO: Término que indica las remuneraciones que percibe el Trabajador y Trabajadora tal como lo indica en forma enunciativa 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

j) SALARIO BÁSICO: Este término indica la cuota diaria fija que en forma regular y permanente percibe el Trabajador o Trabajadora a cambio de su labor ordinaria, sin que en ella estén comprendidos otros pagos por concepto de gratificaciones, utilidades, vacaciones, incentivos, percepciones, primas permanentes, sobre-sueldos, retribución por horas extraordinarias o suplementarias, bonificación por trabajo nocturno y otros conceptos similares.

k) SALARIO NORMAL: Este término se refiere a la definición de salario normal enunciada en el Artículo 133, párrafo segundo de la Ley Orgánica del Trabajo.

l) SALARIO PROMEDIO: Este término comprende el salario básico más las horas extraordinarias, bono nocturno, feriados y feriados trabajos, que pueda devengar el

Trabajador y Trabajadora semanal o mensualmente a cambio de su labor ordinaria de trabajo y cuando realice trabajos en forma extraordinaria.

m) PARTES: Este término se refiere a la Empresa y el Sindicato, signatarios de la presente convención colectiva de trabajo.

n) JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO: Este término se refiere al órgano de dirección del Sindicato conformada por nueve secretarías y tres vocales, que representan a los Trabajadores y Trabajadoras beneficiarios de la presente convención colectiva del trabajo. Así mismo, es el órgano ejecutivo administra al Sindicato y la presente convención colectiva del trabajo.

o) REPRESENTANTES: Para los efectos de esta Convención serán representantes:

1. De la Empresa: Su junta directiva y sus apoderados o mandatarios, debidamente facultados para ello.
2. De los Trabajadores y Trabajadoras: El Sindicato.
3. Del Sindicato: Su Junta Directiva y los Miembros de la Coordinación UNT ARAGUA, debidamente facultados para ello.
4. Delegado de Sucursal: es aquel trabajador designado por el Sindicato a través de su Asamblea, y que representa a la organización sindical en la Sucursal en la cual éste presta servicio.
5. Comité de Empresa: órgano formado por un máximo de cinco (5) Delegados de Sucursal, en cada una de las Sucursales de la Empresa.

l) CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: Se refiere al presente Convenio Colectivo de Trabajo, el cual contiene las normas por las cuales han de regirse las relaciones entre la Empresa, los Trabajadores y Trabajadoras y el Sindicato, amparados y beneficiarios por este Convenio Colectivo de Trabajo.

m) TABULADOR DE SALARIO: Se refiere a la tabla que identifica los cargos, niveles y salarios de Los Trabajadores y Trabajadoras, según la labor que realizan, que se acompaña en esta Convención y forma parte integrante de la misma.

n) APRENDIZ: Se refiere al personal definido en los "Programas de Formación Profesional Sistemática del Oficio" establecido en el Art. 267 Ley Orgánica del Trabajado. En aquellos casos, en los cuales los Aprendices INCES, realicen funciones distintas a las establecidas en su programa de "nacional de formación profesional", la Empresa se obliga a pagar el salario mínimo vigente urbano, en concordancia con lo establecido en el Decreto de Aumento de Salario Mínimo.

o) LOT: Este término se refiere a la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

p) RLOT: Este término se refiere al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

q) LOPCYMAT: Este término se refiere a la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

r) RLOPCYMAT: Este término se refiere al Reglamento Parcial Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicado en la Gaceta Oficial N° 38.596 del 03 de enero 2007.

CLÁUSULA N° 2 DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABLES

La empresa conviene en mantener en todo su vigor y vigilancia las mismas condiciones, beneficios económicos, culturales, asistenciales sindicales, provenientes de contratos anteriores y acuerdos extra contrato homologados por la Inspectoría Nacional del Trabajo, que hayan venido disfrutando los trabajadores y trabajadoras y que los mismos no hayan sido modificados en esta convención colectiva. Para todos los efectos de la aplicación de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza y el propósito del beneficio y no el nombre con el cual sea denominado.

CLÁUSULA N° 3 - JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Las partes acuerdan los siguientes horarios de trabajo:

SUCURSAL CARACAS – ALMACÉN

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN CARACAS
HORARIO PROPUESTO
ALMACÉN GENERAL
(ENLATADOS - CAVAS)
Turno Normal Diurno

Lunes a Jueves	Viernes
7:00 a.m. a 12:00 m.	7:00 a.m. a 12:00 m.
y de	y de
1:00 p.m. a 5:00 p.m.	1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Hora de descanso de **12:00 m. a 1:00 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de cuarenta y cuatro (44) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN CARACAS
HORARIO PROPUESTO
ALMACÉN GENERAL
(ENLATADOS - CAVAS)
Turno Normal Mixto

Lunes a Jueves	Viernes
12:30 p.m. a 5:30 p.m.	12:30 p.m. a 5:30 p.m.
y de	y de
6:30 p.m. a 10:00 p.m.	6:30 p.m. a 9:30 p.m.

Hora de descanso de **5:30 p.m. a 6:30 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de, cuarenta y dos (42) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN CARACAS

HORARIO PROPUESTO

ALMACÉN GENERAL

(ENLATADOS - CAVAS)

Turno Normal Nocturno

Domingo a Jueves

10:00 p.m. a 1:00 a.m.

y de

2:00 a.m. a 6:00 a.m.

Hora de descanso de 1:00 a.m. a 2:00 a.m.

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de treinta y cinco (35) horas efectivas por semana.

Turno Nocturno

Reglamentación - Condiciones del Turno (Domingo a Jueves)

Este turno adelanta los efectos, tratamiento y aplicabilidad de todo lo que pueda acontecer en una semana normal calendario de lunes a viernes, anticipando los efectos un día, bajo la modalidad siguiente:

Semana Normal	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Día Equivalente	← ↔	↕	↕	↕	↕	↕	↕
Turno Especial Semanal	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado

- a) Este turno especial de jornada convenida califica y denomina su semana de DOMINGO A JUEVES, vale decir, que todo lo que pueda acontecer en la semana normal de lunes a viernes, tales como, por estar laborando (efectividad de la jornada laborada), feriados no laborables, ausencias y demás circunstancias, a este turno especial de jornada • convenida, le acontecerá en forma anticipada, en el día anterior en todos sus efectos.
- b) Este turno especial de jornada convenida adelanta los efectos de la semana, por lo tanto el descanso legal semanal obligatorio equivalente al día domingo, será el día sábado del calendario como se evidencia en el ejemplo enunciado.

Día de Descanso legal semanal obligatorio equivalente del día domingo.

Semana Normal	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Día Equivalente	← ↔	↕	↕	↕	↕	↕	↕
Turno Especial Semanal	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado

c) Para una mayor claridad y transparencia en el tratamiento y aplicabilidad este horario "turno especial de jornada convenida", se establece de mutuo acuerdo, que en el turno nocturno, el día de turno será el día donde comienza el turno, no importando el día donde termina y/ cuantas horas se laboren para ese otro día.

d) Este "horario turno de trabajo" tiene su fundamento en los siguientes aspectos:

1. Sociales y operativos:

Mantiene los puestos de trabajo.

Se logra el engranaje y secuencia en los procesos manteniendo la mayor eficiencia en las actividades.

2. Económicos:

Los trabajadores mantienen equilibrados sus ingresos con tendencias a mejorarlos.

- En el caso de que este turno, que por su propia naturaleza labora el día domingo del calendario civil (gregoriano-almanaque) que no corresponda al día de descanso legal semanal obligatorio, se le cancelará en sus extremos, términos y formalidad del Art. 88 RLOT.

3. Legales:

Este "horario turno de trabajo", cumple con los extremos, términos y formalidades de tratamiento jurídico contenidos en los Artículos 195, 205, 206, 213 literal "B" de la Ley Orgánica del Trabajo y los Artículos 88 y 93 de su Reglamento en concordancia con el Artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

e) Estas condiciones y previsiones compensatorias de este "horario turno de trabajo nocturno de domingo a jueves" son las únicas válidas en tratamiento y aplicabilidad y sustituyen en todos sus efectos a las que pudieran existir antes de la entrada en vigencia de estos horarios.

SUCURSAL CARACAS - TRANSPORTE

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN CARACAS
HORARIO PROPUESTO
TRANSPORTE

Turno Normal Diurno

Lunes a Jueves	Viernes
6:30 a.m. a 11:30 a.m.	6:30 p.m. a 11:30 a.m.
y de	y de
12:30 p.m. a 4:30 p.m.	12:30 p.m. a 3:30 p.m.

Hora de descanso de **11:30 a.m. a 12:30 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad renta y cuatro (44) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN CARACAS
HORARIO PROPUESTO
TRANSPORTE

Turno Normal Mixto

Lunes a Jueves	Viernes
12:30 p.m. a 5:30 p.m.	12:30 p.m. a 5:30 p.m.
y de	y de
6:30 p.m. a 10:00 p.m.	6:30 p.m. a 9:30 p.m.

Hora de descanso de **5:30 p.m. a 6:30 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de cuarenta y Dos (42) horas efectivas por semana.

**SUCURSALES MARACAIBO, BARQUISIMETO, BARCELONA Y
CIUDAD BOLIVAR – ALMACEN.**

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barquisimeto – Maracaibo – Barcelona – Ciudad Bolivar

HORARIO PROPUESTO

ALMACÉN GENERAL

(ENLATADOS - CAVAS)

Turno Normal Diurno

Lunes a Viernes

7:00 a.m. a 12:00 m.

y de

1:00 p.m. a 4:30 p.m.

Hora de descanso de **12:00 m. a 1:00 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad cuarenta dos y media (42.5) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barquisimeto – Maracaibo – Barcelona – Ciudad Bolivar

HORARIO PROPUESTO

ALMACEN GENERAL

(ENLATADOS – CAVAS)

Turno Normal Mixto

Lunes a Jueves

12:30 p.m. a 5:30 p.m.

y de

6:30 p.m. a 10:00 p.m.

Viernes

12:30 p.m. a 5:30 p.m.

y de

6:30 p.m. a 9:30 p.m.

Hora de descanso de **5:30 p.m. a 6:30 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad d cuarenta y dos (42) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barquisimeto – Maracaibo – Barcelona – Ciudad Bolivar

HORARIO PROPUESTO

ALMACÉN GENERAL

(ENLATADOS - CAVAS)

Turno Normal Nocturno

Domingo a Jueves

10:00 p.m. a 1:00 a.m.

y de

2:00 a.m. a 6:00 a.m.

Hora de descanso de **1:00 a.m. a 2:00 a.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de treinta y cinco (35) horas efectivas por semana.

Turno Nocturno

Reglamentación - Condiciones del Turno (Domingo a Jueves)

Este turno adelanta los efectos, tratamiento y aplicabilidad de todo lo que pueda acontecer en una semana normal calendario de lunes a viernes, anticipando los efectos un día, bajo la modalidad siguiente:

Semana Normal	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Día Equivalente	← ↔	↕	↕	↕	↕	↕	↕
Turno Especial Semanal	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado

f) Este turno especial de jornada convenida califica y denomina su semana de **DOMINGO A JUEVES**, vale decir, que todo lo que pueda acontecer en la semana normal de lunes a viernes, tales como, por estar laborando (efectividad de la jornada laborada), feriados no laborables, ausencias y demás, circunstancias, a este turno especial de jornada convenida, le acontecerá en forma anticipada, en el día anterior en todos sus efectos.

g) Este turno especial de jornada convenida adelanta los efectos de la semana, por lo tanto el descanso legal semanal obligatorio equivalente al día domingo, será el día sábado del calendario como se evidencia en el ejemplo enunciado.

Día de Descanso legal semanal obligatorio equivalente del día domingo.

Semana Normal	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Día Equivalente	← ↔	↕	↕	↕	↕	↕	↕
Turno Especial Semanal	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado

h) Para una mayor claridad y transparencia en el tratamiento y aplicabilidad horario "turno especial de jornada convenida", se establece de mutuo acuerdo, que en el turno nocturno, el día de turno será el día donde comienza el turno, no importando el día donde cuantas horas se laboren para ese otro día.

i) Este "horario turno de trabajo" tiene su fundamento en los siguientes, aspectos:

4. Sociales y operativos:

Mantiene los puestos de trabajo.

Se logra el engranaje y secuencia en los procesos operativos, manteniendo la mayor eficiencia en las actividades.

5. Económicos:

Los trabajadores mantienen equilibrados sus ingresos con tendencia a mejorarlos.

- En el caso de que este turno, que por su propia naturaleza labora el día domingo del calendario civil (gregoriano-almanaque) que no corresponda al día de descanso legal semanal obligatorio, se le cancelará en sus extremos, términos y formalidad del Art. 88 RLOT.

6. Legales:

Este "horario turno de trabajo", cumple con los extremos, términos y formalidades de tratamiento jurídico contenidos en los Artículos 195, 205, 206, 213 literal "B" de la Ley Orgánica del Trabajo y los Artículos 88 y 93 de su Reglamento en concordancia con el Artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

j) Estas condiciones y previsiones compensatorias de este "horario turno de trabajo nocturno de domingo a jueves" son las únicas válidas en tratamiento y aplicabilidad y sustituyen en todos sus efectos a las que pudieran existir antes de la entrada en vigencia de estos horarios.

**SUCURSALES MARACAIBO, BARQUISIMETO, EJARCELONA Y CIUDAD BOLÍVAR -
ALMACÉN**

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barquisimeto – Maracaibo – Barcelona – Ciudad Bolívar

HORARIO PROPUESTO

TRANSPORTE

Turno Normal Diurno

Lunes a Viernes

7:00 a.m. a 12:00 m.

y de

1:00 p.m. a 4:30 p.m.

Hora de descanso de **12:00 m. a 1:00 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman la cantidad de cuarenta dos y media (42.5) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barquisimeto – Maracaibo – Barcelona – Ciudad Bolívar

HORARIO PROPUESTO

TRANSPORTE

Turno Normal Mixto

Lunes a Jueves

12:30 p.m. a 5:30 p.m.

y de

6:30 p.m. a 10:00 p.m.

Viernes

12:30 p.m. a 5:30 p.m.

y de

6:30 p.m. a 9:30 p.m.

Hora de descanso de **5:30 p.m. a 6:30 p.m.**

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

La duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, suman cuarenta y dos (42) horas efectivas por semana.

PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Barcelona – Ciudad Bolívar

HORARIO PROPUESTO

ALMACEN GENERAL

(ENLATADOS – CAVAS)

Turno Normal Mixto

Lunes a Jueves

1:30 p.m. a 6:00 p.m.

y de

7:00 p.m. a 11:00 p.m.

Viernes

1:30 p.m. a 6:00 p.m.

y de

7:00 p.m. a 10:30 p.m.

Hora de descanso de 6:00 p.m. a 7:00 p.m.

Esta hora interrumpe la jornada de trabajo (no forma parte de la jornada efectiva)

DISPOSICIÓN GENERAL

Queda convenido entre las partes que cualquier modificación o cambio de los horarios y jornadas especiales de trabajo convenidos en esta cláusula deben realizarse de mutuo acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las Partes acuerdan crear un comité paritario de cuatro (4) representantes por Parte, para la revisión de horarios. Dicha revisión tendrá como objeto evaluar si se amerita alguna adecuación o modificación de los horarios vigentes dependiendo de las características propias de las distintas actividades y procesos involucrados. Manteniéndose las condiciones de turnos y horarios de trabajo, hasta concluido el trabajo de la mencionada comisión. El comité se instalará dentro de los treinta (30) días continuos del depósito legal de la presente Convención y entregando resultados en un lapso no inferior a los ciento ochenta (180) días.

CLÁUSULA N° 4 - CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La Empresa y el Sindicato reiteran que la capacitación representa para los Trabajadores y Trabajadoras una oportunidad de ampliar y actualizar sus conocimientos, con el fin de facilitarles su mejor desempeño en las funciones, desarrollar su potencial humano y posibilitar que puedan participar activamente en el proceso de desarrollo y mejoramiento de la Empresa y que estén preparados para ocupar posiciones de mayor responsabilidad dentro de ella.

En este sentido la Empresa conjuntamente con el Sindicato coordinará un Plan Anual de Adiestramiento contentivo de los cursos y actividades a desarrollar en el seno de los Trabajadores o Trabajadoras a través del INCES, facilitadores internos u otras organizaciones privadas para elevar los niveles culturales y técnicos de los Trabajadores o Trabajadoras.

Cuando los Trabajadores o Trabajadoras atiendan a dichos cursos por decisión de la Empresa, las horas que excedan a la duración de la jornada diaria de trabajo serán pagadas al valor hora del salario básico diurno.

CLÁUSULA N° 5 CUMPLIMIENTO DE NORMAS SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El Sindicato, los Trabajadores y Trabajadoras y la Empresa, reconocen necesidad y obligación de seguir cumpliendo con las Normas de Seguridad Salud Laboral tendientes a la protección de los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en la Empresa.

En consecuencia, los Trabajadores y Trabajadoras y el Sindicato reconocen que la Empresa en cumplimiento con lo estatuido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), alecciona verbalmente y por escrito a todos los Trabajadores y Trabajadoras sobre los riesgos a que se exponen en el ejercicio de sus respectivas faenas de trabajo; les entrega su notificación de riesgos y suministra todos los implementos de protección de seguridad industrial para su protección personal, de acuerdo al riesgo y a quienes corresponda, les imparte charlas de inducción, todo en cumplimiento de la Legislación Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte el Sindicato seguirá participando coordinadamente con la Empresa el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a fin de que se le de estricto cumplimiento a los anteriores principios por parte de los Trabajadores y las Trabajadoras y se cumpla con lo preceptuado en la LOPCYMAT con el propósito de prevenir enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo. Finalmente la Empresa y el Sindicato convienen en dar cabal cumplimiento al contenido de la LOPCYMAT, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Normas COVENIN y las demás normas que regulan la materia de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará y funcionará de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT.

La Empresa incluirá en sus programas de formación, cursos de seguridad y salud laboral, además de los que sugiera el Comité de Seguridad y Salud Laboral, para los Trabajadores y Trabajadoras y para los miembros del Comité antes mencionado. En estos casos la Empresa continuará con su práctica de contribuir con el pago de los gastos de inscripción y viáticos que correspondan, de acuerdo a la política de la Empresa.

CLÁUSULA N° 6 EXAMENES MÉDICOS Y BOTIQUINES DE EMERGENCIA

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo la empresa ordenará hacer exámenes médicos a sus trabajadores en el momento de la contratación, previa salida y al retorno de vacaciones y en el momento de terminar la relación de trabajo sea por retiro o despido.

A los efectos de contratación de personal, el trabajador debe presentar, el Certificado de Salud, el Certificado de Manipulación de Alimentos con menos de 3 meses de haber sido expedido, a los efectos de su ingreso a la empresa.

En cada sucursal se conviene en mantener a la disposición de los trabajadores, un Botiquín de Primeros Auxilios dotado de los implementos necesarios, de conformidad a la reglamentación existente.

CLÁUSULA N° 7 AMBULANCIA.

La empresa continuara manteniendo convenios con instituciones y empresas, especializadas que presten el servicio de ambulancia cuando se requiera.

Con el propósito de mantener informado al Trabajador se publicará en la cartelera de cada Sucursal los teléfonos de emergencia a los que deba llamarse en caso de presentarse algún incidente.

CLÁUSULA N° 8 - MATERIALES Y HERRAMIENTAS SUMINISTRADO POR LA EMPRESA PARA USO DESÚS TRABAJADORES.

La Empresa suministrará a sus Trabajadores y Trabajadoras las herramientas que sean necesarias, o que estos requieran para el trabajo a realizar en las Sucursales. Igualmente dará cumplimiento a las normas previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, a fin de que el servicio se preste en condiciones de seguridad y salud laboral que respondan a los requerimientos de la salud física y moral de los Trabajadores y Trabajadoras.

Para el caso de los choferes y ayudantes de chofer, la empresa los dotará de un impermeable en el mes de mayo de cada año. En caso de que el Trabajador o Trabajadora solicite la reposición por pérdida del impermeable, la Empresa le entregará uno nuevo, procediendo a descontar el costo del mismo en la siguiente oportunidad de su pago de salario. En caso de deterioro del impermeable, que impida su uso, dentro de los noventa (90) días siguientes a su entrega, el Trabajador o Trabajadora, lo devolverá a la Empresa y ésta lo repondrá sin costo alguno para éste.

No se permitirá el uso de implementos distintos a los suministrados por la empresa para cubrirse o protegerse en caso de lluvia.

Igualmente, suministrará botas o calzado de seguridad, chaquetas térmicas a los Trabajadores y Trabajadoras que lo necesiten, en razón del trabajo que realicen, tanto al ingresar como al ser cambiados a otros departamentos, donde las condiciones lo requieran. En el caso de cambio, el Trabajador o Trabajadora debe regresar la dotación

de implementos y herramientas que tenía en dotación anterior y que no utilizará en este nuevo departamento.

Es expresamente convenido, que cuando el Trabajador y Trabajadora deje de prestar servicios a la Empresa deberá devolver a ésta, las herramientas de trabajo como, botas o calzado especial, monos térmicos, abrigos, que le hayan suministrado, la Empresa tendrá derecho a deducir del respectivo sueldo o salario, de las prestaciones sociales del mismo, según sea el caso, el valor de dichos objetos a su precio de costo depreciado en un treinta por ciento (30%) por el uso normal.

Parágrafo Único: Cuando dichas herramientas de trabajó se dañen o deterioren por el uso normal, serán reemplazados previas la respectiva entrega a la Empresa del objeto dañado, sin costo alguno para el Trabajador o Trabajadora.

CLÁUSULA N° 9 UNIFORMES

La Empresa conviene en mantener la política que actualmente viene siguiendo: con respecto a la entrega de uniformes o ropas de faena, vale decir u dotación semestral de: cinco (5) pantalones prelavados, cinco (5) camisas de la calidad actual o su equivalente, Cinco (5) franelas de algodón, Un (1) par de calzado o botas de seguridad de la calidad actual o su equivalente, Una (1) toalla de 1,20 x 0.60.

En caso que por cualquier circunstancia en el mercado nacional no se consiga la tela de las camisas que se están otorgando actualmente, la empresa y el sindicato evaluarán las alternativas para la dotación de éstas en calidad equivalente. Igualmente, para el caso de la dotación del calzado o botas de seguridad, que por exigencias legales deban ser cambiadas, la empresa y e sindicato evaluarán las alternativas existentes en el mercado. Los Trabajadores que laboran en áreas frías, recibirán semestralmente una dotación de: guantes, medias (apropiadas para el frío) y sweters. Para los Trabajadores que deban realizar tareas de recolección de "Productos mal Estado" la Empresa los dotará de la indumentaria apropiada.

Adicionalmente, la empresa conviene en entregar por dotación única para estos trabajadores de chaquetas y botas térmicas, las cuales se repondrán por el desgaste normal que produce su uso. Los implementos para trabajar en áreas frías, tales como, botas y chaquetas térmicas no podrán ser llevados fuera de las instalaciones de la empresa.

A los chóferes se les dotará de una braga anual, la cual podrá reponerse en los casos que evidencien el desgaste normal que produce su uso.

Asimismo, la Empresa conviene en dotar a sus unidades de transporte, de radios, antenas, cornetas, esterillas y ventiladores. Los útiles e implementos señalados en esta cláusula serán repuestos cuando se deterioren a consecuencia de su uso normal y previa devolución a la Empresa del implemento deteriorado. Los requerimientos anteriores se someterán a las exigencias consagradas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, así como del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Cualquier otra dotación de implementos no prevista en esta Cláusula, la empresa la suministrará, siempre y cuando exista norma legal expresa que la obligue.

Los trabajadores, deberán usar en todo momento durante su jornada de trabajo, la dotación de uniforme que suministra la empresa y es entendido, que su no uso se considerará como falta a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, toda vez que con el incumplimiento de tal obligación se compromete la imagen de la empresa frente a clientes y terceros, para lo cual empresa tomará las medidas disciplinarias que considere necesarias.

CLÁUSULA N° 10 - AGUA POTABLE.

La Empresa mantendrá el suministro de agua potable fría, con la dotación de vasos higiénicos desechables en sitios a los cuales pueden tener acceso todos los Trabajadores o Trabajadoras, durante sus actividades.

CLÁUSULA N° 11 - CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva y después de agotados los procedimientos establecidos en la presente cláusula, la Empresa mantendrá su derecho de contratar libremente el personal que requiera para suplir sus vacantes; no obstante, a los fines de mantener la armonía de las relaciones obrero-patronales, la Empresa conviene en contratar, con preferencia, aquellos Trabajadores y Trabajadoras de nómina diaria que conforman los niveles contenidos en el Tabulador (Cláusula N° 53) postulados por el Sindicato y que hayan solicitado empleo por medio de éste, hasta en un Setenta y Cinco por ciento (75%) del total a contratar, siempre que el candidato reúna los requisitos

exigidos por la Empresa. La Empresa para el momento de tener la necesidad de contratar nuevo personal le hará la participación de forma escrita al Sindicato, debiendo éste, en un lapso máximo de tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de recibida la participación, de entregar los candidatos a las posiciones solicitadas. Así mismo, cuando los aspira presentados por el Sindicato no reúnan o cumplan con los requisitos establecidos por la Empresa, ésta lo notificará por escrito al Sindicato, obligándose éste a presentar otros candidatos dentro de un nuevo lapso no mayor de un (1) día hábil; de no aprobarse algún candidato en estas dos (2) oportunidades la Empresa los contratará directamente.

Cada candidato deberá ser portador legítimo de las constancias que acrediten tanto el nivel de instrucción, la capacitación y experiencia que especifique en la planilla de Solicitud de Empleo; entendiéndose además, que por la naturaleza del negocio que desarrolla la Empresa, cada aspirante debe ser titular legítimo del carnet de manipulación de alimentos y certificado de salud expedido por la autoridades competentes.

Los requisitos mínimos, entre otros son: nivel de instrucción (preferiblemente bachiller), someterse a examen médico ante el Servicio Médico de la Empresa, pruebas de pre-empleo y presentar los demás recaudos que requiera la Empresa ajustados a sus políticas internas.

El personal técnico que requiera la Empresa será contratado libremente por ésta.

Con el fin de facilitar los procedimientos, el Sindicato podrá mantener un archivo de candidatos a ser postulados, con la documentación necesaria para su contratación en el momento de ser requeridos para evaluación por la empresa.

CLÁUSULA N° 12 - PERIODO DE PRUEBA.

Las Partes acuerdan un período de prueba que no excederá de noventa (90) días continuos de conformidad a los extremos, términos y formalidades, establecidos en el Artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 13 - TRABAJO DEL PERSONAL FEMENINO

Por la diversidad de actividades que se realizan en Sucursales, y en resguardo de la salud del personal femenino que allí prestan servicio, la Empresa compromete a dar

cumplimiento a lo establecido en el Artículo 379 y siguientes del Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, que regula el régimen especial del trabajo de las mujeres.

En caso de vacantes dejadas por Trabajadoras, ambas Partes acuerdan reemplazar la vacante por otra mujer, con la intención de preservar la participación de la mujer en las actividades operaciones de las Sucursales.

CLÁUSULA N° 14 - CORRESPONDENCIA

Las Partes convienen en recibir y darse contestación por escrito en un lapso mayor a ocho (8) días hábiles, a las correspondencias dirigidas una a la otra, sobre cualquier particular relativo a la relación de trabajo, de la presente Convención Colectiva o de la legislación laboral.

CLÁUSULA N° 15 - SERVICIOS SANITARIOS Y VESTUARIOS.

La Empresa mantendrá como siempre lo ha hecho, en buen estado y en número suficiente, los servicios sanitarios para el uso de sus Trabajadores y Trabajadoras.

La Empresas dotará semestralmente a los Trabajadores y Trabajadoras, de una (1) toalla de buena calidad, con las siguientes dimensiones, sesenta centímetros de ancho por ciento veinte centímetros de largo (60 cm. x 120 cm.); y, mensualmente de dos (2) jabones de buena calidad de 125 gramos.

Queda entendido entre las partes que la empresa no se responsabiliza por el lavado de las toallas.

Los Trabajadores y Trabajadoras se obligan a cooperar para que estos servicios se conserven en buen estado de apariencia, orden, aseo y funcionalidad.

CLÁUSULA N° 16 - TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

La Empresa no considerará como interrupción de los servicios el descanso prenatal durante seis (6) semanas antes del parto y el descanso post-natal equivalente a doce (12) semanas después del parto, para las Trabajadoras en estado de gravidez, de

conformidad a las disposiciones establecidas en la LOT, así como, el periodo de tiempo asociado al reposo por accidente de trabajo, en los términos de la legislación laboral vigente.

CLÁUSULA N° 17 - ESTABILIDAD LABORAL.

La Empresa conviene en mantener la estabilidad de sus Trabajadores y Trabajadoras, conforme a las normas legales vigentes y a las que en el futuro pudiera dictarse al respecto.

CLÁUSULA No. 18 - REFORMAS LEGALES

Queda expresamente entendido entre las Partes que en caso de DISPOSICIONES LEGALES, LEGISLATIVAS O EJECUTIVAS, mediante leyes, decretos u otros instrumentos similares que concedan de algún modo mayores beneficios a los Trabajadores y Trabajadoras que los estipulados en esta Convención, al ser aplicados, sustituirán la Convención en lo que a los beneficios respectivos se refiere, quedando la Convención sin efecto alguno en lo que respecta a la cláusula o cláusulas que concedan el beneficio y sin que pueda jamás sumarse al beneficio que acuerda la Convención el beneficio Legal.

En caso de que las disposiciones legales no superen los beneficios que conceda la Convención, ésta seguirá aplicándose, siendo entendido igualmente que no podrá sumarse al beneficio legal, el beneficio que acuerde la Convención. Para los efectos de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con que éste se designe, las cláusulas no afectadas por las disposiciones legales continuarán aplicándose en todo vigor.

CLÁUSULA N° 19 PERDIDAS POR ROBO O ATRACOS EN CARRETERA

Cuando chóferes y ayudantes de Carga y Descarga realicen actividades de despachos de productos a los clientes o cuando realice otras actividades previamente autorizadas por la empresa, y sean atracados por terceros ocasionando daños a las unidades de la empresa

como a los bienes de los trabajadores, estos deberán observar y cumplir estrictamente lo siguiente:

- 1- Registrar por ante la empresa en cada viaje los objetos que porten, tales como, hamaca, bolsos, ropa, productos de aseo personal, zapatos, reloj y celular; indicando su número y anexando las facturas del celular y del reloj.
- 2- En caso de atraco a la unidad, tanto el conductor como el ayudante, están obligados a dar parte y denuncia a las autoridades competentes y presentar copia de denuncia a la empresa.
- 3- La denuncia deberá presentarla el o los trabajadores involucrados a la empresa, en un lapso no mayor de tres (3) días hábiles de acaecido el hecho.
- 4- Una vez presentados los recaudos ante la empresa, serán analizados y se verificará la reposición o no del reembolso, que se hará tomado en cuenta el deterioro, gasto y depreciación de los bienes.

En caso de que sea procedente el reembolso se entregará un monto que será no mayor de Setecientos Mil Bolívars Actuales (Bs. 700.000,00) ó Setecientos Bolívars Fuertes (Bs. F. 700,00).

CLÁUSULA N° 20 ACONDICIONAMIENTO, DOTACIONES EMERGENCIA Y LÍMITES DE PESO DE LAS UNIDADES

La empresa se compromete a mantener todas y cada una de sus unidades a ser utilizadas en el servicio de transporte, en perfectas condiciones de uso y funcionamiento. Igualmente los Chóferes se comprometen a reportar de inmediato a la empresa cualquier falla o anomalía de la unidad encomendada para su inmediata reparación por parte de la empresa.

La empresa conviene en equipar a sus unidades con los siguientes implementos: Caucho de repuesto, extintor de incendios, llaves de ruedas, linterna, palanca, gato, juego de llaves, destornilladores, triangulo de seguridad y una caja de seguridad, para resguardar los implementos antes señalados. Cuando se les entreguen a los conductores estos serán responsables por extravió o por mal uso, quedando la empresa autorizada para vigilar y pedir cuenta de su uso.

La Empresa se compromete a no ordenar a sus trabajadores conductores, ni permitir, bajo ninguna circunstancia, sobrepasar la carga máxima de las unidades, sean estos camiones, camionetas o gandolas.

Se entenderá como carga máxima permitida, aquellas que aparecen como peso máximo en la indicaciones técnicas del vehículo en referencia, en concordancia, además con las disposiciones que norman la materia, según lo pautado en la Ley del tránsito Terrestre vigente y en las normas COVENIN para el Transporte de carga

CLÁUSULA N° 21 - PAGO DE SALARIOS.

La Empresa pagará a cada Trabajador o Trabajadora el salario que le corresponda por la prestación de sus servicios, dentro de la jornada de trabajo, mediante depósito en su cuenta bancaria.

El salario devengado cada semana por el Trabajador o Trabajadora será pagado el día jueves de la semana inmediata siguiente, quedando entendido que si por alguna eventualidad no puede cumplirse con el pago en el día establecido para ello, la Empresa notificará tal situación al Sindicato, a la brevedad posible. Cada día de pago, la Empresa entregará a cada Trabajador o Trabajadora un recibo donde se detallen las asignaciones y deducciones efectuadas. Dicho recibo incluirá el nombre completo del Trabajador o Trabajadora, su número de cédula de identidad, el salario básico diario, el salario base para cálculo de utilidades devengado y acumulado hasta ese momento. El Trabajador o Trabajadora se compromete a devolver firmado dicho recibo a la Empresa, en el transcurso de la misma semana en que recibe el pago. La Empresa recibirá y analizará todo reclamo presentado por diferencias en el pago del salario, cuando la diferencia sea favor del Trabajador o Trabajadora le será pagada en el transcurso de los dos (2) días hábiles siguientes al reclamo; y, en caso de ser en contra será definida conjuntamente con el Trabajador o Trabajadora, para su respectiva deducción.

CLÁUSULA N° 22- SUPLENCIAS Y PROMOCIONES

A. SUPLENCIAS.

En los casos de ausencia de un Trabajador o Trabajadora por vacaciones, permiso o reposo, quien lo supla por designación de la Empresa devengará durante la suplencia la

remuneración que corresponda al cargo de mayor categoría e importancia que ejerza al Trabajador o Trabajadora suplido, hasta por un período de tiempo que no excederá de noventa (90) días continuos.

Una vez que el titular del cargo se reintegre, el suplente regresará a desempeñar su cargo anterior, con su salario primitivo, sin que ésta circunstancia pueda constituir un despido indirecto.

Es entendido que los Trabajadores o Trabajadoras que harán suplencias, serán escogidos preferiblemente entre aquellos con mayor antigüedad, eficiencia, actitud y conocimientos en el cargo a suplir.

B. PROMOCIONES.

Las promociones del personal forman parte de las políticas internas de la Empresa, las cuales responden a los siguientes factores: mayor número de suplencias realizadas al cargo, nivel de instrucción, conocimientos, actitud, capacidad y méritos del aspirante, en concordancia con los requerimientos para el desempeño eficiente del cargo vacante. En este sentido, el Sindicato podrá proponer a la Empresa los candidatos que, a su entender, reúnan el desempeño y las condiciones más idóneas para ascender dentro de las categorías del personal de la nómina diaria, a los efectos que la Empresa pueda considerarlos, entre otros candidatos.

Si un Trabajador o Trabajadora es promovido a un cargo de mayor jerarquía e importancia y durante el período de prueba de Noventa (90) días, no demostrare las aptitudes necesarias para el desempeño del cargo, regresará su categoría y salario anterior, sin considerarse por esto despido indirecto.

CLÁUSULA N° 23 PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD INTERESES - ANTICIPOS Y PRSTAMOS.

Los Trabajadores y Trabajadoras voluntariamente y por escrito han manifestado su deseo de que la prestación de antigüedad establecida en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, se constituya en un Fideicomiso individual en una entidad bancaria. Los pagos de intereses, modalidades de anticipos y préstamos se regirán por los términos, condiciones y formalidades del Contrato de Fideicomiso individual que se manejará con la entidad bancaria.

CAPITULO II

CLAUSULAS SOCIALES

CLÁUSULA N° 24 -CONTRIBUCIÓN PARA EXCURSIONES

Cuando el Sindicato organice una vez al año una excursión para los Trabajadores y Trabajadoras al servicio de la Empresa, ésta contribuirá con el suministro de transporte terrestre privado para que los Trabajadores y Trabajadoras sean trasladados al sitio o localidad donde haya de efectuarse dichos eventos. Adicionalmente, la Empresa suministrará para esta excursión un (1) refrigerio.

Queda expresamente entendido y convenido tanto por el Sindicato, los Trabajadores y Trabajadoras, que la Empresa no asumirá ninguna responsabilidad en caso de un accidente o muerte que puedan sufrir los Trabajadores y Trabajadoras durante la realización de la excursión programada por el Sindicato.

La Empresa continuará con su política de Plan Vacacional que ha venido realizando hasta la fecha.

CLÁUSULA N° 25 - CESTA DE PRODUCTOS

La empresa, conviene en regalar a sus trabajadores una bolsa de productos una sola vez por año, la cual será entregada en el lapso comprendido entre la segunda y tercera semana del mes de diciembre de cada año respectivo, en la misma forma y contenido como lo ha venido haciendo hasta ahora, como estímulo y ayuda social a su grupo familiar.

La bolsa de productos, como beneficio social, esta integrada así:

Dos (2) paquetes de tocineta de doscientos gramos (200 gr.) cada una, aproximadamente.

Una (1) pieza de jamón planchado mini de un kilo ochocientos gramos (1.8 kgr) aproximadamente.

Doce (12) cajitas flexibles de jamón endiablado de ciento diez gramos (110gr) cada una, aproximadamente.

Tres (3) latas de carne de almuerzo de trescientos cuarenta gramos (340gr) cada una, aproximadamente.

Dos (2) paquetes de salchicha Osear Mayer de ochocientos gramos (800 grs cada uno, aproximadamente.

Un (1) paquete de SALCHIQUESO de cuatrocientos cincuenta gramos (450gr), aproximadamente.

Una (1) pieza de pasta de hígado de doscientos veinte y seis gramos (226gr, aproximadamente.

Una (1) pieza de jamón supremo NEW YEAR de un kilo doscientos gramos (1.2kg), aproximadamente.

Cuatro (4) paquetes de salchicha FRANKFURT de 400 grs. Cuatro (4) paquetes de salchicha de pollo superior de 450 grs.

Cuatro (4) paquetes de salchicha de pollo superior de 450 grs.

Una (1) pieza de jamón tender mini de un kilo seiscientos gramos (1,6 Kgrs) aproximadamente.

Un (1) paquete de Salchicha Coctel de 300 grs.

(Un (1) paquete de Chorifritos de 300 grs.

Queda entendido y así lo reconocen las partes que:

1.- Cualquiera de los productos que integren el contenido de la bolsa, en un momento determinado y de acuerdo a las circunstancias no se estén elaborando o se encuentren agotados, podrá ser sustituido por su equivalente en otros productos, entendiéndose el término equivalente, por aquel que tenga el similar precio, peso y calidad.

2.- Se trata de una bolsa de productos para cada trabajador y una sola vez por año. El trabajador debe estar activo para el momento de la entrega.

3.- Las fechas de entrega de la bolsa de productos, se publicarán oportunamente con la advertencia de que todos los trabajadores deberán retirar necesariamente la bolsa en la fecha respectiva.

4.- Este beneficio social no tiene naturaleza salarial por encontrarse enmarcado dentro de lo establecido en la Ley Orgánica del trabajo en su artículo 133, párrafo tercero, referido a los beneficios sociales de carácter no remunerativos en concordancia con el Artículo 50 de su Reglamento.

CLÁUSULA N° 26 - PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS, CULTURALES O CIENTÍFICOS.

Cuando un Trabajador de la Empresa sea seleccionado por el Instituto Nacional de Deportes (IND) o su equivalente, para participar en eventos deportivos, la Empresa le concederá al Trabajador o Trabajadora, permiso remunerado a salario básico, de conformidad con el Artículo 43 de la "Ley del Deporte", en concordancia con su Reglamento, por los días que dure el evento deportivo.

Es entendido que la Empresa le proveerá de viáticos de acuerdo a la política que tenga establecida, al Trabajador o Trabajadora designado a tal fin, y el Trabajador o Trabajadora a su vez, presentará a la Empresa los soportes respectivos que justifiquen los gastos en que haya incurrido.

CLÁUSULA N° 27 - PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIAN

Aquellos Trabajadores o Trabajadoras que cursen estudios de secundaria, técnica o universitaria, debidamente comprobados mediante constancia previa comunicada a la Empresa por medio del Sindicato, ésta conviene en evaluar la posibilidad de reubicar al solicitante en turnos u horarios que no interfieran en el sistema de Normas, Procedimientos, Actividades y Operaciones que la Empresa tiene establecidos o que establezca en un futuro. Considerando entre otros factores el desempeño del Trabajador o Trabajadora.

Igualmente, concederá permiso remunerado a salario básico, a aquellos Trabajadores o Trabajadoras que requieran rendir exámenes de curso, o realizar gestiones de inscripción

o matriculación para los cursos mencionados en esta cláusula, siempre y cuando se sucedan en la jornada diaria de trabajo. El Trabajador o Trabajadora, queda obligado a presentar la constancia escrita de la justificación de la gestión del permiso solicitado, al reintegrarse nuevamente a sus labores.

CLÁUSULA N° 28 SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

La Empresa conviene en conceder al Trabajador que sea llamado a prestar Servicio Militar obligatorio un permiso remunerado a razón de salario básico hasta por treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de su llamado al cumplimiento del servicio, a fin de que pueda reincorporarse a su trabajo.

En el caso de no resultar apto para prestar dicho servicio y siempre y cuando se presente a la Empresa dentro de ese lapso de treinta (30) días con la constancia de la autoridad militar respectiva de no ser apto para prestar servicio, deberá incorporarse a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguiente a la fecha de su no ingreso al servicio, en este último caso, el permiso se le concederá por este tiempo y remunerado a salario básico. Si por el contrario tiene que reincorporarse a filas, el Trabajador optará por solicitarle a la Empresa sus Prestaciones Sociales generadas por el tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso a la Empresa u optará por acogerse al lapso de suspensión de la relación de Trabajo a que se contraen los artículos 94, 95 y 97 de la Ley Orgánica del Trabajo e incorporarse a sus labores dentro de los cinco(5) días hábiles laborables siguientes, después, de prestar el servicio militar, vale decir después de dado de baja.

CLÁUSULA N° 29 - DETENCIONES.

La Empresa conviene, en que cuando un Trabajador o Trabajadora sufra detención por autoridad de tránsito, policial, judicial, o militar, considerará las inasistencias justificadas y remuneradas a salario básico, siempre que ocurran estas tres circunstancias:

- A) Que la detención no exceda de dieciséis (16) días continuos.
- B) Que el Trabajador o Trabajadora se reincorpore al trabajo, el día hábil siguiente de haber sido puesto en libertad.
- C) Que el Trabajador o Trabajadora presente a la Empresa, en la oportunidad de reincorporarse a su trabajo, el justificativo correspondiente, firmado por la autoridad competente que acredita el tiempo de duración de la detención.

En caso de los Choferes, la Empresa conviene cuando la detención se origine por accidente de tránsito ocurrido durante la jornada de trabajo, en pagar al Trabajador detenido su salario básico hasta por un lapso de dieciséis (16) días continuos, a partir de la fecha de la detención; siempre que el Trabajador no haya incurrido en ninguna de las infracciones previstas en la Ley de Transito y su Reglamento. Igualmente, la Empresa conviene en que el Trabajador detenido por accidente de tránsito ocurrido durante la jornada de trabajo, tendrá la asistencia legal prevista en la póliza de seguros tomada por la Empresa por concepto de Responsabilidad Civil.

En aquellos casos en los que por decisión judicial el Trabajador o Trabajadora deba presentarse periódicamente al tribunal de control, la Empresa concederá ese día como día de permiso remunerado a salario básico. En estos casos el Trabajador o Trabajadora deberá consignar ante la Empresa la copia de decisión judicial que ordene tal presentación y la constancia de su asistencia tribunal correspondiente.

CLÁUSULA N° 30 - SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO O EL SISTEMA DE SEGURIDAD QUE SE APRUEBE CON POSTERIORIDAD - REPOSOS.

La Empresa conviene con el Sindicato en:

1. Pagar en caso de incapacidad del Trabajador o Trabajadora por concepto de indemnización diaria equivalente a salario básico, los tres (03) primeros días que no paga el Seguro Social, siempre que éste pague el cuarto (04) día.
2. Pagar en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que amerite un reposo de menos de tres (03) días continuos, por concepto de indemnización diaria equivalente a salario básico, los días que no paga el Seguro Social y que dura el reposo.
3. En caso de que la incapacidad dure más de tres (03) días continuos y que se derive de una causa distinta a un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, conviene en pagar una indemnización diaria equivalente al salario básico del Trabajador o Trabajadora, hasta por un lapso máximo de cincuenta y dos (52) semanas continuas.
4. En caso de que la incapacidad dure más de tres (03) días continuos y se derive de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, ocurrido al Trabajador o Trabajadora

durante la prestación de servicio a la Empresa, en pagar una indemnización diaria equivalente al salario básico del Trabajador o Trabajadora, hasta por un lapso máximo de cincuenta y dos (52) semanas continuas.

5. El Trabajador o Trabajadora queda legalmente obligado a reintegrar a la Empresa la cantidad que corresponda al aporte de indemnizaciones diarias del Seguro Social Obligatorio por los períodos de incapacidades antes indicados, la Empresa realizará la gestión frente al Instituto para el cobro de dichas indemnizaciones, a través del sistema automatizado vigente. En caso que la Empresa no pueda realizar el cobro de dichas indemnizaciones, el Trabajador Trabajadora queda legalmente obligado a reintegrar a la Empresa, tan pronto reciba el cheque o planilla de cobro correspondientes del Seguro Social.

6. En caso de no efectuar el Trabajador o Trabajadora el reintegro convenido a la Empresa, en la oportunidad en la cual éste reciba el pago de dicho Instituto, la Empresa considerará tales pagos como un anticipo y podrá compensarlo de cualquier cantidad a favor del Trabajador o Trabajadora que por concepto de prestaciones o beneficios que pudiesen corresponderle a éste, al terminar la relación de trabajo.

7. En caso de Trabajadoras en estado de gravidez, la Empresa conviene en pagarle una indemnización equivalente al salario básico completo en los períodos de seis (6) y doce (12) semanas que comprenden los reposos pre y post natales de acuerdo a lo contenido en el Artículo 385 de la LOT, bajo las mismas condiciones, requisitos y formalidades de reintegros establecidos en la presente cláusula.

CAPITULO III

CLÁUSULAS SOCIO ECONÓMICAS

CLÁUSULA N° 31 - BENEFICIOS SOCIALES.

1) NACIMIENTO DE HIJOS.

El Trabajador o Trabajadora, con una antigüedad igual o mayor a cuatro (4) meses en la Empresa, que le nazca durante la vigencia de la presente Convención un hijo legítimo o reconocido tendrá derecho, por una sola vez, al pago de las siguientes cantidades de dinero, por concepto de ayuda social:

- A.** Durante el primer año de vigencia de la Convención, la cantidad de Doscientos Veinte Mil Bolívares Actuales (Bs. 220.000,00) ó Doscientos Bolívares Fuertes (Bs. F. 220,00), y;
- B.** Durante el segundo año de vigencia de esta Convención, cantidad de Doscientos Setenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 270.000,00) ó Doscientos Setenta Bolívares Fuertes (Bs F. 270,00).

Para ello, la madre del niño debe figurar en el registro de la Empresa y deberán consignar ante ésta la correspondiente Acta de Nacimiento de su hijo, en un lapso no mayor de cuarenta y cinco (45) días continuos, contados a partir de la fecha en que se produjo el nacimiento. Es expresamente convenido que cuando el padre y la madre sean Trabajadores de la Empresa, ambos recibirán la ayuda social establecida en esta cláusula.

En caso de que la madre tenga en el parto más de un hijo se le reconocerá la bonificación por cada uno de ellos.

Igualmente, el Trabajador disfrutará de los días de permiso que establece la Ley de Protección para la Familia, Maternidad y Paternidad (Gaceta Oficial N° 38.773 del 20 de septiembre de 2007) remunerados a salario básico. El Trabajador tramitará oportunamente ante el organismo competente del Sistema de Seguridad Social el pago de la prestación de paternidad correspondiente. El trabajador entregará la orden de pago a la Empresa, e igualmente autoriza a ésta a compensar la cantidad que reciba, del

Organismo de Seguridad Social competente con aquella adelantada por la Empresa por concepto de salario básico.

2) MATRIMONIO.

Cuando un Trabajador o Trabajadora de la Empresa, durante la vigencia de esta Convención contrajese matrimonio, la Empresa le otorgará una ayuda social, por una sola vez, en los términos siguientes:

- A.** Durante el primer año de vigencia de la Convención, la cantidad de Doscientos Veinte Mil Bolívares Actuales (Bs. 220.000,00) ó Doscientos Veinte Bolívares Fuertes (Bs F. 220,00), y;
- B.** Durante el segundo año de vigencia de esta Convención, cantidad de Doscientos Setenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 270.000,00) ó Doscientos Setenta Bolívares Fuertes (Bs F. 270,00).

El Trabajador o Trabajadora deberá presentar a la Empresa copia certificada de Acta de Matrimonio en un lapso no mayor de treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha en que contrajo matrimonio.

Así mismo, el Trabajador o Trabajadora disfrutará, por una sola vez, de siete (7) días continuos de permiso remunerado a salario básico, no imputables al período de vacaciones.

En caso de que los cónyuges sean Trabajadores de la Empresa, ambos serán beneficiarios de la ayuda social arriba mencionada. En este caso, el permiso remunerado será disfrutado simultáneamente por ambos.

Quedan exceptuados de los beneficios de esta cláusula aquellos Trabajadores o Trabajadoras con contrato por tiempo determinado, para obra determinada o que estén en período de prueba.

CLÁUSULA N° 32 - ESTIMULO POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa continuará aplicando su política de reconocimiento para su personal por años de servicio y gestionará ante los organismos oficiales en los casos que califique el otorgamiento de Ordenes al Mérito. La orientación de ésta política, es premiar y reconocer la mayor permanencia de sus Trabajadores y Trabajadoras en la Empresa.

Es acuerdo expreso entre las Partes que el reconocimiento previsto en esta cláusula constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y en consecuencia no tendrá incidencia salarial.

Años de Servicio	Bolívares Actuales	Bolívares Fuertes
5 años	300.000,00	300,00
10 años	400.000,00	400,00
15 años	600.000,00	600,00
20 años	800.000,00	800,00
25 años	1.100.000,00	1.100,00
30 años	1.400.000,00	1.400,00

CLÁUSULA N° 33 FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

En caso de muerte del cónyuge, concubino o concubina, padre, madre, hijos hermanos menores de dieciocho (18) años del Trabajador o Trabajadora, la Empresa conviene en concederle cuatro (04) días continuos de permiso remunerado a razón de salario básico para asistir al acto del sepelio, siempre que éstos hayan sido inscritos por el respectivo Trabajador o Trabajadora en los registros de la Empresa.

En caso de realizarse el sepelio en una localidad fuera de la Sucursal a la cual esta adscrito el Trabajador o Trabajadora, éste tendrá derecho a dos (2) días continuos adicionales remunerados a salario básico.

Para disfrutar de estos permisos será preciso que el Trabajador o Trabajadora compruebe legalmente los nexos de parentesco, la defunción del familiar y el sitio del sepelio.

Cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos menores de dieciocho (18) años del Trabajador o Trabajadora, la Empresa contribuirá por una sola vez con las siguientes cantidades:

- A.** Durante el primer año de vigencia la presente Convención, la cantidad de Doscientos Mil Bolívares Actuales (Bs.200.000,00) ó Doscientos Bolívares Fuertes (Bs F.200,00),
- B.** Durante el segundo año de vigencia de esta Convención, la cantidad Doscientos Cuarenta Mil Bolívares Actuales (Bs.240.000,00) ó Doscientos Cuarenta Bolívares Fuertes (Bs F.240,00).

Para obtener el pago de los referidos beneficios los interesados deberán, presentar a la Empresa el Acta de Defunción respectiva dentro de un lapso no mayor de treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha del deceso.

Queda entendido que cuando el deceso de un familiar de los contemplados en esta cláusula ocurra mientras el Trabajador o Trabajadora disfrute sus vacaciones, tendrán derecho al beneficio económico aquí establecido más no así a los días de permiso para asistir al sepelio del familiar.

Adicionalmente, las partes convienen en seguir manteniendo una póliza de servicios exequiales, en donde la Empresa colaboraría con la responsabilidad que tiene el Trabajador o Trabajadora como "representante de su grupo familiar". El aporte del Trabajador o Trabajadora corresponde al cincuenta por ciento (50%) del valor de la prima y la Empresa aportará el cincuenta por ciento (50%) restante. El saldo del monto que le corresponda al Trabajador o Trabajadora, éste autoriza le sea descontado por nómina de manera semanal.

CLÁUSULA N° 34 - AYUDA SOCIAL PARA ESTUDIO 11 BECAS.

1) BECAS

La Empresa concederá, por concepto de ayuda social, cinco (05) becas por Sucursal cada año para los hijos de los Trabajadores o Trabajadoras que cursen estudios de primaria y secundaria (no repitientes) y cuyas notas tengan promedio mínimo de 14

puntos, o su equivalente dependiendo del sistema de evaluación de desempeño académico. El monto de cada una de dichas becas será:

- A.** Durante el primer año de vigencia de la Convención, la cantidad Sesenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 60.000,00) ó Sesenta Bolívares Fuertes (Bs F. 60,00) mensuales, y;
- B.** Durante el segundo año de vigencia de la Convención, la cantidad de Setenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 70.000,00) ó Setenta Bolívares Fuertes (Bs F. 70,00) mensuales.

Igualmente, la Empresa concederá dos (2) becas cada año por cada Sucursal para los Trabajadores o Trabajadoras, o hijos de éstos que estén cursando estudios a nivel técnico superior o universitario y cuyos promedios de notas no sean inferiores a 13 puntos, de acuerdo a las siguientes reglas:

- A.** Durante el primer año de vigencia de la Convención, la cantidad Sesenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 60.000,00) ó Sesenta Bolívares Fuertes (Bs F. 60,00) mensuales, y;
- B.** Durante el segundo año de vigencia de la Convención la cantidad de< Setenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 70.000,00) ó Setenta Bolívares Fuertes (Bs F. 70,00) mensuales.

La adjudicación de las becas antes mencionadas será a razón de una por Trabajador o Trabajadora y estará a cargo de una comisión mixta (Empresa -sindicato), la cual tomará en cuenta factores tales como: antigüedad del Trabajador o Trabajadora, notas escolares del aspirante, etc. El monto de esta ayuda social de carácter no remunerativo será entregado al Trabajador o Trabajadora. Es entendido que para todos los efectos de esta cláusula, las Becas serán entregadas únicamente por el número de meses que dure el período escolar o universitario.

2) ÚTILES ESCOLARES.

A fin de contribuir con la adquisición de útiles escolares y material de enseñanza la Empresa entregará al Trabajador o Trabajadora, por concepto de ayuda social y por cada uno de los hijos de éstos que se encuentre en **edad escolar** (desde último nivel de

preescolar hasta segundo año de educación diversificada), debidamente inscritos en los registros de la Empresa, las siguientes cantidades:

- A.** Durante el primer año de vigencia de la Convención, la cantidad de Ciento Setenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 170.000,00) ó Ciento Setenta Bolívares Fuertes (Bs F. 170,00), y;
- B.** Durante el segundo año de vigencia de la Convención la cantidad de Ciento Noventa Mil Bolívares Actuales (Bs. 190.000,00) ó Ciento Noventa Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 190,00).

Dichas cantidades serán entregadas al Trabajador o Trabajadora en el mes de septiembre de cada año, pudiendo entregarse a través de Tickets Útiles Escolares.

También se otorgará este beneficio hasta de dos (2) Trabajadores o Trabajadoras que disfruten del beneficio de Beca por Sucursal, indicada en esta misma cláusula.

CLÁUSULA N° 35 - BENEFICIO SOCIAL PARA JUGUETES Y ACTIVIDAD NAVIDEÑA INFANTIL

La Empresa entregará a cada uno de sus Trabajadores o Trabajadoras que tengan hijos con edades de hasta doce (12) años cumplidos y que éstos estén debidamente inscritos en los registros de la Empresa, las siguientes cantidades en Ticket Juguete con el objeto de ser destinados a la adquisición única de juguetes de calidad de acuerdo con la edad y sexo de sus hijos, en el siguiente orden:

- A.** La cantidad de Ciento Diez Mil Bolívares Actuales (Bs. 110.000,00) ó Ciento Diez Bolívares Fuertes (Bs F. 110,00) por cada hijo, para el primer año de vigencia de la presente Convención,
- B.** La cantidad de Ciento Veinte Mil Bolívares Actuales (Bs. 120.000,00) ó Ciento Veinte Bolívares Fuertes (Bs F. 120,00) por cada hijo, para el segundo año de vigencia de la presente Convención.

El monto de este beneficio social será entregado al Trabajador o Trabajadora, a través de Ticket Juguete, en el transcurso de la primera quincena del mes diciembre de cada año durante la vigencia de la presente Convención. La Empresa efectuará una actividad infantil en el mes de diciembre.

Este beneficio mejora y sustituye el beneficio social de cláusulas similares a éstas de anteriores Convenciones.

CLÁUSULA N° 36 DEPORTES

La empresa y el sindicato fomentarán y estimularán las actividades culturales, sociales y deportivas, y a tal fin se designará un comité deportivo que propiciará y coordinará las actividades necesarias para practicar el deporte, realizando también otras actividades con miras a recolectar fondos, pudiendo acopiar desperdicios o materiales similares o afines para su posterior venta. Los ingresos obtenidos serán destinados a un fondo para sufragar parte de los gastos que se ocasionen en las actividades deportivas. Las partes convienen en contribuir con la elaboración y ejecución de estos programas con lo siguiente:

1) La Empresa conviene en entregar al Sindicato las siguientes contribuciones por sucursal:

- a) Al entrar en vigencia la presente convención, la cantidad de Cuatro Millones de Bolívares Actuales (Bs. 4.000.000,00) ó Cuatro Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 4.000,00)
- b) Al iniciarse el segundo año de vigencia de la convención, la cantidad de Cinco Millones de Bolívares Actuales (Bs.5.000.000,00) ó Cinco Mil Bolívares Fuertes (Bs F.5.000,00)

2) La empresa conviene con la organización sindical en dotar una vez durante la vigencia de la convención y por sucursal, vale decir, al inicio del primer año, los siguientes implementos deportivos para softball: veinte (20) uniformes integrados por: gorra, camisa, pantalón (incluye arrea) y medias sanitarias.

3) Por una sola vez, por sucursal y durante la vigencia de la convención: cuatro (4) bates de softball; un (1) casco, una (1) careta, un (1) par de chingalas, y un (1) peto para el receptor del equipo de softball. Adicionalmente, la Empresa otorgará anualmente cinco (05) cajas de pelotas de; softball por sucursal.

4) La Empresa conviene en entregar por una sola vez, por sucursal y durante la vigencia de la convención un (1) juego de ajedrez, un (1) juego de dominó, dos (2) juegos de bolas criollas, así mismo conviene en dotar una vez durante la vigencia de la convención y por sucursal, vale decir, al inicio del primer año: doce (12) franelas y doce (12) gorras para la actividad mencionada.

Estos implementos deportivos le serán entregados al secretario general del Sindicato o a cualquier otro miembro de la directiva que sea designado, para que estos conjuntamente con el comité de deportes reglamenten todo lo concerniente a la dotación y al uso de los uniformes e implementos deportivos contemplados en la presente cláusula.

CLÁUSULA N° 37 - VENTA DE PRODUCTOS A LOS TRABAJADORES

La Empresa conviene en venderles a sus Trabajadores y Trabajadoras al contado los productos elaborados por ésta, hasta un máximo de doce kilos (12 Kg.) por semana y con un descuento del treinta y un por ciento (31%) sobre el precio que se les venden a los mayoristas.

El Trabajador o Trabajadora podrá pagar la totalidad del precio, bien en efectivo o autorizando se le descuenta del pago de su salario semanal, vale decir, un solo descuento único que no podrá ser superior a la cantidad equivalente del veinte por ciento (20%) del Salario Mínimo Urbano Nacional vigente a la fecha de la compra.

Queda entendido por las Partes, que este beneficio social es para el consumo del Trabajador o Trabajadora y de su familia.

CLÁUSULA NO 38 - BENEFICIO SOCIAL POR ASISTENCIA PUNTUAL

La Empresa conviene en otorgar a los Trabajadores que concurran con toda puntualidad a sus labores ordinarias en las Sucursales, un beneficio social no remunerativo equivalente a Ochenta Mil Bolívars Actuales (Bs. 80.000,00 p/mes) ó Ochenta Bolívars Fuertes mensuales (Bs F. 80,00 p/mes) durante la vigencia de la presente Convención.

Reglamento:

A. Los meses del almanaque según el calendario gregoriano son doce (12), los cuales son: Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

B. Para los Trabajadores o Trabajadoras activos: estos serán acreedores de este beneficio social siempre y cuando estén laborando activamente para la fecha de inicio y culminación de cada mes.

C. Para los nuevos Trabajadores o Trabajadoras: en caso de que ingresen en el transcurso de un mes (que no sea el primer día hábil del mes), el cómputo del beneficio comenzará a regir a partir del primer día hábil de trabajo del mes siguiente.

D. Aquellos Trabajadores y Trabajadoras que incurran en un retraso de hasta cinco (5) minutos y por una sola vez al mes, recibirán el beneficio establecido en esta cláusula.

E. Las inobservancias de horario y cualquier otra causal de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 94 de la LOT (salvo lo establecido en las cláusulas referida a permisos contractuales en esta Convención), serán causas de no otorgamiento del beneficio social por asistencia.

F. Es entendido que si un Trabajador o Trabajadora durante la vigencia de cualquiera de los meses del calendario gregoriano, incurriera en incumplimiento de asistencia perfecta por algunas de las razones contempladas en esta cláusula, no obtendrá el beneficio social correspondiente a ese mes, comenzando nuevamente el computo para optar al beneficio a partir del primer día hábil de jornada del mes calendario siguiente.

Es entendido que este beneficio social no se perderá si el Trabajador o Trabajadora dejare de concurrir al trabajo por haber hecho uso de los permisos contractuales establecidos en la presente Convención y cuando el Trabajador o Trabajadora también este de Vacaciones

CLÁUSULA N° 39 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa mantendrá un Seguro Colectivo de Vida y Accidentes Personales que cubra a sus Trabajadores o Trabajadoras en caso de muerte natural o accidental, o de incapacidad absoluta y permanente (cuando por esta última causa queden impedidos para continuar laborando y terminen su relación de trabajo), por la cantidad de Treinta y Dos Millones Setecientos Cincuenta Mil Bolívares Actuales (Bs. 32.750.000,00) ó Treinta

y Dos Mil Setecientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs F. 32.750,00)de la siguiente manera:

A. Seguro de Vida: Dos Millones Setecientos Cincuenta Mil Bolívars Actuales (Bs. 2.750.000,00) ó Dos Mil Seiscientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs. 2.750,00) en caso de muerte.

B. Seguro de Accidentes Personales: Treinta Millones de Bolívars Actuales (Bs. 30.000.000,00) ó Treinta Mil Bolívars Fuertes (Bs F. 30.000,00), cobertura las veinticuatro (24) horas del día y los trescientos sesenta y cinco (365) días del año y cubre:

-Muerte Accidental: Treinta Millones de Bolívars Actuales (Bs. 30.000.000,00) ó Treinta Mil Bolívars Fuertes (Bs F. 30.000,00).

-Incapacidad Total y Pérdida de extremidades, según la tabla de porcentaje de la suma asegurada: de Treinta Millones de Bolívars Actuales (Bs. 30.000.000,00) ó Treinta Mil Bolívars Fuertes (Bs F. 30.000,00).

-Gastos Médicos: según características de la Póliza contratada de Un Millón de Bolívars (Bs. 1.000.000,00) ó Mil Bolívars Fuertes (Bs F. 1.000,00).

Los Trabajadores o Trabajadoras deberán designar en la planilla destinada a tal fin uno (01) ó más beneficiarios a quien(es) haya(n) de pagarse las cantidades aseguradas en caso de muerte, pero a falta de tal señalamiento expreso, los beneficiarios serán los familiares indicados en el Artículo 568 de la LOT y se procederá conforme lo indican los Artículos 569 y 570 LOT. Así mismo, la Empresa conviene, en caso de muerte de algún Trabajador o Trabajadora, en pagar a los beneficiarios a que se refiere el Artículo 568 de la LOT, los beneficios, prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderle.

CLÁUSULA N° 40- DÍAS LIBRES Y REMUNERADOS

La Empresa conviene en reconocer como días de asueto remunerados a salario básico los días feriados establecidos por la Ley, así como el lunes y martes de Carnaval, 24 y 31 de Diciembre, Sábado Santo y el día del cumpleaños del trabajador.

En caso de que alguno de estos días de asueto contractual, coincidan con el día de descanso legal obligatorio o días feriados por Ley, la empresa le pagará al trabajador un día de salario básico adicional.

En caso en que dos días feriados coincidan con el descanso legal, la empresa le pagará al trabajador dos días de salario básico adicional.

El día miércoles de Semana Santa (día hábil de trabajo), los trabajadores del turno diurno, con el objeto de salir más temprano, trabajará en horario corrido hasta las 2:30 pm. Ese día el descanso será de media hora. Igualmente, los trabajadores recibirán el pago de su salario durante dicha jornada.

CLÁUSULA N° 41 – BICICLETAS

La Empresa tramitará, por cuenta de cada Trabajador o Trabajadora que lo solicite por escrito, la compra de una bicicleta de acuerdo a las siguientes condiciones:

- A. Serán beneficiarios aquellos Trabajadores o Trabajadores con uno ó más años de antigüedad y no tener saldos deudores con la Empresa por otros motivos.
- B. Todas las solicitudes deberán ser recibidas por la Empresa a más tardar el día 01 de octubre de cada año de vigencia de la presente Convención.
- C. Se tramitará la adquisición de un máximo de ciento cuarenta (140) bicicletas por año.
- D. La Empresa financiará al Trabajador o Trabajadora hasta la suma de Trescientos Mil Bolívars Actuales (Bs. 300.000,00) ó Trescientos Bolívars Fuertes (Bs. 300,00) del precio de venta.
- E. Esta cantidad será devuelta por el Trabajador o Trabajadora a la Empresa, mediante el descuento de hasta veintiséis (26) cuotas, semanales iguales y consecutivas. El Trabajador o Trabajadora autorizará tal descuento en la solicitud de adquisición de bicicleta que presente.

Las opciones de bicicletas a escoger y la fecha de entrega de las mismas, serán suministradas por una comisión paritaria de la Empresa y el Sindicato (dos miembros: un representante por Parte).

CLÁUSULA N° 42 - PERMISO PARA DILIGEN CÍAS PERSONALES.

La Empresa conviene en conceder a cada uno de sus Trabajadores o Trabajadoras, que soliciten con por lo menos un (1) día de anticipación, hasta seis (6) días anuales no acumulables de un año a otro, remunerados a salario básico, para que éstos puedan efectuar gestiones personales necesarias, relativas a documentos de identidad personal,

tales como: certificado de salud (en caso de las Trabajadoras incluye la citología), inscripción militar, citaciones judiciales, policiales o administrativas de cualquier dependencia oficial, licencia de conducir, certificado médico vial y cita médica con especialista.

En aquellos casos que el Trabajador o Trabajadora haya hecho uso del número máximo de días de permisos establecidos en esta cláusula y deba acudir a cita médica con especialistas, la Empresa evaluará las circunstancias a fin de determinar la procedencia del permiso solicitado.

CLÁUSULA N° 43 - PAGO DE DESCANSO SEMANAL.

Conforme al Artículo 216 de la LOT, el descanso semanal obligatorio correspondiente a cada Trabajador o Trabajadora será pagado con un equivalente al salario promedio obtenido durante los días laborados en la semana respectiva, en el entendido que los días de permisos contractuales serán considerados como laborados. De igual forma será remunerado el descanso semanal adicional.

Para los Trabajadores o Trabajadoras que por efecto del disfrute de sus vacaciones regresen a sus labores un día jueves inclusive, tendrán derecho al día de descanso semanal obligatorio el cual será cancelado a salario básico.

En el caso de Trabajadores o Trabajadoras que falten injustificadamente dos (2) días durante la semana respectiva, no perderán el derecho al pago del salario correspondiente al día de descanso semanal adicional, pero sí al salario correspondiente al día de descanso legal semanal.

CLÁUSULA N° 44 - PAGO DE PRESTACIONES.

Cuando un Trabajador o Trabajadora deje de prestarle servicio a la Empresa, ésta le pagará las indemnizaciones de prestaciones legales, las utilidades y vacaciones que puedan corresponderles en un lapso no mayor de cuatro (4) días hábiles, a partir del momento que el Trabajador o Trabajadora entregue su dotación y demás implementos.

En caso de renuncia, si el Trabajador o Trabajadora ha laborado durante el lapso de preaviso legal, las indemnizaciones, prestaciones y bonificaciones que puedan corresponderle, le serán pagadas por la Empresa al momento de la finalización del preaviso.

Queda convenido, que cada día de retardo en el pago de los conceptos antes enunciados, por no haberse realizado en los lapsos de tiempo antes determinados, le serán retribuidos al Trabajador o Trabajadora como indemnización el equivalente al valor diario del salario básico, si las causas son imputables a la Empresa.

Dichos pagos se harán en base a lo establecido en los Artículos 108, 125 y 146 de LOT; y del Artículo 71, RLOT.

CLÁUSULA N° 45 - LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

La Empresa le dará el tratamiento y aplicabilidad a la Ley para la Alimentación del Trabajador, en los extremos, términos, condiciones y formalidades en ella contenida.

En tal sentido, conviene en pagar este beneficio a sus Trabajadores y Trabajadoras por medio de una tarjeta electrónica de alimentación, por cada jornada de trabajo laborada, una cantidad equivalente a Cero Coma Treinta de una Unidad Tributaria (0,30 UT), la cual será pagada en las fechas que se señalen en el calendario-año que a tal efecto acuerden las Partes. Este beneficio será mantenido al Trabajador y Trabajadora que se encuentre de reposo por causa de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Las Partes, expresamente declaran y reconocen que el beneficio establecido en esta cláusula es un beneficio social de carácter no remunerativo, de acuerdo a lo estipulado en el numeral 1 del párrafo tercero del Artículo 133 de la LOT y por lo establecido en la Ley para la Alimentación del Trabajador.

CLÁUSULA Nº 46 - BENEFICIOS PARA TRABAJADORES QUE LABOREN HORAS EXTRAS

Cuando el Trabajador y Trabajadora que realicen trabajos extraordinarios después de una (1) hora de haber finalizado su jornada ordinaria, la Empresa conviene en pagarle el valor normal del pasaje en transporte público colectivo (tarifa publicada en Gaceta Oficial), siempre y cuando este servicio esté disponible. En caso contrario, la Empresa proveerá el transporte con vehículo propio, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

Igualmente en estos casos, la Empresa pagará, por concepto de ayuda social de comida, Diecisiete Mil Bolívares Actuales (E3s. 17.000,00) ó Diecisiete Bolívares Fuertes (Bs F. 17,00) al Trabajador o Trabajadora que cumpla su jornada dentro de la instalación de la sucursal.

Igualmente, los Trabajadores y Trabajadoras que realicen trabajos extraordinarios en días sábados, domingos y feriados después de cinco (5) ó más horas, la Empresa, a solicitud del trabajador, le suministrará la comida o le otorgará su valor según el monto establecido en esta cláusula.

CLÁUSULA Nº 47 - RETIROS VOLUNTARIOS

Podrán retirarse voluntariamente hasta dos (2) Trabajadores o Trabajadoras por año por Sucursal, con antigüedad igual o mayor a cinco (5) años, recibiendo éstos, en adición a sus beneficios, prestaciones e indemnizaciones que le pudieren corresponder conforme a la LOT, una Ayuda Social Única del Cien por ciento (100%) de las indemnizaciones previstas en el Artículo 125 LOT.

En estos casos, el Trabajador o Trabajadora deberá manifestar por escrito su deseo de retirarse, con por lo menos cinco (05) días hábiles de anticipación.

Los Retiros Voluntarios, en ningún caso serán acumulables de un año para otro ni de una Sucursal a otra.

Parágrafo Único: Aquellos Trabajadores con sesenta (60) años de edad o Trabajadoras con cincuenta y cinco (55) años de edad, y con más de diez (10) años de antigüedad, que decidan dar por terminada su relación laboral o que se extinga por causa ajena a la voluntad de una de las Partes (incapacidad por vejez), la Empresa conviene en pagar lo

que pudiera corresponder por la prestación de antigüedad de conformidad con el Artículo 108 de la LOT, para la fecha de terminación de la relación de trabajo; así como las vacaciones anuales y/o fraccionadas y demás beneficios laborales que puedan corresponder. Adicionalmente, la Empresa otorgará como Ayuda Social Única, el equivalente a treinta (30) días de salario por año de servicio, pero en ningún caso esta ayuda excederá a doscientos cuarenta (240) días de salario. Este grupo de Trabajadores o Trabajadoras no se computarán dentro de los cinco (5) indicados el primer párrafo.

CLÁUSULA N° 48 - GUARDERÍAS

Conforme a lo establecido en el Artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa dará cumplimiento al sistema del cuidado integral de los hijos de los Trabajadores y Trabajadoras en los términos, condiciones, extremos, modalidades y formalidades convenidos en los Artículos desde el 101 al 109 del RLOT.

CLÁUSULA N° 49 - PRÉSTAMOS PARA URGENCIAS

La Empresa continuará aplicando su política de otorgamiento de préstamos especiales tal como lo ha venido realizando hasta los momentos y como se indica a continuación:

A. Se evaluará la capacidad de endeudamiento del Trabajador o Trabajadora para el otorgamiento del monto máximo a poder otorgar que no podrá sobrepasar el veinte por ciento (20%) de los; ingresos.

B. Los motivos por el cual podrá optar a este beneficio:

- Emergencias médicas de familiares directos (esposa, hijos, padres), se debe presentar el presupuesto médico emitiendo el pago a nombre de la institución médica.
- Compra o remodelación de vivienda, para lo cual la trabajadora social de la Empresa, tendrá que evidenciar su utilización. Para el caso de adquisición, con el documento de compra. Y en los casos de remodelaciones, se realizará el pago por compra de materiales a nombre del comercio donde se realice dicha compra.

C. El Tiempo máximo para la devolución del préstamo es de dieciocho (18) meses.

D. La tasa de interés aplicada es del quince por ciento (15%) – anual

E. El Trabajador o trabajadora para poder obtener este beneficio, deberá tener disponible hasta el veinte por ciento (20%) tanto de sus ingresos mensuales, así como, de la fracción del bono vacacional y de sus utilidades.

F. En la medida que el fondo se recupere por efecto de amortización de los préstamos, en esa misma medida, la Empresa otorgarán nuevos préstamos

CLÁUSULA N° 50 - AYUDA PARA SALUD

La empresa aportará, por concepto de ayuda social, un fondo para la atención de necesidades médicas, medicinas y rehabilitaciones, con las siguientes cantidades:

- A.** Un Millón Quinientos Bolívares Actuales mensuales (Bs.1.500.000,00 p/mes) ó Mil Quinientos Bolívares Fuertes mensuales (Bs F.1.500,00 p/mes) por Sucursal, durante el primer año de vigencia de la presente Convención; y,
- B.** Dos Millones de Bolívares Actuales mensuales (Bs. 2.000.000,00 p/mes) ó Dos Mil Bolívares Fuertes mensuales (Bs F. 2.000,00 p/mes) por Sucursal, durante el segundo año de vigencia de la presente Convención.

Dichas cantidades estarán en un fondo en la contabilidad de la Empresa a disposición del Sindicato, quien lo administrará indicando por escrito a la Empresa, el nombre y monto a entregar a los beneficiarios.

CLÁUSULA N° 51 FIESTA NAVIDEÑA PARA LOS TRABAJADORES

La empresa, el sindicato y los trabajadores acuerdan en mantener la sustitución del evento social de fin de año conocido como "la fiesta navideña para los trabajadores" por la bolsa de productos elaborados en la empresa:

La bolsa de productos como beneficio social queda integrada como así:

Una (1) pieza de jamón cilíndrico ahumado de un kilogramo (1kg), aproximadamente.

Una (1) pieza de jamón "Tender Mini" de un kilo ochocientos gramos (1.8kg), aproximadamente.

Una (1) pieza de Salchicha tipo "Bologna" Plumrose de tres kilos trescientos gramos (3.3kg), aproximadamente.

Una pieza (1) de jamón espalda Plumrose de cuatro kilos novecientos gramos (4.9kg), aproximadamente.

Queda entendido y así también lo acuerdan y reconocen las partes:

- 1.- Cualquiera de los productos que integren el contenido de la bolsa, en un momento determinado y de acuerdo a las circunstancias no se estén elaborando o se encuentren agotados, podrá ser sustituido por su equivalente en otros productos, entendiéndose el término equivalente, por aquel que tenga el similar precio, peso y calidad.
- 2.- Se trata de una bolsa de productos para cada trabajador y una sola vez por año. El trabajador debe estar activo para el momento de la entrega.
3. Las fechas de entrega de la bolsa de productos, se publicarán oportunamente con la advertencia de que todos los trabajadores deberán retirar necesariamente la bolsa en la fecha respectiva.
- 4.- Este beneficio social no tiene naturaleza salarial por encontrarse enmarcado dentro de lo establecido en la Ley' Orgánica del trabajo en su artículo 133 párrafo tercero, referido a los beneficios sociales de carácter no remunerativos, en concordancia con el Artículo 50 de su reglamento.

CAPITULO IV

CLÁUSULAS ECONÓMICAS

CLÁUSULA N° 52 - SALARIO MÍNIMO DE INGRESO.

En el caso de los Trabajadores y Trabajadoras que sean ubicados en el nivel 1 del Tabulador, el salario mínimo de ingreso será el Salario Mínimo Urbano Vigente decretado por el Ejecutivo Nacional para el momento del ingreso. Al haber transcurrido tres (03) meses de prestación de servicios y sea ratificado en el cargo, el Trabajador o Trabajadora calificado, pasará a devengar el salario básico diario indicado en el Tabulador (Cláusula N° 53), de acuerdo al Nivel y Categoría que corresponda.

En los casos de Trabajadores y Trabajadoras, que ingresen para ser ubicados en los niveles del Tabulador del 2 al 5, el salario mínimo de ingreso será el que resulte de restar el Diez por Ciento (10%) al salario del nivel y categoría que corresponda. Luego de transcurrido tres (03) meses de prestación de servicios y sea ratificado en el cargo, devengará el salario básico diario indicado en el Tabulador (Cláusula N° 53), de acuerdo al Nivel y Categoría que corresponda.

Parágrafo único:

En el caso de Trabajadores y Trabajadoras que ingresen a la Empresa por contrato a tiempo determinado, su salario mínimo de ingreso será el que resulte de restar el Diez por Ciento (10%) al salario del nivel y categoría que corresponda y una vez finalizado el mismo y la Empresa decida contratarlo a tiempo indeterminado, su salario básico diario será el indicado en el Tabulador (Cláusula N° 53) de acuerdo al nivel y categoría correspondiente.

CLÁUSULA N° 53 - AUMENTO DE SALARIO Y TABULADOR

La tabla anexa identifica los niveles, cargos, y salarios básicos de los Trabajadores y Trabajadoras, según la labor que realizan.

La distribución salarial incluye el ajuste de salario por nivelación al Tabulador más el ajuste salarial a la firma de la Convención y ajustes en periodos sucesivos:

TABULADOR DE CARGOS SUCURSALES BS. ACTUALES

		Vigencia Convención Bs.	Redondeo 01/08/2007	6 Meses Bs.	12 Meses Bs.	18 Meses Bs.
NIVEL	CARGOS			2.900,00	5.300,00	6.500,00
NIVEL1	AYUDANTE DE ALMACÉN	31.770,00	31.800,00	34.700,00	40.000,00	46.500,00
	AYUDANTE GENERAL	31.770,00	31.800,00	34.700,00	40.000,00	46.500,00
	AYUDANTE DE CARGA Y DESCARGA	31.770,00	31.800,00	34.700,00	40.000,00	46.500,00
NIVEL 2	ALMACENISTA	32.270,00	32.300,00	35.200,00	40.500,00	47.000,00
NIVEL 3	CHOFER INTERNO (JOKIE)	32.470,00	32.500,00	35.400,00	40.700,00	47.200,00
	CHOFER NPR O VEHÍCULO SIMILAR	32.470,00	32.500,00	35.400,00	40.700,00	47.200,00
	MONTACARGUISTA	32.470,00	32.500,00	35.400,00	40.700,00	47.200,00
						¿
NIVEL 4	CHOFER FVR O VEHÍCULO SIMILAR	32.870,00	32.900,00	35.800,00	41.100,00	47.600,00
NIVEL 5	CHOFER DE CANDÓLA	35.870,00	35.900,00	38.800,00	44.100,00	50.600,00

TABULADOR DE CARGOS SUCURSALES BS. FUERTES

			Reconversión	6 Meses Bs.	12 Meses Bs.	18 Meses Bs.
NIVEL	CARGOS			2,90	5,30	6,50
NIVEL 1	AYUDANTE DE ALMACÉN		31,80	34,70	40,00	46,50
	AYUDANTE GENERAL		31,80	34,70	40,00	46,50
	AYUDANTE DE CARGA Y DESCARGA		31,80	34,70	40,00	46,50
NIVEL 2	ALMACENISTA		32,30	35,20	40,50	47,00
NIVEL 3	CHOFER INTERNO (JOKIE)		32,50	35,40	40,70	47,20
	CHOFER NPR O VEHÍCULO SIMILAR		32,50	35,40	40,70	47,20
	MONTACARGUISTA		32,50	35,40	40,70	47,20
NIVEL 4	CHOFER FVR O VEHÍCULO SIMILAR		32,90	35,80	41,10	47,60
NIVEL 5	CHOFER DE CANDÓLA		35,90	38,80	44,10	50,60

Mecanismos de administración

La variación ascendente-depender de la política que a continuación se indica:

- A.** Los mecanismos que empleará la Empresa, para la administración del personal en el Tabulador, están basados en la capacitación (general y técnica), y el ejecutar las funciones de trabajo con eficiencia, de acuerdo a los indicadores ya establecidos.
- B.** Las Partes acuerdan que la variación ascendente en el Tabulador, dependerá de la evaluación de desempeño y de la obtención de la certificación en caso de optar a cargos de mayor nivel.
- C.** Los criterios para el ascenso en el Tabulador, estarán basados en las condiciones establecidas en la Cláusula N° 22 "Suplencias y Promociones".

Parágrafo Único:

Queda entendido entre las Partes, que si un Trabajador o Trabajadora por su experticia se encuentra ubicado en los niveles superiores del Tabulador, está obligado en virtud de

su relación de trabajo y al cargo que desempeña que podrá realizar labores que sean del mismo genero y que formen el objeto de la actividad aunque sea de nivel inferior.

Disposición transitoria:

Las Partes acuerdan que dentro de los noventa (90) días siguientes al depósito legal de la presente Convención, la Empresa procederá a la revisión y eventual complementación de las descripciones de cargo. Igualmente, cumplirá con el proceso de evaluación del personal de acuerdo a los niveles de conocimiento, destrezas y habilidades, a los efectos de ubicar al personal en su categoría correspondiente.

CLÁUSULA N° 54 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Los Trabajadores y Trabajadoras tendrán derecho a que se les remunere con un recargo del Setenta y Un por ciento (71%) sobre el valor de su hora normal ordinaria de trabajo diurna, las horas diurnas que laboren en sobretiempo; y asimismo, tendrán derecho a que se les remunere con un recargo del Noventa y Nueve por ciento (99%) sobre el valor de su hora normal ordinaria diurna, las horas nocturnas de sobretiempo que trabajen.

En los porcentajes de aumento establecidos para las horas extraordinarias, estarán comprendidas las que establece el Artículo 155 de la LOT, por igual concepto.

CLÁUSULA N° 55 - BONO NOCTURNO

La Empresa conviene en pagar la jornada nocturna con un recargo del Cuarenta Tres por ciento (43%) sobre el salario fijado para el turno diurno. En este porcentaje está comprendido lo que establece el Artículo 156 de la LOT.

CLÁUSULA N° 56 - PAGO POR TRABAJOS EN EL DÍA DE DESCANSO LEGAL SEMANAL Y FERIADOS.

Descanso Legal:

Cuando el Trabajador y Trabajadora sean llamados a laborar en su día de descanso semanal legal, la Empresa les pagará el tiempo trabajado con un recargo sobre el salario

básico diurno, de Ciento Sesenta y Cuatro por ciento (164%). En este porcentaje está incluido el recargo que establece el Artículo 154 de LOT.

Feriados:

Cuando el Trabajador y Trabajadora, sean llamados a laborar en su día feriado, la Empresa les pagará el tiempo trabajado con un recargo sobre el salario básico diurno, de Ciento Sesenta y Cuatro por ciento (164%). En este porcentaje está incluido el recargo que establece el Artículo 154 de LOT.

CLÁUSULA N° 57 - PAGO POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO ADICIONAL SEMANAL.

Cuando el Trabajador y Trabajadora sean llamados a prestar servicios en su día-. De descanso adicional semanal, la Empresa les pagará el tiempo trabajado que éstos laboren durante la jornada diurna, con un recargo de Setenta y Un por ciento (71%), sobre el salario básico del Trabajador y Trabajadora. Cuando las labores se realicen en la jornada nocturna, el recargo será pagado de Noventa y Nueve por ciento (99%) sobre el salario básico del Trabajador y Trabajadora. Dentro de los recargos establecidos en esta cláusula, está incluido en cada caso cualquier otro recargo establecido o que se establezca legalmente.

CLÁUSULA N° 58 - VACACIONES Y BONO POST VACACIONAL

De acuerdo con los Artículos 219 al 235 de la LOT y en beneficio de los. Trabajadores, el período de vacaciones anuales será de quince (15) días hábiles de disfrute, con pago a salario promedio. En el caso de Trabajadores y Trabajadoras en turnos normales se computará como días hábiles, aquellos comprendidos entre lunes a viernes; y en el caso de turnos de jornadas especiales convenida, se tomarán como hábiles los días que van del 1ero. al 5to. día del turno.

Los días adicionales de disfrute de vacaciones que corresponden al Trabajador y Trabajadora por su antigüedad en el servicio, se le dará tratamiento y aplicabilidad en los términos previstos en el Artículo 219 de la mencionada Ley, es decir, que en los años sucesivos de servicio tendrán derecho además a un día adicional remunerado por cada

año de servicio, hasta un máximo de quince días (15) hábiles. Adicionalmente, la Empresa pagará un Bono Vacacional de Cincuenta y Seis (56) días a salario promedio además de los días domingos y/o feriados de remuneración obligatoria que estén comprendidos en el lapso de vacaciones. Los beneficios contemplados en esta cláusula mejoran e incluyen los previstos en el Artículo 223 de la LOT.

El salario de base para el cálculo de las vacaciones y del bono vacacional, será el establecido en el Artículo 95 RLOT. Así mismo, al regreso del disfrute de vacaciones, el Trabajador o Trabajadora recibirá una Ayuda Social Post-vacacional, tal como se indica a continuación:

- A.** Ciento Diez Mil Bolívares Actuales (Bs. 110.000,00) ó Ciento Diez Bolívares Fuertes (Bs F. 110,00) para el primer año de vigencia de la Convención; y,
- B.** Ciento Veinte Mil Bolívares Actuales (Bs. 120.000,00) ó Ciento Veinte Bolívares Fuerte (Bs F. 120,00) para el segundo año de vigencia de la Convención.

Las vacaciones fraccionadas serán pagadas a aquellos Trabajadores o Trabajadoras que egresen de la Empresa antes de nacerle el derecho al disfrute de las mismas, en proporción a los meses completos de servicios ininterrumpidos trabajados en dicho año.

A los efectos del cálculo y pago de la Prestación de Antigüedad, la Empresa, Sindicato y Trabajadores y Trabajadoras convienen en incluir la doceava parte del Bono Vacacional de Cincuenta y Seis (56) días a salario promedio contemplados en esta cláusula, siempre y cuando la relación de trabajo concluya por despido injustificado o por renuncia dentro de los treinta (30) días continuos inmediatamente, posteriores a la fecha de reintegro de vacaciones.

CLÁUSULA N° 59- PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA-UTILIDADES.

La Empresa conviene en reconocer a sus Trabajadores por cada año ininterrumpido de servicio, por concepto de su participación en los beneficios y/o utilidades legales conforme al Artículo 174 de la LOT, cuando ella no tenga utilidades o éstas no permitan el pago de una cantidad mayor, de acuerdo a la mencionada Ley, lo siguiente:

Para la última semana del mes de noviembre de cada año de vigencia de la Convención, ciento veinte (120) días a salario promedio (total de salarios devengados en el respectivo

año de ejercicio), multiplicado por el factor de Treinta y Tres punto Treinta y Tres (33.33%) siguiendo la modalidad de cálculo establecido en el Artículo 179 de la LOT.

Es igualmente convenido, que todo Trabajador y Trabajadora que se retire voluntariamente o sea despedido por la Empresa, tendrá derecho a que se le paguen las utilidades que le corresponden en el mismo momento de su liquidación, en forma proporcional al tiempo trabajado en dicho año y en función a lo establecido en el párrafo anterior de ésta cláusula.

En los pagos consagrados por esta cláusula están comprendidos en todo caso aquellos a los cuales se refiere los Artículos 174 y siguientes de la LOT.

A los efectos del cálculo de las utilidades convenidas, no se computará como tiempo efectivo de servicios los períodos de suspensión de la relación de trabajo a que se refiere los Artículos 94 de la LOT y el 33 y 34 de su RLOT.

CLÁUSULA N° 60 - INCENTIVOS DE DESPACHO

Conforme lo dispone el Artículo 137 de la LOT, la Empresa se compromete a mantener y revisar periódicamente, como hasta ahora lo ha venido haciendo, el sistema de incentivos para sus Trabajadores y Trabajadoras debidamente elaborados por técnicos especializados en la materia, destinados a reconocer el aporte del Trabajador y Trabajadora en los casos de aumento de la productividad y mejoras en las actividades de distribución.

En caso de cualquier modificación referida a sustitución mecánica por personal humano, o viceversa, y en caso de cambios en el sistema de trabajo, la Empresa conjuntamente con el Sindicato, revisará el incentivo correspondiente.

Este incentivo sustituye y mejora el que en la actualidad se establece en la Convención Colectiva vigente para los Trabajadores de Plumrose Latinoamericana, C.A. Sucursales (periodo 01 de agosto 2005 a 01 de agosto 2007) y que reciben los Almacenistas (Cláusula N° 29 Prestaciones Sociales y Humanización del Trabajo - Bono Frío), así como el que reciben los Choferes y Ayudantes de Carga y Cescarga (Cláusula N° 27

Incentivo por Efectiva Entrega para Choferes y Ayudantes de Chofer, entiéndase Ayudante de Carga y Descarga), todo de conformidad al Art. 512 de la L.OT.

CLÁUSULA N° 61 - VIÁTICOS

PERSONAL DE TRANSPORTE: (CHOFERES Y AYUDANTES DE CARGA Y DESCARGA)

La empresa conviene en reconocer, cuando proceda el pago de viáticos a los chóferes y ayudantes de carga y descarga, tomando en cuenta el tiempo efectivamente utilizado en el cumplimiento de la ruta, el pago de los siguientes conceptos y cantidades, a la vigencia de este convenio:

Tabla de Viáticos / Día	
Desayuno	Bs. 15.000 ó BsF. 15,00
Almuerzo	Bs. 17.000 ó BsF. 17,00
Cena	Bs. 18.000 ó BsF. 18,00
Pernocta	Bs. 55.000 ó Bs F. 55,00

Estos montos serán revisados cada diez (10) meses a partir de la vigencia de esta convención, para analizar si existen circunstancias que ameriten ajuste en algún renglón.

Los gastos que se ocasionen por los conceptos arriba mencionados, deberán estar debidamente soportados en el documento "Reporte de gastos choferes y ayudantes de carga y descarga" para el cierre del proceso administrativo de su ruta, con las aprobaciones correspondientes.

CAPITULO V

CLAUSULAS SINDICALES

CLÁUSULA N° 62 - RELACIONES OBRERO - EMPRESARIALES.

Las Partes se comprometen a esforzarse para que en el ambiente de trabajo prevalezca la armonía laboral y la paz social, base indispensable para unas fecundas relaciones de recíproco provecho, y en cumplimiento de las normas de esta Convención y las disposiciones legales correspondientes.

En tal sentido, las Partes acuerdan que la vía para plantearse quejas o reclamos ha de ser la conversación amplia y sincera que persiga a todo evento la conciliación de intereses y la solución de los problemas.

Con el propósito de mantenerse informados sobre los asuntos que pudieran alterar el objetivo señalado, las Partes convienen en efectuar una reunión semanal, los días, horas y sitios que acuerden mutuamente por escrito. Asimismo, convienen que aquellos casos que ameritan una inmediata consideración, serán atendidos con la prontitud debida.

Es entendido que las Partes agotarán todas las instancias y gestiones internas, dirigidas a las soluciones de los problemas, antes de acudir a las Autoridades del Trabajo, para tales fines.

CLÁUSULA N° 63- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

La Empresa reconoce al Sindicato y a la Federación como legítimos representantes de los Trabajadores y Trabajadoras afiliados al mismo, y como el único administrador de la presente Convención Colectiva de Trabajo conjuntamente con la Empresa.

CLÁUSULA N° 64 - FUERO DIRECTIVO SINDICAL

Gozarán de inamovilidad hasta un número de doce (12) miembros de la Directiva del Sindicato, desde el momento de su elección hasta de tres (3) meses después de haberse vencido su período, de conformidad a los términos y extremos de la legislación laboral vigente. Este derecho también se le reconocerá a un máximo de cinco (5) Delegados

Sindicales en cada una de las Sucursales de acuerdo a los extremos, términos y formalidades establecidas en la LOT.

CLÁUSULA N° 65 - INAMOVILIDAD PARA POSTULADOS EN PLANCHAS ELECTORALES DEL SINDICATO.

En caso de celebrarse elecciones sindicales, los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta la fecha de las elecciones en los

CLÁUSULA N° 66- RELACIONES LABORALES.

La Empresa recibirá en sus oficinas de las Sucursales a los Directivos o Delegados Sindicales de la Sucursal correspondiente para tratar con ellos asuntos laborales de rutina referentes a esta Convención Colectiva y la legislación laboral.

Cuando las circunstancias ameriten una pronta atención, dará al Sindicato y a los Representantes de la Federación, la más oportuna respuesta, como hasta ahora se ha venido haciendo. Las partes se reunirían con la debida premura, sin que dichas reuniones en nada afecten la realización de las anteriores mencionadas.

CLÁUSULA N° 67 - NÓMINA DE TRABAJADORES

La Empresa se compromete a entregar al Sindicato, mensualmente, una nómina de Trabajadores y Trabajadoras correspondientes por departamento o secciones, en la cual se especifique los datos exigidos por el Artículo 424 de la LOT y el salario correspondiente a cada Trabajador o Trabajadora.

CLÁUSULA N° 68 - CONTRIBUCION A ORGANISMO SINDICALES

La Empresa contribuirá con los Organismos Sindicales signatarios de la presente Convención de la siguiente forma:

- A. La cantidad de Cinco Millones de Bolívares Actuales (Bs. 5.000.000,00) ó Cinco Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 5.000,00), como aporte único durante la vigencia de la presente Convención, con destino a un fondo social Sindical, suma que será

pagada en un plazo de treinta (30) días contados a partir del día siguiente del depósito legal de la presente Convención, entregándosele a la persona debidamente autorizada por la Junta Directiva Sindical.

B. La cantidad de Un Millón Quinientos Mil Bolívares Actuales mensuales (Bs. 1.500.000,00/mes) ó Mil Quinientos Bolívares Fuertes mensuales (Bs F. 1.500,00/mes) durante la vigencia de la presente convención, a los efectos de cubrir los gastos de traslado y permanencia de los miembros de la junta directiva en actividades sindicales relacionadas con la Empresa. En caso que sean convocados los miembros de la Junta Directiva del Sindicato por parte de la Empresa, y en consecuencia deba trasladarse a algunas de las Sucursales, ésta asumirá los gastos de traslado y permanencia.

C. Además hará los siguientes aportes:

1. Para el primer año de vigencia de la presente Convención la cantidad de Quinientos Mil Bolívares Actuales (Bs.500.000,00) ó Quinientos Bolívares Fuertes (Bs F.500,00) mensuales;

2. Para el segundo año de vigencia, la cantidad de Seiscientos Mil Bolívares Actuales (Bs.600.000,00) ó Seiscientos Mil Bolívares Fuertes (Bs.600,00) mensuales; y,

Estas cantidades serán pagadas los primeros cinco (5) días de cada mes al Secretario de Finanzas del Sindicato o a la persona debidamente autorizada para tal fin.

C. La cantidad de Dos Millones de Bolívares Actuales (Bs. 2.000.000,00) ó Dos Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 2.000,00) por una sola vez durante la vigencia de esta Convención a la Federación UNT-ARAGUA, suma que será pagada en un plazo de treinta (30) días contados a partir del día siguiente del depósito legal de esta Convención, entregándosela a la persona debidamente autorizada por la Federación.

D. La cantidad de Cien Mil Bolívares Actuales (Bs. 100.000,00) ó Cien Bolívares Fuertes (Bs. 100,00) mensuales, durante la vigencia de esta Convención a la Federación UNT-ARAGUA, contribución que será pagada los primeros cinco (5) días de cada mes, entregándosela a la persona debidamente autorizada por la Federación.

E. EL Sindicato se compromete a mantener y a dar buen uso de la oficina sindical, con su respectiva dotación de mobiliarios y equipos suministrados por la Empresa para cada una de las sucursales.

CLÁUSULA N° 69 - PERMISO PARA CONVENCIONES SINDICALES

La Empresa conviene en conceder anualmente un total de cien (100) días de permiso al año remunerados a salario básico, para ser distribuidos entre los 12 miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que sus miembros concurren a Convenciones y Congresos Sindicales (Distritales o Regionales, Nacionales y/o Internacionales), estos eventos deben estar debidamente acreditados con carta formal de invitación y asistencia.

Los permisos no usados en un año no serán acumulados con los del año siguiente.

Para estos casos la Empresa contribuirá:

- A. Para el primer año de vigencia de la presente Convención, con la cantidad de Siete Millones de Bolívares Actuales (Bs. 7.000.000,00) ó Siete Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 7.000,00); y,
- B. Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, con la cantidad de Nueve Millones de Bolívares Actuales (Bs. 9.000.000,00) ó Nueve Mil Bolívares Fuertes (Bs F. 9.000,00).

Adicionalmente, la Empresa contribuye con Dos Millones de Bolívares Actuales (Bs.2.000.000,00) ó Dos Mil Bolívares Fuertes (Bs F.2.000,00) por año, para cubrir gastos de asistencia a eventos sindicales internacionales.

CLÁUSULA N° 70 - CURSOS SINDICALES.

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a salario básico diario a los Trabajadores o Trabajadoras que señale el Sindicato, a fin de que asistan a cursillos de capacitación sindical o reuniones sindicales, previa coordinación con la Empresa para no afectar las actividades naturales de las Sucursales.

A los fines de la capacitación de los Directivos Sindicales, Trabajadores o Trabajadoras de la Empresa, ésta conviene en donar al Sindicato las siguientes cantidades:

- A.** Para el primer año de vigencia de la presente Convención, la cantidad de Noventa Mil Bolívares Actuales (Bs.90.000,00) ó Noventa Bolívares Fuertes (Bs F.90,00) mensuales;
- B.** Para el segundo año de vigencia de la presente Convención, la cantidad de Ciento Diez Mil Bolívares Actuales (Bs.110.000,00) ó Ciento Diez Bolívares Fuertes (Bs. 110,00) mensuales.

CLÁUSULA N° 71- DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

La Empresa conviene en deducir las cuotas ordinarias de los afiliados del Sindicato previa autorización dada por escrito por cada uno de ellos. A los efectos de esta Convención, el Sindicato ha fijado las siguientes cuotas:

- A.** El Cero coma Cincuenta por ciento (0,50 %) del salario básico semanal, y;
- B.** La cantidad de Doscientos Cincuenta Bolívares Actuales (Bs. 250,00) ó Veinticinco Céntimos de Bolívares Fuertes (Bs F. 0,25) por cada trabajador, también de manera semanal.

El monto recaudado de la primera de dichas cuotas será entregado al Sindicato, mientras que el monto recaudado por la segunda será entregado a la Federación UNT Aragua. En ambos casos, las entregas se harán a las personas autorizadas por cada organismo.

A los Trabajadores y Trabajadoras que para el momento de la firma de la presente Convención ya hubieren otorgado autorización escrita para el descuento de la cuota ordinaria que estaba establecida anteriormente, se les descontará el monto aquí señalado sin nueva autorización.

La Empresa también descontará las cuotas extraordinarias acordadas por el Sindicato con la autorización dada por escrito por cada Trabajador o Trabajadora en cada caso, las sumas recaudadas serán entregadas a la persona que por escrito designe el Sindicato sin que la Empresa tenga responsabilidad alguna sobre dichos fondos.

CLÁUSULA N° 72 - DESCUENTO SINDICAL ESPECIAL Y MONTEPÍO

La Empresa descontará a cada Trabajador y Trabajadora miembro del Sindicato, de la suma que le corresponda por concepto de utilidades previstas en esta Convención, la cantidad de Dos Mil Bolívars Actuales (Bs. 2.000,00) ó Dos Bolívars Fuertes (Bs F. 2,00) cada año. A los Trabajadores y Trabajadoras que deja de prestar sus servicios a la Empresa antes de la fecha de cancelación de las utilidades anuales y que hubieran sido miembros del Sindicato para el momento de la terminación de sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, también les será descontada dicha cuota especial en el momento de hacerles efectivo el pago que les corresponda por dicho concepto. El monto recaudado será entregado al Sindicato a través de la persona autorizada por escrito.

En tal sentido, el Trabajador y Trabajadora afiliados al Sindicato autorizará por escrito a la Empresa a descontar de su salario la cantidad de Un Mil Bolívars Actuales (Bs. 1.000,00) ó Un Bolívar Fuerte (Bs F. 1,00) mensual, como socorro de montepío y solidaridad entre los Trabajadores y Trabajadoras. Estos descuentos irán a formar un pote administrado por el Sindicato con el propósito de atender y colaborar económicamente con el Trabajador y Trabajadora, en los casos de muerte de sus familiares, entendiendo como tales: padre, madre, hijos, esposa, o concubina, hermanos y abuelos.

Es entendido que los Trabajadores y Trabajadoras para hacerse acreedores de este beneficio, deberán Presentar la correspondiente Acta de Defunción.

CLÁUSULA N° 73 - CONTRIBUCIÓN A LA CELEBRACIÓN DEL 1ro. DE MAYO.

La Empresa conviene en conceder una contribución al Sindicato, de acuerdo a la siguiente regla:

A. Quince Millones de Bolívars Actuales (Bs. 15.000.000,00) ó Quince Mil Bolívars Fuertes (Bs F. 15.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención;

B. Diecinueve Millones Quinientos Mil Bolívars Actuales (Bs. 19.500.000,00) ó Diecinueve Mil Quinientos Bolívars Fuertes (Bs F. 19.500,00) para el segundo año de vigencia de la presente Convención; y,

El Sindicato recibirá dichas cantidades dentro de la segunda quincena del mes de marzo de cada año, durante la vigencia de la presente Convención.

Así mismo, para la conmemoración del Día Internacional del Trabajador, la Empresa donará al Sindicato en cada año de vigencia de la presente Convención la cantidad de Veinte Kilos (20 Kg.) de carne; Diez Kilos (10 kg.) de chorizo y Diez Kilos (10 Kg.) de costillas de cerdo, por cada una de las Sucursales.

CLÁUSULA N° 74 - DIRECTIVOS Y DELEGADOS SINDICALES

La empresa conviene en otorgar a los Delegados Sindicales y a los miembros de la Junta Directiva Sindical adscritos a la Sucursal, un total de setecientas cincuenta (750) horas al año remuneradas, para la atención de asuntos exclusivamente de índole sindical.

Estas horas serán distribuidas entre los Directivos y Delegados antes mencionados y no serán acumulables de un año para otro. A los fines de la administración de esta licencia horaria, no podrán ser asignadas a una misma persona un número mayor de dieciséis horas (16) al mes. Estos permisos deberán ser tramitados frente a la Empresa por escrito con un día (1) de anticipación como mínimo, a excepción de los casos de emergencia en que dicha tramitación pueda ser efectuada verbalmente por parte de la Junta Directiva a la Empresa con la confirmación posterior del Secretario General por escrito, para el pago de los permisos respectivos. En todo caso, estos permisos serán pagados al salario del turno correspondiente.

CLÁUSULA N° 75 - CARTELERA SINDICAL

Las Partes convienen en mantener las carteleras colocadas en lugares de amplia circulación, y en caso de deterioro por el uso normal y/o transcurso del tiempo, a reponerlo por un nuevo equipo. De igual manera las Partes podrán acordar la ubicación de nuevas carteleras en otros lugares de las plantas

Las Partes convienen que el uso de carteleras es de estricta información a los Trabajadores y Trabajadoras sobre contenidos relativos a la presente Convención Colectiva, eventos deportivos, culturales, sindicales y sociales, prohibiéndose en ellos publicaciones denigrantes contra los Trabajadores y Trabajadoras, los miembros de la junta directiva del sindicato y representantes, gerentes, supervisores, jefe de departamentos y similares (consultores, coordinadores, entre otros) de la empresa.

CAPITULO VI

DISPOSICIÓN GENERAL

CLÁUSULA Nº 76 - DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

La duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de dos (2) años, comenzando su vigencia a partir del 01 de octubre de 2007. El presente convenio será depositado ante la Inspectoría Nacional del Trabajo y Asuntos Colectivos del Sector Privado, de conformidad con el Artículo 521 de la LOT en concordancia con los Artículos 143 y 144 de su Reglamento. Cinco (5) meses antes del vencimiento, el Sindicato o la Empresa podrán presentar otro Proyecto de Convención para su discusión conciliatoria dentro de dicho lapso.

Parágrafo Único:

Las partes acuerdan que cualquier modificación en futuras convenciones colectivas sobre el supuesto de una posible extensión de la vigencia de la convención, no constituirá un supuesto de desmejora de las condiciones, toda vez que, por virtud de la especial circunstancia de haberse recientemente creado el Sindicato, y habiendo obtenido éste la representación de la mayoría de los trabajadores de la Empresa, las partes adjudican a la presente Convención Colectiva de Trabajo un carácter transitorio, con el propósito de evaluar la unificación de las condiciones en el año 2009, con ocasión al vencimiento de las dos "convenciones colectivas de trabajo celebradas entre el mencionado Sindicato y la Empresa.



Dirección de Inspectoría Nacional
y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo
del Sector Privado

Nº 2008-0142

197ª y 149ª

AUTO DE DEPOSITO

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la Empresa: **PLUMROSE LATINOAMERICANA, C.A SUCURSALES CARACAS, MARACAIBO, BARQUISIMETO, BARCELONA y CIUDAD BOLÍVAR**, por una parte y; por la otra el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA PLUMROSE LATINOAMERICANA C.A**, consignada por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, para su Depósito Legal, de conformidad con los artículos 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 143 de su Reglamento.

Este Despacho, conforme a las disposiciones citadas precedentemente imparte su HOMOLOGACIÓN, por no ser contrarios a derecho y no violar normas de orden público, en consecuencia, acuerda su **DEPÓSITO** y ordena hacer entrega a cada parte, de un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, así como del presente Auto, debidamente firmado y sellado, a los fines legales pertinentes.

En Caracas, a los siete (07) días del mes de marzo de dos mil ocho (2008).


ABOG. DEBORA ESPINOZA
Directora de Inspectoría Nacional
y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del
Sector Privado

MLD.-

