



SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN C.A.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Duración: 3 años

PARA EL PERÍODO: 01-05-2011 al 01-05-2014

INDICE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA No 1.- OBJETO DE LA CONVENCIÓN:

CLÁUSULA No 2. - DEFINICIONES:

CLÁUSULA No 3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

CLÁUSULA No 4.- DURACIÓN:

CLÁUSULA No 5.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:

CLÁUSULA No 6.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS:

CLÁUSULA No 7.- SUSTITUCIÓN DE PATRONO:

CLÁUSULA No 8.- MANTENIMIENTO DE CONDICIONES:

CLÁUSULA No 9.- NEGOCIACIÓN DE NUEVA CONVENCIÓN:

CLÁUSULA No 10.- PUBLICACIÓN:

CLÁUSULA No 11.- NUEVAS PETICIONES:

CAPITULO II

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

SECCIÓN 1

CONDICIONES GENERALES

CLÁUSULA No 12.- PERIODO DE PRUEBA:

CLÁUSULA No 13.- CENTRO DE PROCESAMIENTO DE VALORES (CPV):

SECCIÓN II

TIEMPO DE TRABAJO

CLÁUSULA No 15.- HORARIO:

CLÁUSULA No 16.- HORAS EXTRAS:

CLÁUSULA No 17.- DIA LIBRE REMUNERADO:

CLÁUSULA No 18.- DÍAS FERIADOS REMUNERADOS:

CLÁUSULA No 19.- BONO NOCTURNO:

CLÁUSULA No 20.- VACACIONES Y BONO VACACIONAL:

SECCIÓN III

RÉGIMEN SALARIAL

CLÁUSULA No 21.- PAGO DE SALARIOS:

CLÁUSULA No 22.- PRIMA DE CARRETERA:

CLÁUSULA No 23.- AUMENTO DE SALARIOS Y REVISIÓN DE BENEFICIOS:

CLÁUSULA No 24.- PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS:

SECCIÓN IV

SUPLENCIAS, LICENCIAS Y PROMOCIONES

CLÁUSULA No 25.- TRASLADO DEFINITIVO O TEMPORAL Y VIÁTICOS:

CLÁUSULA No 26.- GASTOS POR TRASLADOS DEFINITIVOS:

CLÁUSULA No 27.- PERMISO PRE Y POST-NATAL PARA LAS TRABAJADORAS

CLÁUSULA No 28.- DETENCIÓN:

CLÁUSULA No 29.- SUSTITUCIÓN TEMPORAL:

CLÁUSULA No 30.- CARGO VACANTE:

CLÁUSULA No 31.- SERVICIO MILITAR:

CLÁUSULA No 32.- PERMISOS REMUNERADOS:

CLÁUSULA N° 33.- PERMISOS NO REMUNERADOS PARA CURSOS:

SECCIÓN V

BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS y PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

**CLÁUSULA N° 34.- BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN PARA LOS
TRABAJADORES(AS):**

CLÁUSULA N° 35.- CONTRIBUCIÓN POR MATRIMONIO:

**CLÁUSULA N° 36.- CONTRIBUCIÓN POR ASISTENCIA MÉDICA EN CASO DE
PARTO:**

CLÁUSULA N° 37.- CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO:

CLÁUSULA N° 38.- CONTRIBUCIÓN PARA ÚTILES ESCOLARES:

CLÁUSULA N° 39.- MENSAJEROS MOTORIZADOS:

CLÁUSULA N° 40.- BONO NAVIDEÑO:

CLÁUSULA N° 41.- BENEFICIO DE GUARDERIAS:

CLÁUSULA N° 42.- OTORGAMIENTO DE BECAS ESCOLARES PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES(AS):

CLÁUSULA N° 43.- PLAN VACACIONAL:

CLÁUSULA N° 44.- ENCUENTRO FAMILIAR PANAMERICANO

CLÁUSULA N° 45.- CONTRIBUCIÓN PARA EL DEPORTE:

CLÁUSULA N° 46.- PLAN DE PREVISIÓN FUNERARIA:

CLÁUSULA N° 47.- AYUDA A HIJOS MENORES DE EDAD DEL TRABAJADOR FALLECIDO:

CLÁUSULA N° 48.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE EN FUNCIONES DE TRABAJO O POR MUERTE NATURAL:

CLÁUSULA N° 49.- PAGO DE BENEFICIOS LABORALES EN CASO DE MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

CLÁUSULA N° 50.- CAJA DE AHORROS:

CLÁUSULA N° 51.- PRÉSTAMO PARA LA DEFENSA LEGAL:

CLÁUSULA N° 52.- PAGO DE CURSOS:

CLÁUSULA N° 53.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD:

SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCION C. A.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA N° 1.- OBJETO DE LA CONVENCIÓN:

Esta Convención Colectiva de Trabajo surte efecto y rige las relaciones laborales entre SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN C.A. y sus empresas filiales que aquí se señalan, ubicadas en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, por una parte, y por la otra sus trabajadores(as), representados(as) por las organizaciones sindicales más representativas, según se indica a continuación:

| Por la Empresa | Por la Unión Sindical |
|--|--|
| SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN CA | SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIO PAN AMERICANO, CA, AFINES y CONEXOS (SINBOL TRASERPAPRO) |
| ITRANSPORTES EXPRESOS, CA (TRANEX) BLINDADOS CENTRO OCCIDENTE, CA (BLINCOSA) BLINDADOS DEL ZULIA OCCIDENTE, CA (BLINZOCA) BLINDADOS PANAMERICANOS, SA (BLINPASA) BLINDADOS DE ORIENTE, SA (BLINDORSA) | SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PROTECCIÓN Y TRANSPORTE DE DOCUMENTOS Y VALORES DEL ESTADO CARABOBO (SINTRAPRODOVALCA) SINDICATO ÚNICO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE TRANSPORTE, TRASLADO DE VALORES, CUSTODIA, DE RESGUARDO Y SEGURIDAD DE BIENES, DE CORREOS, DE DOCUMENTOS MERCANTILES, DE VIGILANCIA, PÚBLICOS Y PRIVADOS, AFINES, DERIVADOS Y CONEXOS DEL ESTADO LARA (SINBOTRARESGUARDO) |
| DOCUMENTOS MERCANTILES, SA (DOMESA) DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA | SINDICATO UNICO SOCIALISTA y CLASISTA DOCUMENTOS MERCANTILES SA (DOMESA) DEL ESTADO ARAGUA (SUSCTRADOMESA) |

CLÁUSULA N° 2.- DEFINICIONES:

A los fines de la más fácil y correcta interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

- A) **EMPRESA:** Este término se refiere a las sociedades mercantiles signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo según se identifican en la Cláusula N° 1 de la misma.
- B) **SINDICATO:** Este término se refiere a las organizaciones sindicales signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo en representación de los Trabajadores de la Empresa, según se identifican en la Cláusula N° 1 de la misma.

- C) REPRESENTANTE SINDICATO: Este término se refiere e identifica a toda persona que esté debidamente autorizada, por el sindicato, para tratar asuntos relacionados con la presente Convención Colectiva de Trabajo y representar al sindicato.
- D) TRABAJADORES(AS): Se indica con este término a los empleados(as) y obreros(as) que prestan sus servicios en las empresas identificadas en la Cláusula N° 1 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, únicos beneficiarios de la misma.
- E) PARTES: Este término se refiere a las empresas signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es decir SERVICIO PAN AMERICANO DE PROTECCIÓN, C. A., y sus empresas filiales, por una parte, y por la otra, las organizaciones sindicales signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo identificadas en la Cláusula N° 1.
- F) FEDERACIÓN: Este término se refiere a la Federación a la cual estén afiliados los Sindicatos signatarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- G) CONVENCIÓN: Este término se refiere a la presente Convención Colectiva de Trabajo y al conjunto de cláusulas y anexos contenidas en el presente documento, en el cual se establecen las condiciones mediante las cuales se debe prestar el servicio, así como los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes firmantes, conforme a lo establecido en el artículo 500 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- H) TABULADOR: Este término se refiere a la lista de clasificación de cargos de la Empresa en los cuales se indican los salarios de los Trabajadores(as) de la Empresa y la cual se considera como parte integrante de la presente Convención.
- I) SALARIO: Este término indica la remuneración constante y permanente que perciben los Trabajadores(as) a cambio de la labor que ejecuta, de conformidad con los artículos 130 y 133 de la Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997.
- J) SALARIO BÁSICO: Este término indica la suma fija que de acuerdo con el tabulador, devengan los Trabajadores(as) a cambio de su labor ordinaria sin otras bonificaciones ni primas de ninguna especie.
- K) SALARIO BÁSICO DIARIO: Este término indica la cantidad que resulta de dividir el salario básico de un Trabajador entre treinta (30), que son los días que comprenden el lapso de un (1) mes.
- L) SALARIO BÁSICO HORA: Este término indica la cantidad que resulta de dividir el salario básico diario de un Trabajador entre el número de horas que comprendan su jornada ordinaria de trabajo.
- M) SALARIO PROMEDIO: Este término se refiere al cociente que resulta de dividir la suma de todas las remuneraciones salariales que los Trabajadores(as) reciben por la prestación de su servicio entre los días de un período de tiempo determinado.
- N) SALARIO NORMAL: Este término se refiere a la remuneración devengada por los Trabajadores(as) en forma regular y permanente durante su jornada ordinaria (diurna, mixta o nocturna) por la prestación del servicio, según lo dispuesto en el Parágrafo Segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- O) CAJA DE AHORRO: Se refiere a la Caja de Ahorros de los Trabajadores(as) del Servicio Pan Americano de Protección C.A. y sus Empresas Filiales (CATSCEFIL).
- P) VIÁTICO: Este término se refiere a los gastos ocasionados por el traslado del Trabajador, cuando por órdenes de la Empresa y dada la naturaleza de su labor, tenga que ausentarse de la ciudad donde habitualmente presta sus servicios y pernocte o no fuera de ella.

PERSONAL DE OPERACIONES EXTERNAS: Es el personal encargado de efectuar la presentación directa de recogida, traslado y entrega de valores y documentos mercantiles y el mismo lo conforman los ayudantes y choferes de rutas urbanas y extraurbanas, operadores de ATM, cajero, gruero y los choferes encargados de trasladar inter-regionalmente los envases, motorizados y técnicos de cofres; quienes prestan estos servicios en condición de dependencia y subordinación para la Empresa.

PERSONAL DE OPERACIONES INTERNAS: Es el personal encargado de efectuar las operaciones de soporte, apoyo, distribución, coordinación y supervisión a las rutas que cumplan con las operaciones externas o de prestación directa de servicios. Se les denomina internos por cuanto sus labores se efectúan generalmente en la sede u oficina, tales como bóvedas, receptorías, puestos de control y de guardia y custodia.

CLÁUSULA N° 3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Son principios normativos de esta Convención Colectiva de Trabajo y por ende de obligatorio cumplimiento para las Partes, la dignidad de la persona y el contenido ético y social del trabajo, la responsabilidad social con los Trabajadores(as) y la comunidad en general. Asimismo, es principio normativo de esta el respeto y consideración entre las Partes para el mejor desenvolvimiento de las relaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa tiene como objeto la prestación de un servicio al público, estratégico para la comunidad venezolana, con miras a facilitar el desarrollo integral de la Nación como lo es el de transporte y custodia de valores, de documentos mercantiles y objetos afines o similares. En consecuencia, en la Empresa rigen normas estrictas de disciplina y buen comportamiento, las cuales constituyen la base mínima que posibilita el logro de sus objetivos y le permiten contar con un personal idóneo y eficiente. De allí la necesidad que la Empresa y sus Trabajadores(as) participen de una misma voluntad de servicio y aúnen esfuerzos para mantener un clima de mutuo respeto, apropiado a las sinceras, leales y cordiales relaciones que siempre han existido entre ellos, para de esta manera servir mejor al país.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa adoptará la práctica de instruir a los diversos jefes y supervisores sobre el trato que deban dispensar a los Trabajadores(as); simultáneamente el Sindicato instruirá a los Trabajadores(as) representados en este acto, acerca de la forma respetuosa y considerada con que deben tratar a sus supervisores. Las Partes convienen en agotar los recursos conciliatorios para dilucidar las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y ejecución de esta Convención, la Ley Orgánica del Trabajo, así como cualquier otra disposición legal, reglamentaria, ejecutiva y cualquier otra circunstancia que pudiera surgir entre las Partes; a fin de llegar a soluciones efectivas.

CLÁUSULA N° 4.- DURACIÓN:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años contados a partir del primero (1°) de mayo de 2011 y será aplicable a todos los Trabajadores(as) activos a la fecha de la firma de la misma, así como para aquellos que ingresen con posterioridad a esa fecha.

CLÁUSULA N° 5.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:

Sin perjuicio de la facultad de las organizaciones sindicales de acudir a los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, las Partes convienen en agotar los recursos conciliatorios para dilucidar los reclamos de naturaleza colectiva que surgen con ocasión del trabajo. A tales fines y con el objeto de llegar a una solución satisfactoria, las Partes convienen en seguir el siguiente procedimiento conciliatorio:

- a) El Sindicato presentará el reclamo por escrito al conocimiento del Gerente de Recursos Humanos Regional, quien deberá dar respuesta por escrito en un lapso que no excederá de tres (3) días hábiles.
- b) Si no se lograra el avenimiento o solución del caso, el Sindicato lo presentará al conocimiento del Gerente Corporativo de Recursos Humanos quien deberá dar respuesta por escrito en un lapso que no excederá de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, dentro del lapso antes mencionado, podrá convenir conjuntamente con el Sindicato, un lapso superior a los fines de dar respuesta a los asuntos que por su complejidad, ameriten cálculos o consultas externas.

CLÁUSULA N° 6.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS:

La Empresa conviene en que los beneficios de esta Convención Colectiva de Trabajo se extiendan a todas y cada una de las oficinas ubicadas en el área que constituye su jurisdicción, según se indica en la Cláusula N° 1 de esta Convención.

CLÁUSULA N° 7.- SUSTITUCIÓN DE PATRONO:

Los derechos consagrados en esta Convención Colectiva de Trabajo en beneficio de los Trabajadores(as) al servicio de la Empresa, no serán afectados en ningún caso por sustitución de patrono, cambio de razón social, fusión o absorción de sus actividades por otra entidad o por cualquier otra causa o razón derivada de convenios, pactos o negociaciones realizadas por la Empresa.

CLÁUSULA N° 8.- MANTENIMIENTO DE CONDICIONES:

De conformidad con lo establecido en los artículos 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y 3 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la Empresa conviene en mantener las condiciones laborales o beneficios establecidos en favor de los Trabajadores(as), anteriores a la presente Convención, que no hayan sido modificadas, superados, mejorados o suprimidos por ésta.

PARÁGRAFO PRIMERO: Sólo se entenderán incorporados al patrimonio de los Trabajadores(as), aquellos beneficios o condiciones más ventajosas que hubieren sido suprimidas ilegalmente de la Convención.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es entendido entre las Partes que aquellas condiciones de trabajo o beneficios contemplados en actas u otros instrumentos extracontractuales, permanecerán en vigencia y surtirán sus correspondientes efectos.

CLÁUSULA N° 9.- NEGOCIACIÓN DE NUEVA CONVENCION:

La Empresa conviene en iniciar la discusión de la próxima Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los seis (6) meses anteriores al vencimiento de la vigente (Treinta (30) de Abril de 2014), en el entendido que la Convención Colectiva de Trabajo que las Partes aprueben tendrá vigencia a partir del primero (1°) de mayo de 2014.

CLÁUSULA N° 10.- PUBLICACIÓN:

La Empresa conviene en ordenar la publicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo en cantidades suficientes, para ser distribuidas entre los Trabajadores(as) beneficiados. Los ejemplares editados serán entregados al Sindicato, en un lapso que no deberá exceder de treinta (30) días continuos, a partir de la recepción de la respectiva homologación por parte de la Inspectoría del Trabajo competente, para que éste los distribuya individualmente.

CLÁUSULA N° 11.- NUEVAS PETICIONES:

Es convenio expreso que durante la vigencia de esta Convención, no se podrán presentar a la Empresa nuevas peticiones que pretendan modificar las estipulaciones aquí pactadas, ya que la misma tiene por objeto establecer armonía en las relaciones laborales durante su vigencia y el propósito es no alterarlas con la presentación de nuevas peticiones, excepto las especificadas expresamente en este instrumento de mutuo acuerdo.

CAPITULO"

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

SECCIÓN I

CONDICIONES GENERALES

CLÁUSULA N° 12.- PERIODO DE PRUEBA:

Todo Trabajador que ingrese a la Empresa, después de la firma de la presente Convención, deberá cumplir con un período de prueba durante los primeros cuarenta y cinco (45) días a partir de su fecha de ingreso, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Dentro de dicho período se contará el lapso de entrenamiento que deberá cumplir el personal de "Oficial de Valores" en el Centro de Adiestramiento Especial (CAE).

PARÁGRAFO ÚNICO: Queda entendido entre las Partes que todo Trabajador desde que ingresa a la Empresa, debe cumplir con sus reglamentos internos y normas y devengará los beneficios que se desprenden de la presente Convención, incluyendo el salario que le corresponda de acuerdo con su clasificación en el tabulador.

CLÁUSULA N° 13.- CENTRO DE PROCESAMIENTO DE VALORES (CPV):

Queda expresamente convenido entre las Partes que aquellos Trabajadores(as) que laboren en el Centro de Procesamiento de Valores (CPV), y cuyas condiciones de trabajo y salario sean a destajo, no les serán aplicables las estipulaciones contenidas en las Cláusulas Nos. 15, 16 Y 17 de la presente Convención Colectiva de Trabajo y, en general, todas aquellas estipulaciones que no sean susceptibles de aplicación en virtud

de la naturaleza especial de sus funciones.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las Partes convienen que los salarios de dichos Trabajadores(as) se regirán por el Tabulador de Salarios, el cual se considera parte integrante de esta Convención.

CLÁUSULA N° 14.- SUSPENSIÓN:

La Empresa conviene en que no podrá suspender de sus labores por razones de disciplina a ningún Trabajador sin goce de salario. Asimismo, cualquier suspensión se notificará de inmediato y por escrito al Sindicato, indicando las causas que justifiquen tal medida.

SECCIÓN II

TIEMPO DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 15.- HORARIO:

Dada la naturaleza y característica del servicio que debe prestar la Empresa, el cual es de carácter necesariamente continuo, ésta establecerá horarios de trabajo, de lunes a viernes (ambos días inclusive), con una (1) hora para el descanso, de acuerdo con las actividades y departamentos a los cuales esté adscrito el Trabajador, respetando siempre los siguientes límites:

- a) La jornada diurna no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- b) La jornada mixta no excederá de cuarenta y dos (42) horas semanales.
- e) La jornada nocturna no excederá treinta y cinco (35) horas semanales.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cualquier labor que exceda de los límites de horario establecidos legalmente fijados por cada jornada se considerará como sobretiempo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el caso que un Trabajador, por razones de servicio deba laborar su hora destinada para el descanso, ésta formará parte de su jornada de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: La Empresa estudiará conjuntamente con el Sindicato las alternativas de cambios de turnos de trabajo, con al menos una (1) semana de anticipación a su aplicación.

PARÁGRAFO CUARTO: Queda expresamente convenido entre las Partes que no estarán sujetos a la limitación de jornada semanal de lunes a viernes, por considerarse indispensables para la seguridad de la Empresa, los servicios de Guardia y Custodia (vigilancia y seguridad de todas las instalaciones de la Empresa), así como los servicios del Centro Estratégico de Monitoreo (sistema integral de monitoreo electrónico de todas las sedes a nivel nacional), por tratarse de labores necesariamente continuas, que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material que requiera un esfuerzo continuo.

PARÁGRAFO QUINTO: La Empresa conviene en mantener, como lo ha venido haciendo, un sistema de rotación por turnos intercalados diarios, para los Trabajadores(as) de Documentos Mercantiles, S.A. "DOMESA" que laboren en el servicio de PONNY EXPRESS, que cubre rutas largas, tales como las de Caracas-Carora, Caracas-Barquisimeto, Caracas-Boca de Uchire y la ruta nocturna en Caracas. No así para la ruta considerada corta como Caracas-Valencia, la cual laboran

diariamente. En todos los casos, excepto la ruta nocturna Caracas, se establecerá eventualmente un sistema de rotación de rutas.

CLÁUSULA N° 16.- HORAS EXTRAS:

La Empresa conviene en pagar las horas extraordinarias diurnas que laboren los Trabajadores(as) con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario normal por hora convenida para la jornada ordinaria diurna, mientras que las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario normal por hora convenida para la jornada ordinaria diurna.

Queda entendido que percibirán horas extraordinarias los Trabajadores(as) que sean llamados a prestar sus servicios antes del inicio de su jornada ordinaria y laboren completamente hasta el final de su horario establecido.

Es entendido que el pago de las horas extraordinarias procederá por cada hora laborada en exceso, así como también por fracción de hora laborada que sea superior a quince (15) minutos.

Igualmente es acuerdo expreso entre las Partes, que en la presente cláusula se encuentra contenido el recargo de las horas extraordinarias establecido en el artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 17.- DIA LIBRE REMUNERADO:

La Empresa conviene en conceder un (1) día libre remunerado a salario normal al Trabajador que por razones de emergencia o de la inevitable continuidad de los servicios, labore hasta trece (13) horas continuas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando esta labor incluya dentro de esas trece (13) horas, un período mínimo de dos (2) horas nocturnas.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Empresa evitará en lo posible que se labore en las condiciones antes descritas.

CLÁUSULA N° 18.- DIAS FERIADOS REMUNERADOS:

La Empresa conviene en reconocer como días feriados convencionales remunerados a salario normal, a los solos fines de su remuneración obligatoria, sin que esto signifique obligación de descanso compensatorio, los siguientes: (i) Lunes y Martes de Carnaval, (ii) Sábado de Gloria y (iii) 24 Y 31 de diciembre, además de los contemplados en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo así como en la Ley de Fiestas Nacionales.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa conviene en pagar con el recargo legal para el trabajo en día feriado las labores que se ejecuten los días 15 de octubre para los trabajadores de Valores (día del Panamericano), 28 de Octubre para los trabajadores de Domesa (día de Domesa) y el 1° de noviembre para todos los trabajadores de la Empresa (día de todos los Santos), sin que ello implique la suspensión de labores en tales fechas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dado que los servicios que presta la Empresa revisten carácter de interés colectivo y estratégico, y en consecuencia no son susceptibles de interrupción, si fuere necesario que algunos Trabajadores(as) o grupos de Trabajadores(as) presten servicios en algún día feriado, la Empresa lo informará con anticipación y deberá pagarles el salario extraordinario correspondiente a ese día feriado, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

CLÁUSULA N° 19.- BONO NOCTURNO:

Los Trabajadores(as) que presten servicios por el sistema de turnos o de guardias y laboren en la jornada nocturna comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., percibirán un recargo del cuarenta por ciento (40%) sobre el salario normal convenido para la jornada ordinaria diurna, por cada hora efectivamente laborada.

Queda entendido que este recargo comprende el previsto en el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: De igual forma, la Empresa conviene en continuar con la práctica de pagar el bono nocturno establecido en el encabezado del párrafo anterior, a quienes laboren en el Ponny Express de Documentos Mercantiles, S.A. "DOMESA", en horarios nocturnos de la siguiente manera:

- a) Un (01) bono nocturno equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario normal a quienes trabajen sólo en horario nocturno.
- b) Un (01) bono nocturno equivalente al treinta por ciento (30%) del salario normal a quienes trabajen horarios nocturnos de forma interdiaria.

Queda entendido que en caso que el Trabajador faltare un (1) día o más de su jornada ordinaria en el lapso de un mes, la Empresa sólo pagará lo correspondiente al cuarenta por ciento (40%) de recargo de acuerdo a los días efectivamente laborados. El pago del bono anteriormente señalado, comprende tanto el recargo establecido en la presente cláusula como el estipulado en el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A todo evento cuando la jornada mixta comprenda un lapso que sea mayor de cuatro (4) horas nocturnas, ésta se considerará nocturna en su totalidad.

CLÁUSULA N° 20.- VACACIONES Y BONO VACACIONAL:

La Empresa conviene en conceder vacaciones anuales a sus Trabajadores(as) y pagar un bono vacacional de acuerdo con la siguiente tabla:

| ANTIGÜEDAD | VACACIONES | BONO VACACIONAL |
|---------------------|--------------------------------|------------------------|
| | (días de disfrute) | |
| Entre 1-4 años | 21 días hábiles salario normal | 23 días salario normal |
| Entre 5-7 años | 25 días hábiles salario normal | 35 días salario normal |
| Entre 8-10 años | 27 días hábiles salario normal | 43 días salario normal |
| Entre 11-13 años | 30 días hábiles salario normal | 54 días salario normal |
| 14 años en adelante | 30 días hábiles salario normal | 61 días salario normal |

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago de las vacaciones y bono vacacional se calculará tomando como base el salario normal del mes inmediato anterior al inicio del disfrute. En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, la base de cálculo será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, de conformidad con el artículo 95 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las Partes convienen que durante el período comprendido entre el 1^o de diciembre de cada año y el 15 de enero del año siguiente, por razones expresas de servicio se limitará el otorgamiento de vacaciones; sin embargo, a juicio de la Empresa, podrán establecerse excepciones siempre y cuando no se vea afectada la prestación de los servicios.

PARÁGRAFO TERCERO: La Empresa conviene que en caso de terminación del contrato de trabajo por causas distintas a las previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, ésta pagará al Trabajador las vacaciones fraccionadas, calculadas con base en la tabla establecida en la presente cláusula.

PARÁGRAFO CUARTO: La Empresa conviene que en el caso del Trabajador que encontrándose en el disfrute de su período vacacional se viere incapacitado por razones de salud que le impidan continuar disfrutando de las mismas, el goce de su derecho anual de vacaciones se interrumpirá mientras persista la enfermedad. Dicha interrupción la comprobará el interesado mediante la presentación a la Empresa del certificado de incapacidad correspondiente expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición.

PARÁGRAFO QUINTO: La Empresa y el Trabajador podrán convenir que este último preste servicios en los días adicionales a los quince (15) primeros días hábiles de vacaciones, siempre y cuando el Trabajador disfrute efectivamente de al menos los quince (15) días hábiles a que alude el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo. En este caso, la Empresa le pagará los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado en los referidos días, todo de conformidad con lo establecido en el parágrafo único de la norma legal aquí citada.

PARÁGRAFO SEXTO: Es acuerdo expreso entre las Partes que en el pago al que hace referencia la presente cláusula se encuentran incluidos, los conceptos consagrados en los artículos 219, 223 Y 225 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Al regreso del descanso vacacional de los Trabajadores(as) beneficiarios de la Ley de Alimentación para los Trabajadores(as) Trabajadoras, la Empresa conviene en reconocerles los tickets o cupones de alimentación, en proporción al número de días de disfrute vacacional, según la tabla indicada en esta cláusula. En caso de disfrute parcial o fraccionado del periodo vacacional, se entenderá cumplida de manera íntegra la obligación con el pago inicialmente realizado mediante la entrega del total de los tickets o cupones, al regreso del disfrute efectivo de la primera fracción, sin que puedan reclamarse nuevamente al regreso de las posteriores fracciones del disfrute. Es expresamente convenido entre las Partes que los únicos destinatarios del beneficio establecido en este parágrafo son los Trabajadores(as) beneficiarios de la Ley de Alimentación para los Trabajadores(as) y Trabajadoras siempre que efectivamente disfruten su período vacacional.

Asimismo, es convenido entre las Partes, que el otorgamiento del beneficio de tickets o cupones de alimentación, no es de naturaleza salarial, por constituir un beneficio social contractual no remunerativo, de conformidad con el artículo 133 Parágrafo Tercero, Numeral 1° de la Ley Orgánica del Trabajo y 50 de su Reglamento.

SECCIÓN III RÉGIMEN SALARIAL

CLÁUSULA N° 21.- PAGO DE SALARIOS:

La Empresa conviene en pagar los salarios de los Trabajadores(as) en el sitio de trabajo y durante la jornada de trabajo, conforme a las siguientes especificaciones:

1. En la primera quincena de cada mes la Empresa pagará un anticipo equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mensual, y en la segunda quincena el restante sesenta por ciento (60%), siendo que en esta última fecha se harán todas las deducciones por cuentas personales, caja de ahorros, contribuciones a los Regímenes Prestacionales del Sistema de la Seguridad Social y demás deducciones legales y convencionales que correspondan.
2. Empleados: El pago del salario se realizará los días 14 y 29 de cada mes, y si éstos coincidieran con días no hábiles para el trabajo administrativo, feriados o festivos, el día hábil inmediatamente anterior a los mismos, considerando las proporciones establecidas en el numeral 1 de la presente cláusula;
3. Obreros: Los días viernes de cada semana o en el día hábil inmediatamente anterior, si coincidieren con feriados o festivos.
4. En los recibos de pago deberá expresarse los detalles y conceptos de la remuneración, así como las deducciones que se hagan a los Trabajadores(as).

PARÁGRAFO PRIMERO: Los Trabajadores(as) tendrán derecho al descanso en los días domingos, sin perjuicio de que, en razón de su horario y actividades desempeñadas, se haga necesaria la prestación del servicio en ese día, caso en el cual se cancelarán los recargos y previsiones compensatorias a que haya lugar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa pagará a los Trabajadores(as) el salario correspondiente al descanso semanal cuando éstos hayan trabajado un mínimo de cuatro (4) días hábiles en la correspondiente semana.

En el caso de los Trabajadores(as) que presten servicios por guardias o turnos, para determinar si el trabajo efectuado en una jornada diaria se realiza en un día domingo o feriado de remuneración obligatoria y corresponde por tanto pagar la remuneración correspondiente al día de descanso semanal, se atenderá al hecho de que el trabajo se haya iniciado en el correspondiente día domingo o feriado, o que su duración en esos días haya sido mayor de cuatro (4) horas.

CLÁUSULA N° 22.- PRIMA DE CARRETERA:

La Empresa conviene en pagar una prima diaria de SETENTA Y CINCO BOLIVARES (Bs. 75,00) a los Trabajadores(as) que realicen rutas foráneas durante su jornada de trabajo y VEINTICINCO BOLIVARES (Bs. 25,00) a quienes realicen rutas extraurbanas durante su jornada de trabajo, en consideración al esfuerzo adicional que conlleva prestar el servicio en dichas circunstancias.

Se considerarán como rutas foráneas aquellas que cumplan con las siguientes condiciones concurrentes:

- a) Supongan un recorrido de más de ciento cincuenta (150) kilómetros de ida y vuelta desde el punto de salida al punto de retorno;
- b) El tiempo de la ruta supere cinco (5) horas de recorrido continuo en el tiempo normal en que debe realizarse la ruta y;

- c) Que la ruta esté fuera de la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

Se considerarán como rutas extraurbanas aquellas que cumplan con las siguientes condiciones concurrentes:

- a) Supongan un recorrido menor de ciento cincuenta (150) kilómetros de distancia de ida y vuelta;
- b) Que la prestación del servicio sea corrida -más de cuatro (4) horas- y;
- c) Que la ruta esté fuera de la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El beneficio previsto en la presente cláusula se podrá devengar cualquier día de la semana en que se ejecute una ruta foránea y/o extra urbana y sólo serán beneficiarios del mismo los Trabajadores(as) que ocupen, de manera temporal o permanente, los siguientes puestos de trabajo: i) Chofer; ii) Cajero; iii) Ayudante; iv) Cuarto (4º) hombre; v) Operador ATM; vi) Técnico de Cofres y; vii) Gruero de Taller y/o Mecánico y su acompañante en caso de haberlo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la vigencia de la presente Convención, el valor de la prima de carretera en rutas foráneas y extraurbanas será revisado en el mes de abril de cada año y el ajuste será efectivo al mes de mayo de cada año.

CLÁUSULA N° 23.- AUMENTO DE SALARIOS Y REVISIÓN DE BENEFICIOS:

No obstante que la duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo es de Tres (03) años, las partes se comprometen a revisar los salarios de los Trabajadores(as) beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo una vez cada año durante el mes de abril, a fin de acordar dos (2) ajustes en el año, uno en el mes de mayo y otro en el mes de octubre, con el propósito de adecuarlo en lo posible al costo actual de la vida y de mantener su poder adquisitivo. Asimismo, se ajustarán anualmente en el mes de abril el importe de los beneficios socioeconómicos no salariales establecidos en las cláusulas 35 a la 40, de esta Convención Colectiva de Trabajo, ambas inclusive, para cada período anual.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los fines de determinar las fechas de los ajustes o aumentos de salarios y revisión de los beneficios socioeconómicos establecidos en la presente cláusula, la anualidad se considera vencida el 1º de mayo de cada año.

Para el primer año de duración de esta Convención Colectiva de Trabajo las partes han acordado un incremento salarial de un veintiséis por ciento (26%) sobre el salario básico a partir del 1º de mayo y un incremento de un catorce (14%) sobre el salario básico a partir del 1º de Octubre de 2011 como segundo aumento. Para el segundo y tercer año ambas partes en el mes de abril acordarán dichos aumentos que serán aplicados en los meses de mayo y de octubre de cada año, conforme a lo previsto en el encabezado de esta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para el caso de los Trabajadores(as) a producción, recibirán los aumentos de salarios a que se refiere ésta cláusula mediante el ajuste porcentual correspondiente a la respectiva unidad de producción.

CLÁUSULA N° 24.- PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS:

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa conviene de mutuo acuerdo con los Trabajadores(as) en pagar en la primera quincena del mes de noviembre de cada año por concepto de participación en los beneficios anuales y en proporción a los meses completos de servicio durante el respectivo ejercicio anual, las siguientes cantidades:

1. Los Trabajadores(as) que tengan un (1) año o menos de antigüedad en la Empresa, recibirán el equivalente a setenta (70) días de salario normal, en proporción a los meses efectivamente laborados [*factor: 0,19444*].
2. Los Trabajadores(as) que tengan más de un (1) año de antigüedad pero menos de dos (2) años en la Empresa, recibirán el equivalente a noventa (90) días de salario normal [*factor: 0,25000*].
3. Los Trabajadores(as) que tengan más de dos (2) años de antigüedad en la Empresa, recibirán el equivalente a ciento veinte (120) días de salario normal [*factor: 0,33333*].

PARÁGRAFO PRIMERO: Las Partes convienen que a partir de la entrada en vigencia de esta Convención, la base de cálculo para estimar la participación en los beneficios estará compuesta por los salarios devengados entre el mes de enero a octubre del ejercicio anual respectivo. Asimismo, se proyectarán los salarios básicos de los meses de noviembre y diciembre del respectivo ejercicio anual. El remanente correspondiente a las retribuciones variables devengadas en los meses de noviembre y diciembre del ejercicio anual, serán pagadas en el mes de enero del año siguiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La alícuota de las utilidades previstas en la presente cláusula se tomará en consideración para determinar el salario de referencia para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderle a un trabajador a la terminación de la relación de trabajo, pero a estos solos efectos.

A tales fines, el total que perciba el Trabajador se distribuirá entre los meses completos de servicio efectivamente prestados durante dicho ejercicio. Queda convenido entre las Partes que, a los solos efectos del pago de utilidades, cualquier fracción de mes superior a veinte (20) días laborados será considerada como un (1) mes completo de servicio. En esos mismos casos, cuando la terminación de la vinculación laboral ocurra antes del vencimiento del ejercicio económico, la liquidación de la parte correspondiente a los meses transcurridos, podrá hacerse al vencimiento del respectivo ejercicio económico.

PARÁGRAFO TERCERO: A los fines del cálculo y pago de la participación de los Trabajadores(as) en los beneficios de la Empresa, de conformidad con el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo y esta cláusula, es entendido que, independientemente de la fecha de cierre del ejercicio económico de la Empresa, por estar garantizados los beneficios, lo pagado por ésta cubre el año calendario al cual se refiere el pago, incluidos los meses de enero y diciembre de ese año.

PARÁGRAFO CUARTO: Únicamente a los fines del cálculo de las utilidades correspondientes al año 2011 y ante el cambio de régimen entre la Convención Colectiva de Trabajo 2007-2010 y la presente Convención, las mismas serán calculadas de la siguiente manera:

- a) Las utilidades causadas entre el 1^o de enero de 2011 al 30 de abril de 2011, se calcularán con base al último salario básico devengado al 30 de abril de 2011, más la alícuota del bono vacacional, más el promedio de las horas extraordinarias devengadas entre el mes de noviembre de 2010 Y abril de 2011.

- b) Las utilidades causadas entre el 1º de mayo de 2011 al 30 de octubre de 2011, se calcularán con base a los salarios efectivamente devengados cada mes. Las utilidades causadas del 1º de noviembre de 2011 al 31 de diciembre de 2011, se calcularán proyectando los salarios básicos devengados entre los meses de noviembre y diciembre del respectivo ejercicio anual; y el remanente con base a las retribuciones variables devengadas entre el 1º de noviembre de 2011 al 31 de diciembre de 2011, serán pagadas en el mes de enero de 2012.

SECCIÓN IV SUPLENCIAS, LICENCIAS y PROMOCIONES

CLÁUSULA N° 25.- TRASLADO DEFINITIVO O TEMPORAL Y VIÁTICOS:

Es potestativo del Trabajador aceptar o no su traslado definitivo o temporal a un lugar diferente de la localidad en que usualmente presta sus servicios para la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para los efectos de la Convención Colectiva de Trabajo se denominarán:

- a) **TRASLADO TEMPORAL:** Será aquel que surja por razones de suplencias o cualquier otra causa no permanente, para prestar sus servicios en una localidad diferente de aquella en la que habitualmente lo hace, para lo cual la Empresa tomará en consideración las razones que pueda aducir el Sindicato.
- b) **TRASLADO DEFINITIVO:** Será aquel efectuado para prestar sus servicios en una localidad diferente de aquella en la que habitualmente lo hacía, que reviste un carácter permanente, siempre que el cargo a ocupar se encuentre vacante.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, la Empresa pagará al Trabajador el transporte apropiado y un viático estimado conforme a la categoría del Trabajador según el Manual de Viáticos, que será aplicable cuando se trate de traslados o viajes profesionales en asuntos de servicios. Es acuerdo entre las Partes que el Manual de Viáticos complementa el contenido de la presente Convención; el cual la Empresa se compromete a ajustar en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y publicar su contenido.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de extensión de los traslados temporales, por lapsos superiores al inicialmente previsto y cuyos costos por estadía sean mayores a los requeridos para traslados temporales, los mismos serán objeto de arreglos con el Trabajador en términos equivalentes a vivienda tipo pensión o acomodación similar.

PARÁGRAFO CUARTO: Es expresamente convenido entre las Partes que adicional al pago de los montos establecidos en el Manual de Viáticos al cual se refiere esta cláusula, la Empresa conviene en reconocer a los trabajadores(as) beneficiarios de la Ley de Alimentación para los Trabajadores(as) y Trabajadoras, el otorgamiento de los cupones o tickets de alimentación por cada jornada efectivamente laborada, quedando expresamente convenido que dicho beneficio no tiene carácter salarial, por constituir un beneficio social no remunerativo, de conformidad con lo establecido en los artículos 133 Parágrafo Tercero, numeral 1º de la Ley Orgánica del Trabajo y 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO: Se deja expresa constancia que los pagos por concepto de vivienda, transporte y/o viáticos, sean de carácter temporal o definitivo, no revisten carácter salarial, ya que los mismos se cancelan al Trabajador con la finalidad de garantizar las condiciones adecuadas para la ejecución de sus servicios y adicionalmente constituyen gastos que sólo deben ser asumidos por la Empresa.

CLÁUSULA N° 26.- GASTOS POR TRASLADOS DEFINITIVOS:

La Empresa conviene en pagar los gastos de traslado del Trabajador y los de los familiares que de él dependan, con sus correspondientes muebles y demás enseres, cuando sea transferido en forma definitiva a otra localidad de trabajo por iniciativa de la Empresa. En este caso, cuando la relación de trabajo finalice, la Empresa conviene también en pagarle los gastos de traslado de sus enseres conjuntamente con sus familiares ya indicados, al lugar donde inicialmente fue contratado.

En caso que el Trabajador elija un sitio diferente del lugar de origen de su contrato de trabajo y siempre que esté ubicado dentro del territorio nacional, la Empresa le pagará únicamente los gastos de transporte.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los fines de esta cláusula se entiende como familiares del Trabajador aquellos que dependan económicamente de éste, a saber: cónyuges, concubinos, padres e hijos solteros o menores de 18 años de edad. Cualquier otro familiar no especificado en la presente cláusula se determinará por acuerdo entre las Partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso que el traslado sea realizado a solicitud del Trabajador los gastos que se deriven del mismo serán por su exclusiva cuenta.

PARÁGRAFO TERCERO: Queda entendido que en ningún caso el presente beneficio tendrá carácter salarial.

CLÁUSULA N° 27.- PERMISO PRE Y POST-NATAL PARA LAS TRABAJADORAS:

La Empresa acuerda que una vez agotado el permiso pre y post-natal establecido en el artículo 376 de la Ley Orgánica del Trabajo, otorgará adicionalmente a las Trabajadoras, siete (7) días continuos de permiso remunerado a salario normal.

Asimismo, en el permiso pre y post-natal, así como durante el período convencional aquí establecido y sólo para el supuesto que la Trabajadora sea acreedora del beneficio legal de alimentación, la Empresa hará entrega de los tickets de alimentación respectivos, como si las referidas jornadas hubiesen sido efectivamente laboradas.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Empresa se compromete a conceder mensualmente, un (1) día o dos (2) medios días de licencia o de permiso remunerado a salario normal, durante el embarazo a la Trabajadora gestante. Adicionalmente, el padre madre incorporado al trabajo, tendrá derecho a disfrutar de un (1) día de licencia permiso remunerado cada mes, durante el primer año de vida del(os) hijo(s), para concurrir al centro asistencial pediátrico, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CLÁUSULA N° 28.- DETENCIÓN:

La Empresa no considerará como motivo de despido la detención preventiva por averiguación de cualquier Trabajador por un lapso de hasta treinta (30) días continuos. Sin embargo, cuando la detención se prolongue por mayor tiempo y siempre que quede comprobada su no culpabilidad, la Empresa no procederá a su despido justificado siempre que la detención no excediere de sesenta (60) días continuos.

CLÁUSULA N° 29.- SUSTITUCIÓN TEMPORAL:

La Empresa conviene en pagar al Trabajador que provisionalmente y durante más de diez (10) días hábiles o más, pase a ocupar un cargo de mayor jerarquía a aquel del cual es titular, el treinta por ciento (30%) de su salario básico por concepto de bono de suplencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este bono se pagará en la fecha correspondiente a cada quincena trabajada mientras dure la suplencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es convenio entre las Partes que el ejercicio temporal del cargo no causa derecho al mismo y en consecuencia, el Trabajador sustituto podrá ser repuesto a su posición inicial sin que se pueda alegar por ello despido indirecto.

PARÁGRAFO TERCERO: Es convenio entre las Partes que si la suplencia del Trabajador tuviere una duración mayor de tres (3) meses, el suplente quedará promovido de acuerdo con la escala de salarios del tabulador que corresponda al Trabajador sustituido, siempre que la ausencia del titular sea definitiva y el cargo se encuentre vacante.

CLÁUSULA N° 30.- CARGO VACANTE:

La Empresa conviene que al generarse una (1) vacante, por cualquier causa, estudiará las opciones de los Trabajadores(as) que puedan ocupar la misma y publicará periódicamente en la cartelera una lista de los puestos de trabajo vacantes con el perfil requerido.

El Sindicato propondrá candidatos a ocupar las vacantes para que sean sometidos al proceso de postulación, siempre y cuando dichos candidatos cumplan con el perfil del puesto de trabajo y las condiciones del proceso de selección llevado a cabo por la Empresa. La Empresa se compromete en informar al Sindicato el resultado de este proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO: La escogencia se efectuará con base en la antigüedad, rendimiento y competencias del Trabajador y en condiciones de idoneidad iguales dará preferencia a sus Trabajadores(as).

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa se compromete a realizar un incremento no menor del diez por ciento (10%) del salario devengado a todos aquellos Trabajadores(as) que sean promovidos a un puesto de trabajo superior, si la posición fuese el inmediato superior en la lista de puestos contenidos en el tabulador. Si la promoción tuviere lugar a otro puesto de trabajo superior de la lista, el aumento del salario será por el monto que resulte de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la lista para el puesto superior y la posición que ocupaba originalmente el Trabajador.

CLÁUSULA N° 31. - SERVICIO MILITAR:

En el caso de que un Trabajador sea seleccionado para el servicio militar y tenga que prestarlo, la Empresa conviene con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, en pagarle la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo correspondiente a su tiempo de servicio y los beneficios contractuales que le correspondan.

PARÁGRAFO ÚNICO: En caso que el Trabajador luego de los exámenes médicos requeridos para su ingreso en la institución armada no resulte apto para el servicio, la Empresa se obliga a reincorporarlo de inmediato sin que por esto pueda considerarse interrumpido su contrato individual de trabajo, siempre que este lapso no exceda de sesenta (60) días continuos.

CLÁUSULA N° 32.- PERMISOS REMUNERADOS:

La Empresa conviene en conceder permisos remunerados a sus Trabajadores(as) en los siguientes casos:

- a) Cinco (5) días hábiles por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o persona con quien haga vida marital.
- b) Hasta ocho (8) días hábiles al año por enfermedad grave de los siguientes familiares: padres, hijos, hermanos, cónyuge o persona con quien haga vida marital. La Empresa evaluará en casos excepcionales, la extensión del plazo señalado en este literal.
- c) Tres (3) días hábiles al año para tramitar documentos de identidad, libreta militar, licencia de conducir u otros exigidos por las leyes.
- d) Para rendir declaraciones como testigo ante una autoridad judicial o administrativa o participar como escabino.
- e) A representaciones no mayores de cinco (5) Trabajadores(as) para asistir a funerales de empleados de la Empresa.
- f) A los Trabajadores(as) que cursen estudios de libre escolaridad, secundaria, técnicos o universitarios, para cumplir con el proceso de inscripción, así como para la presentación de los exámenes correspondientes, cuando éstos coincidan con horas laborables. La inscripción y la presentación de exámenes deberán ser debidamente comprobados por el Trabajador interesado.

PARÁGRAFO ÚNICO: En todos los casos, el Trabajador deberá presentar los elementos que justifiquen el permiso solicitado y serán pagados en razón al salario normal del Trabajador.

CLÁUSULA N° 33.- PERMISOS NO REMUNERADOS PARA CURSOS:

La Empresa concederá permisos no remunerados hasta por el término de un (1) año, a los Trabajadores(as) que por su iniciativa deseen hacer cursos en el extranjero sobre materias concernientes a la actividad de la Empresa. Estos cursos en todo caso deberán ser previamente autorizados por la Empresa.

SECCIÓN V

BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS y PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA N° 34.- BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES (AS):

A.- ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES(AS):

La Empresa, conviene en pagar a sus Trabajadores(as) beneficiarios de la Ley de Alimentación para los Trabajadores(as) y Trabajadoras, como ayuda para desayuno, cena y sobrecena, y siempre y cuando los servicios se ejecuten fuera de su jornada ordinaria de trabajo, ya sea que lo hagan en la localidad donde usualmente lo ejecutan o fuera de ella, el presente beneficio conforme a los siguientes parámetros:

- **Desayuno:** A los Trabajadores(as) que hayan sido requeridos a realizar trabajos antes del inicio de su jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta inicie antes de las 7:00 a.m. y a los que habiendo trabajado durante la noche, se encuentren trabajando horas extraordinarias a las 6:00 a.m. Además aplicará a quienes terminen su jornada ordinaria de trabajo a las 6:00 .m. y no obstante deban continuar trabajando por un lapso de tiempo superior a una hora.
- **Cena:** A los Trabajadores(as) a quienes les sea requerido por la Empresa laborar horas extraordinarias a las 8:00 p.m. y a los Trabajadores(as) que al culminar a esta hora su jornada ordinaria de trabajo, deban prolongarla durante un lapso de tiempo superior a una hora, por requerimiento expreso de la Empresa.
- **Sobrecena:** A los Trabajadores(as) que presten servicio durante horas extraordinarias y se encuentren trabajando a las 12:00 a.m. a pesar de la culminación de su jornada ordinaria de trabajo.

A los fines del pago de los conceptos contractuales estipulados en la presente cláusula, se establecen los siguientes valores:

1. Se suministrará un (1) cupón o ticket de alimentación equivalente a DIEZ BOLIVARES (Bs.1 0,00) por cada ayuda de desayuno.
2. Se suministrará un (1) cupón o ticket de alimentación equivalente a TRECE BOLIVARES (Bs. 13,00) por cada ayuda de cena.
3. Se suministrará un (1) cupón o ticket de alimentación equivalente a DIEZ BOLIVARES (Bs.1 0,00) por cada ayuda de sobrecena.

B.- BENEFICIO LEGAL DE ALIMENTACIÓN:

Asimismo, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley de Alimentación para los Trabajadores(as) y Trabajadoras y su Reglamento, la Empresa pagará a los Trabajadores(as) amparados por la misma, bajo los siguientes parámetros:

1. Por cada jornada de trabajo efectiva, la Empresa suministrará un (1) cupón o ticket de alimentación equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la unidad tributaria vigente.
2. Independientemente de la duración de la jornada ordinaria, el prorrateo de los tickets de alimentación para pagar las horas extraordinarias, de trabajo se realizará sobre la base de ocho (8) horas.

PARÁGRAFO PRIMERO: La modalidad de cumplimiento de esta cláusula podrá ser modificada previo acuerdo entre las Partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir de la fecha del depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa extiende el cumplimiento de la obligación de alimentación, establecido en la presente cláusula, para los casos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, debidamente certificadas de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 57.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso que los parámetros legales de cumplimiento de este beneficio sean modificados y/o ampliados de forma que superen lo establecido en la presente cláusula, bastará que el mismo se adecúe a dichos términos, sin que en ningún momento se pueda considerar como un doble beneficio.

PARÁGRAFO CUARTO: Es convenido entre las Partes que el beneficio otorgado en la presente cláusula es de carácter social no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 35.- CONTRIBUCIÓN POR MATRIMONIO:

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores(as) que contraigan matrimonio una ayuda única de CUATROCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 450,00), así como un permiso remunerado de seis (6) días hábiles, calculados a salario normal. El referido permiso remunerado, deberá ser disfrutado por el beneficiario dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al matrimonio, todo ello, previa presentación del acta correspondiente.

PARAGRAFO PRIMERO: Es convenio entre las Partes que en caso que ambos contrayentes trabajen en la Empresa, ambos Trabajadores(as) cobrarán la ayuda única y deberán disfrutar del permiso en la misma oportunidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 36.- CONTRIBUCIÓN POR ASISTENCIA MÉDICA EN CASO DE PARTO:

La Empresa conviene en otorgar a cada uno de sus Trabajadores(as) una ayuda única y especial por asistencia médica de QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 500,00) en caso de parto normal y de SEISCIENTOS BOLIVARES (Bs. 600,00) en caso de parto por cesárea, cuando su cónyuge o concubina esté inscrita en los registros del Instituto Venezolano de los Seguros (IVSS) o demuestre su parentesco a través del acta de matrimonio o constancia de concubinato antes del parto y el alumbramiento se dé efectivamente, o a la Trabajadora que preste servicios en la Empresa.

El referido pago se efectuará en ambos casos, mediante la presentación de la partida de nacimiento y el certificado médico correspondiente en el que sea especificado si el parto fue normal o por cesárea.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de mortinato, la Empresa acuerda pagar al Trabajador una ayuda única y especial por asistencia médica de QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 500,00).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 37.- CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO:

La Empresa conviene en conceder una ayuda única y especial al Trabajador o Trabajadora con ocasión del nacimiento de un hijo de QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 500,00). Adicionalmente, el Trabajador disfrutará de un permiso remunerado de quince (15) días continuos, calculados a salario normal. Igualmente, la Empresa garantiza a los Trabajadores(as) beneficiarios de esta cláusula la entrega de los tickets o cupones de alimentación correspondientes a los días de disfrute del permiso aquí descrito.

PARÁGRAFO PRIMERO: Queda entendido que el permiso previsto en esta cláusula no es adicional a la licencia remunerada prevista en el artículo 9 de la Ley de Protección a las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

Asimismo, queda entendido que una vez implementado el sistema de pago o compensación a cargo del Sistema de Seguridad Social previsto en dicha Ley, el Trabajador reintegrará, a partir de ese momento, el monto recibido por licencia de paternidad o, en su defecto, la Empresa podrá compensar el importe pagado por dicho concepto con la Tesorería de la Seguridad Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para hacerse acreedor de este beneficio, el Trabajador deberá presentar la partida de nacimiento o documento que acredite el parentesco y si en el parto naciera más de un hijo, la ayuda será por cada uno de los hijos.

PARÁGRAFO TERCERO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 38.- CONTRIBUCIÓN PARA ÚTILES ESCOLARES:

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores(as) que devenguen menos de tres (3) salarios mínimos, cuyos hijos cursen educación básica y diversificada, el beneficio de otorgamiento de ayuda para compra de útiles escolares por la cantidad de SEISCIENTOS BOLIVARES (Bs. 600,00) por cada hijo, hasta un máximo de tres (3) hijos por cada Trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales.

CLÁUSULA N° 39.- MENSAJEROS MOTORIZADOS:

La Empresa conviene en cancelar a los trabajadores o trabajadoras mensajeros motorizados una asignación por la cantidad de QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 500,00) mensuales a quien tenga su moto al servicio de la Empresa como compensación por desgaste, así como para los gastos de mantenimiento y combustible de las unidades, de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 363 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

Dicho beneficio será cancelado en la misma oportunidad del pago mensual del trabajador o trabajadora y esta asignación deberá reflejarse en el recibo de pago correspondiente.

Igualmente, la Empresa se compromete en cubrir el valor correspondiente a la póliza denominada RCV (POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHICULO) de las motos pertenecientes a los motorizados que tengan sus propias unidades al servicio de la Empresa.

Queda expresamente establecido que el beneficio aquí contenido será objeto de revisión anual.

CLÁUSULA N° 40.- BONO NAVIDEÑO:

La Empresa conviene en conceder a todos los Trabajadores(as) durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, una gratificación de un (1) ticket o cupón por un valor de DOSCIENTOS BOLIVARES (Bs. 200,00).

Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 41.- BENEFICIO DE GUARDERIAS:

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores(as) que devenguen menos de cinco (5) salarios mínimos al mes, el beneficio de Guardería o Educación Inicial, en las instituciones debidamente inscritas ante las autoridades competentes, por cada uno de sus hijos hasta los cinco (5) años de edad, según dispone el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, escogiendo como modalidad de cumplimiento el pago de las mensualidades y de la matrícula por el equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo. La Empresa conviene en que si el hijo o hija del Trabajador cumpliera los cinco (5) años después de iniciado el año escolar, el beneficio aquí establecido se mantendrá hasta que el período escolar en curso haya culminado.

CLÁUSULA N° 42.- OTORGAMIENTO DE BECAS ESCOLARES PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES (AS):

La Empresa con la finalidad de estimular el rendimiento académico de los hijos de los Trabajadores(as), conviene en conceder hasta un máximo de ciento veinticinco (125) becas anuales, equivalente cada una a la cantidad de CIENTO VEINTE BOLIVARES (Bs. 120,00) mensuales y durante los diez (10) meses del año lectivo, en beneficio de los hijos de sus Trabajadores(as) que devenguen mensualmente menos de tres (3) salarios mínimos fijados por el Ejecutivo Nacional. Para hacerse acreedor del beneficio, los hijos de los Trabajadores(as) deberán ser menores de dieciocho (18) años de edad, y mantener un promedio académico de por lo menos dieciséis (16) puntos o su equivalente según la escala de calificación. Los Trabajadores(as) deberán consignar las calificaciones y constancia de inscripción del aspirante en la Gerencia de Recursos Humanos de la oficina para la cual prestan servicios.

Las becas escolares a otorgar dependerán del número de Trabajadores(as) por Empresa y por oficina en cada región, según la siguiente tabla:

| Región | N° de Becas | | |
|-----------------------------|-------------|--------|-------|
| | Blindado | Domesa | Total |
| Capital | 30 | 20 | 50 |
| Blinzoca / Zulia-Occidente | 15 | 5 | 20 |
| Blinpasa / Centro-Llanos | 15 | 5 | 20 |
| Blincosa / Centro-Occidente | 10 | 5 | 15 |
| Blindorsa / Oriente | 15 | 5 | 20 |
| | | | 125 |

En caso que existan más postulados que cupos de becas a ser otorgados, se realizará un sorteo en presencia de un representante del Sindicato a los fines de su asignación, y los resultados serán publicados en la cartelera sindical.

CLÁUSULA N° 43.- PLAN VACACIONAL:

La Empresa se compromete en continuar realizando el plan vacacional para los hijos de los Trabajadores(as) cuyas edades oscilen entre los siete (07) y trece (13) años de edad, entre los meses de julio y agosto de cada año; como una forma de estímulo para la recreación, esparcimiento y desarrollo intelectual de los mismos.

Este plan vacacional se ejecutará en el Centro de Adiestramiento Especial (CAE) en San Casimiro, Estado Aragua; con la participación de por los menos cincuenta (50) niños de cada una de las regiones donde opera la Empresa. Adicionalmente, la Empresa se compromete a sufragar todos los gastos de logística correspondientes a este beneficio.

CLÁUSULA N° 44.- ENCUENTRO FAMILIAR PANAMERICANO

La Empresa conjuntamente con el Sindicato, en reconocimiento a la labor de los Trabajadores(as), se compromete a coordinar la realización del tradicional Encuentro Familiar Panamericano, cuya celebración se efectuará preferiblemente entre los meses de mayo y junio. El sitio de realización será seleccionado previamente entre Empresa y Sindicato en representación de sus Trabajadores(as). La Empresa se compromete a cancelar en su totalidad los gastos que ocasione dicha celebración.

CLÁUSULA N° 45.- CONTRIBUCIÓN PARA EL DEPORTE:

La Empresa consciente de la necesidad de fomentar la práctica deportiva y el sano esparcimiento de sus Trabajadores(as), promoverá aquellas actividades que cónsonas con las facilidades de los horarios de trabajo, fuesen susceptibles de desarrollar entre los mismos.

Con el propósito de coordinar dichas actividades, se integrará un Comité de Deporte conformado como mínimo de la siguiente manera:

- El Coordinador Nacional de Deportes.
- El secretario sindical que tenga afinidad con el deporte.
- Un (1) representante de Recursos Humanos.
- Dos (2) Trabajadores(as) participantes de algunas de las actividades deportivas.

A tales efectos la Empresa conviene en realizar la dotación de uniformes cada dos (02) años; salvo reposición en caso de deterioro de las siguientes disciplinas:

- Uniforme de sóftbol: camisa, pantalón, gorra, sudadera, copa protectora, medias y un aporte del sesenta por ciento (60%) del valor de compra de un (1) guante y un (1) par de zapatos para esta disciplina.
- Uniforme de baloncesto: franela, short, medias y un aporte del sesenta por ciento (60%) del valor de compra de un (1) par de zapatos para esta disciplina.
- Uniforme de futbolito: franela, short, medias, canilleras, rodilleras y guantes para el arquero y un aporte del sesenta por ciento (60%) del valor de compra de un (1) par de zapatos para esta disciplina.
- Uniforme de bolas criollas: franela, pantalón y gorra.

Asimismo, las Partes acordarán los aportes para cualquier otra disciplina deportiva que se organice formalmente.

Igualmente, la Empresa continuará con la misma política de seguir asumiendo los gastos de inscripción, servicio de hidratación, arbitraje y transporte para los jugadores que asistan fuera de la región, pelotas y otros implementos deportivos según la necesidad tal y como lo ha venido haciendo actualmente.

CLÁUSULA N° 46.- PLAN DE PREVISIÓN FUNERARIA:

La Empresa conviene en contratar, sin costo alguno para el Trabajador, un Plan de Previsión Funeraria para amparar a los Trabajadores(as) beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, así como a los siguientes miembros de su grupo familiar: (i) cónyuge o concubino(a) del Trabajador(a); (ii) hijos del Trabajador(a) reconocidos legalmente sin límites de edad y cantidad; (iii) padre y madre del Trabajador(a) hasta los setenta y cinco (75) años de edad.

La Empresa conviene que los gastos de traslado del Trabajador fallecido y/o de los familiares antes señalados, serán cubiertos por el Plan de Previsión Funeraria.

PARÁGRAFO ÚNICO: Así mismo, el Sindicato velará por el estricto cumplimiento de los estándares de servicio del Plan de Previsión Funeraria y expondrá a la Empresa los reclamos por incumplimiento del acuerdo de servicio, los cuales deberán ser atendidos por el proveedor de manera inmediata, tomando los correctivos a que haya lugar para su solución. De igual modo, en caso de incumplimiento reiterado la Empresa gestionará la sustitución del proveedor en procura de opciones más eficientes.

CLÁUSULA N° 47.- AYUDA A HIJOS MENORES DE EDAD DEL TRABAJADOR FALLECIDO:

La Empresa conviene en pagar como una liberalidad, una ayuda mensual en beneficio de los hijos menores de edad del Trabajador fallecido, que aparezcan inscritos en el registro del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario devengado por el Trabajador durante el último mes efectivo de servicios y hasta que el último de los hijos cumpla dieciocho (18) años de edad.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las Partes convienen que en ningún caso la ayuda aquí establecida no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional. La aplicación de esta cláusula no será procedente en caso de muerte provocada.

CLÁUSULA N° 48.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE EN FUNCIONES DE TRABAJO O POR MUERTE NATURAL:

La Empresa conviene en pagar a los familiares de los Trabajadores(as) una indemnización única por muerte en accidente de trabajo equivalente a la cantidad de CINCUENTA Y CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 55.000,00), y en ningún caso será inferior a la indemnización contemplada en el artículo 85 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Queda convenido entre las Partes, que el pago establecido en esta cláusula será sustitutivo de las indemnizaciones previstas en el artículo 85 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y cualquier otra norma establecida a tal efecto, y por lo tanto, nada tendrá que pagar la Empresa en forma adicional por dichos conceptos.

En caso de muerte natural la indemnización será por la cantidad de VEINTE MIL BOLIVARES (Bs. 20.000,00).

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago de las indemnizaciones previstas en esta cláusula se realizará a los beneficiarios del Trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Los beneficiarios deberán demostrar su condición con los documentos que acrediten su parentesco, las autorizaciones de parte del Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes competente si fuere el caso, y/o aquellos documentos que puedan ser exigibles de conformidad con la legislación nacional aplicable.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el pago contenido en esta cláusula es una indemnización única y especial, que no tiene por objeto remunerar los servicios prestados por el Trabajador, y en consecuencia no será considerada salario a los fines de la determinación de los beneficios laborales que puedan corresponderle al Trabajador.

CLÁUSULA N° 49.- PAGO DE BENEFICIOS LABORALES EN CASO DE MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

En caso de muerte del Trabajador durante la prestación del servicio, bien sea por accidente de trabajo o asalto, la Empresa asumirá, además del pago de la prestación de antigüedad, conviene en pagar las indemnizaciones previstas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo. En estos casos no aplicará el pago dispuesto en la Cláusula N° 54 de la presente Convención, por encontrarse comprendidos dentro del pago a que alude la presente cláusula. La aplicación de esta ayuda no será procedente en caso de muerte provocada.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los fines del pago de la prestación de antigüedad, caja de ahorro y demás beneficios económicos que se generen por la relación laboral, los beneficiarios deberán demostrar su condición con los documentos que acrediten su parentesco, tramitar las autorizaciones a que hubiere lugar por ante el Juez de Protección del Niño y el Adolescente, si fuere el caso y a exhibir la declaración de herederos universales y/o aquellos documentos que puedan ser exigibles de conformidad con la legislación nacional aplicable.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es acuerdo expreso entre las partes, que el pago contenido en esta cláusula es una indemnización única y especial, que no tiene por objeto remunerar los servicios prestados por el Trabajador, y en consecuencia no será considerada salario a los fines de la determinación de los beneficios laborales del Trabajador.

CLÁUSULA N° 50.- CAJA DE AHORROS:

Todos los Trabajadores(as) tendrán derecho a ser miembros de la Caja de Ahorros, previo el cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos por los Estatutos y Reglamentos de dicha Caja.

Cada Trabajador miembro de la Caja ahorrará el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual, y por su parte la Empresa colaborará con el ahorro de sus Trabajadores(as), en las cantidades y condiciones que a continuación se determinan:

- a) Durante su primer año en la Empresa y en la Caja de Ahorros, el aporte de la Empresa será el equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del diez por ciento (10%) del salario básico previsto como ahorro en la presente cláusula.
- b) Durante el segundo año en la Empresa y en la Caja de Ahorros, el aporte de la Empresa será el equivalente al sesenta y seis por ciento (66%) del diez por ciento (10%) del salario básico previsto como ahorro en la presente cláusula.
- c) A partir del tercer año en la Empresa y en la Caja de Ahorros el aporte de la Empresa será el equivalente al cien por ciento (100%) del diez por ciento (10%) del salario básico previsto como ahorro en la presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los Trabajadores(as) podrán ahorrar cantidades superiores al diez por ciento (10%) de su Salario Básico mensual, pero el exceso a dicho diez por ciento (10%) será irrelevante a los efectos del aporte de la Empresa previsto en la presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa hará el aporte previsto en la presente cláusula, directamente a la Caja de Ahorros, para que ésta lo abone a los haberes del Trabajador en dicha Caja.

PARÁGRAFO TERCERO: La Empresa y sus Trabajadores(as), de acuerdo con su conveniencia podrán implementar nuevos Planes de Ahorro, distintos a los ya establecidos en la presente cláusula. La aceptación de dichos planes tendrá carácter voluntario tanto para la Empresa como para el Trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que los montos aportados por la Empresa por concepto de ayuda a la Caja de Ahorros, no serán libremente disponibles por los Trabajadores(as), y en consecuencia no serán considerados como salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 51.- PRÉSTAMO PARA LA DEFENSA LEGAL:

Si con motivo a un accidente de tránsito sufrido por Trabajadores(as) de la Empresa en ejercicio de sus funciones, sea en vehículos propiedad de ésta o particulares, los Trabajadores(as) fueren sometidos a juicios penales, la Empresa se compromete a prestarle la siguiente ayuda a los fines de su defensa:

Se abrirá al Trabajador afectado un crédito personal hasta por un máximo de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00) con destino exclusivo al pago de su defensa legal, incluidos honorarios de abogados, el cual se hará efectivo contra presentación de los comprobantes de gastos. En caso de absolución del Trabajador o terminación del juicio por cualquier causa que implique liberación definitiva de responsabilidad penal del Trabajador, no habrá obligación de parte del Trabajador de pagar el crédito a la Empresa, el cual quedará automáticamente extinguido, y el Trabajador tendrá además el derecho al reembolso de cualquier cantidad que hubiera pagado a la Empresa y/o le hubiera sido descontada por este motivo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El crédito previsto será reembolsado por el Trabajador respectivo mediante descuentos mensuales durante dieciocho (18) meses de ser el caso; de su salario no mayores del 20% de su salario básico, que la Empresa queda autorizada para efectuar desde el siguiente mes a la entrega de cualquier suma por este concepto, o bien mediante compensación contra las prestaciones sociales o cualquier otra cantidad que pueda corresponderle al Trabajador en caso de terminación de sus servicios por cualquier causa o concepto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este beneficio y condiciones se extienden a los casos de sometimiento de los Trabajadores a investigaciones por parte de las autoridades de tránsito, pero en este supuesto, el crédito será abierto hasta por un máximo de DOS MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 2.500,00).

PARÁGRAFO TERCERO: Este beneficio otorgado por la Empresa no dará derecho alguno a los abogados del Trabajador ni a ningún otro tercero a accionar contra ellas, ni tampoco representa la asunción de responsabilidad por parte de la Empresa por los hechos propios del Trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO: Es acuerdo expreso entre las partes, que el pago contenido en esta cláusula no tiene por objeto remunerar los servicios prestados por el Trabajador, y en consecuencia no será considerado salario a los fines de la determinación de los beneficios laborales del Trabajador.

CLÁUSULA N° 52.- PAGO DE CURSOS:

La Empresa colaborará moral y económicamente en todo aquello que tienda a mejorar el nivel instructivo, educativo, cultural y deportivo de los Trabajadores(as). A tal efecto, la Empresa contribuirá con el pago de cursos que sean acordes con las funciones y capacidad de los Trabajadores(as), en horarios que, en la medida de lo posible, coincidan con sus jornadas de trabajo, siendo el caso que si se realizan

fuera de ésta, el tiempo invertido en los mismos será imputado a su jornada de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa ofrecerá, en la medida de sus posibilidades, cursos para el desarrollo personal del Trabajador, cuya asistencia será de carácter voluntario y no serán imputables a su jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa elaborará políticas que garanticen la inversión realizada en sus Trabajadores(as) para obtener mayor capacitación.

CLÁUSULA N° 53.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD:

La Empresa conviene en reconocer la antigüedad de sus trabajadores(as) y le pagará una gratificación por cada cinco (5) años de tiempo ininterrumpido de servicios, según la escala que se detalla a continuación:

| TIEMPO ININTERRUMPIDO DE SERVICIO | MONTO PREMIO Bs. |
|---|---------------------|
| 5 años | BS.300,00 |
| 10 años | BS.500,00 |
| 15 años | Bs.800,00 |
| 20 años | Bs. 1.000,00 |
| 25 años | Bs. 1.500,00 |
| 30 años y cada quinquenio sucesivo | Bs. 3.000,00 |

Queda entendido entre las Partes que el pago de la gratificación a que alude la presente Cláusula, se realizará en el mes aniversario del lustro respectivo. Asimismo, el agasajo se hará en el marco del Día del Panamericano como regularmente se viene efectuando en un lugar de esparcimiento seleccionado por las Partes y donde estará presente la representación sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO: Es acuerdo expreso entre las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y, en consecuencia, no será considerado salario a efecto legal alguno.

CLÁUSULA N° 54.- GRATIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO:

La Empresa conviene en reconocer como derecho adquirido del Trabajador, el equivalente al pago de la prestación de antigüedad a que se refiere el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Igualmente, conviene que en caso de renuncia de aquellos Trabajadores(as) con más de diez (10) años de servicio y los que durante la vigencia de esta Convención, cumplan más de diez (10) años continuos e ininterrumpidos de servicio, se hacen acreedores, sólo al momento de la terminación de su relación de trabajo, de una suma equivalente a la indemnización por despido injustificado prevista en el numeral 2° del artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

Queda entendido que el pago adicional establecido para los Trabajadores(as) con más de diez (10) años de servicio y los que en el futuro cumplan diez (10) o más años en la Empresa, se considerará sustitutivo de la indemnización que establece el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo en su numeral 2° y será imputable a dicha indemnización o cualquier otra que sea creada por ese motivo.

Asimismo queda entendido que si la causa de terminación de la relación de trabajo fuere la muerte del Trabajador, este beneficio no será aplicable, ya que en sustitución se le pagará conforme lo establecido en la Cláusula N° 49 de la Convención Colectiva de Trabajo, pago que se realizará a sus herederos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ambas Partes de común acuerdo reconocen que el beneficio aquí previsto se corresponde con la indemnización de antigüedad doble, prevista en las anteriores convenciones colectivas y la Ley Orgánica del Trabajo antes de la reforma del 19 de junio de 1997.

CAPITULO III DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CLÁUSULA N° 55.- MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

La Empresa velará por el cumplimiento de toda la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en especial con las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el artículo 10 de su Reglamento Parcial, a fin de garantizar un medio ambiente de trabajo adecuado para los Trabajadores(as) beneficiarios de la Convención.

CLÁUSULA N° 56.- CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

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

1.- Notificación de Riesgos Ocupacionales: La Empresa se obliga a identificar con los Comités de Seguridad y Salud Laborales, los riesgos existentes en cada puesto de trabajo y a capacitar, instruir y notificar por escrito a sus Trabajadores, al momento de su ingreso, y antes de que éste vaya a desempeñar el cargo determinado, sobre los riesgos ocupacionales asociados a las instalaciones y al puesto de trabajo, a los cuales estarán expuestos por la acción de agentes físicos, condiciones disergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, y biológicos. De igual modo, le informará sobre los posibles efectos a su salud, seguridad y los principios de prevención de los mismos y las acciones que ha tomado la empresa para minimizar el riesgo.

1.1.- La Empresa se compromete, además de realizar las evaluaciones, aprobaciones y registros correspondientes, a notificar a los Trabajadores(as) sobre los cambios que realice en: infraestructura; condiciones de operación; tecnología del proceso; los procedimientos operacionales, de inspección y de mantenimiento y en los planes de respuesta y control de emergencias y contingencias que puedan afectar la salud y seguridad de los

trabajadores(as), la integridad de las instalaciones o el ambiente.

1.2.- La notificación de los cambios a que se refiere este numeral deberá incluir los nuevos riesgos que dichos cambios introduzcan, los potenciales efectos sobre su salud y seguridad de los trabajadores(as), así como las medidas de prevención y protección necesarias. Asimismo, la Empresa se compromete a suministrar el respectivo adiestramiento a los Trabajadores(as) en razón de los cambios operados de manera oportuna antes de comenzar a trabajar en su nuevo puesto.

2.- Capacitación para el Trabajo: Todo(a) Trabajador(a) debe ser y estar capacitado para realizar las actividades para las cuales ha sido contratado o las cuales se le han asignado. Para el desempeño de aquellos cargos que por la naturaleza de los riesgos inherentes a las mismas se requiera la certificación del organismo gubernamental competente o de instituciones autorizadas por éste, para desempeñar determinado cargo, el aspirante al mismo sólo podrá ser contratado cuando esté previamente certificado por estos. De igual forma el Trabajador que por efectos de reclasificación o promoción requiera tal certificado, la misma, no tendrá efecto sin estar éste previamente certificado por el referido organismo o institución. Por su parte, los Trabajadores(as) se obligan a asistir a actividades de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad y salud laboral que le indique la Empresa y acatar las normas de higiene y seguridad industrial.

3.- Programas de Prevención y Control de Riesgos Ocupacionales: La Empresa desarrollará e implantará programas de prevención y control de riesgos ocupacionales, escritos, estructurados y sistematizados en concordancia con las normas nacionales e internacionales, así como la adopción de mejores prácticas en la materia que pueda aplicarse.

4.- Equipos de Protección Personal: La Empresa se compromete a suministrar los equipos de protección personal adecuados a cada Trabajador, según la normativa vigente con base en la actividad que desempeña, los riesgos a los cuales potencialmente puede estar sometido y capacitarlos sobre el buen uso, inspección, mantenimiento, almacenamiento y reemplazo. Por su parte, los Trabajadores(as) estarán obligados a utilizar los equipos de protección personal que les sean suministrados para la ejecución de sus tareas y atender las instrucciones sobre su uso, inspección, mantenimiento, almacenamiento y reemplazo.

4.1.- Queda entendido que la Empresa se compromete con el reemplazo oportuno de cualquier herramienta, equipo o material de protección personal que por su justificado desgaste, deterioro, fin de vida útil según especificaciones del fabricante, recomendaciones de las organizaciones de seguridad, higiene y ambiente y lo establecido en las normas técnicas en la materia, no cumpla con sus objetivos de proteger la salud y seguridad del Trabajador.

5.- Herramientas, Maquinarias, Materiales y Equipos de Protección Personal: La Empresa conviene en suministrar en forma oportuna y gratuita a los Trabajadores(as) los útiles necesarios, tales como herramientas, equipos y materiales para efectuar el trabajo convenido. Los mencionados útiles y equipos serán de buena calidad, deberán ser conservados en buen estado por los Trabajadores(as) y la Empresa los repondrá tan pronto el Trabajador los devuelva por haberse comprobado que son ineficientes, o presentar algún deterioro que altere su funcionamiento. El Trabajador será responsable del valor de reposición de los objetos que le sean suministrados, menos la depreciación por uso o desgaste, en caso de pérdida por causa que le sea imputable, de acuerdo al resultado del respectivo informe de seguridad interna y, según el caso, del reintegro del valor de los mismos en caso de la terminación de la relación de trabajo.

5.1.- La Empresa se compromete a que los equipos, herramientas e instalaciones estén en condiciones que garanticen la seguridad de los trabajadores y minimicen los potenciales riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores. Por su parte, los Trabajadores(as) quedan obligados a coadyuvar al mantenimiento de tales condiciones y a dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o a uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de cualquier situación que afecte el funcionamiento de los equipos, herramientas e instalaciones y que constituya una desviación o condición insegura que pudiera afectar la salud o seguridad del Trabajador, las instalaciones o el entorno.

5.2.- La Empresa se compromete a continuar su práctica de asignar las labores tomando en cuenta las normas de higiene y seguridad laboral y no exigirá a sus Trabajadores(as) que realicen labores para las cuales la práctica específica de la Empresa requiera el uso de equipos de seguridad y protección personal y de alto nivel de riesgo, cuando no les haya suministrado esos equipos en buenas condiciones de uso. En todo caso, los Trabajadores(as) continuarán realizando todas las demás labores que le correspondan, de acuerdo con su clasificación.

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

7.- Tiempo de respuesta a las solicitudes: La Empresa atenderá de manera oportuna y de forma eficaz con respuesta de solución de condiciones de seguridad y salud que impacte al trabajador.

8.- Aseo Personal y Agua Potable: La empresa se compromete en mantener las condiciones sanitarias, así como proveer los implementos de aseo personal para los Trabajadores(as) y suministrar agua potable en cada uno de los centros de trabajo en proporción al número de Trabajadores(as).

CLÁUSULA N° 57.- EXÁMENES MÉDICOS:

A los fines de preservar la salud de los Trabajadores(as), sometidos a riesgos propios de sus actividades y otros factores externos, la Empresa se obliga a practicar un examen médico a sus Trabajadores(as) cuando ingresen a la misma o cuando sus condiciones físicas desmejoren. Igualmente, la Empresa a través de su Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo se obliga a practicar a los Trabajadores(as) un (1) examen médico anual, así como evaluaciones médicas pre y post vacacionales, en el entendido que si el Trabajador se negare a realizarse dichos exámenes, en virtud del riesgo inminente que dicha omisión representa para su vida y salud, se entenderá exonerada la Empresa de la responsabilidad inherente a dicha obligación.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Empresa mantendrá un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, a cargo de un personal profesional idóneo, de acuerdo con las previsiones de la legislación aplicable, las Normas Técnicas emanadas del INPSASEL y las Normas COVENIN.

Este servicio médico funcionará para cada centro de trabajo en beneficio de los Trabajadores(as) y en consecuencia las órdenes de reposo emitidas por el médico de la Empresa o el que ésta indique, serán reconocidas a los efectos de que le sean pagados al Trabajador, por concepto de indemnización, el equivalente al salario de los tres (3) primeros días de discapacidad cuyo pago no reconoce el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo velará por el

cumplimiento de la presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa se compromete en suministrar al Trabajador las medicinas de atención primaria que le indique el médico de la Empresa en la consulta del servicio médico interno.

CLÁUSULA N° 58.- FORMACIÓN CABAL:

Conscientes de la importancia de los servicios que presta la Empresa para la comunidad y de los riesgos que suponen para los Trabajadores(as), la Empresa impartirá formación cabal para la prestación del servicio, y a este fin, acuerda desarrollar un programa de formación, entrenamiento y actualización de los conocimientos y destrezas del Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es entendido que los cursos que programe la Empresa serán de obligatoria participación para los Trabajadores(as) a quienes estén dirigidos, quienes no podrán negarse a participar en los mismos en la fecha programada en los términos y condiciones establecidos en la Cláusula N° 52 de la presente Convención, salvo razones de enfermedad debidamente avalada por el servicio médico de la Empresa y/o por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), siendo la negativa, causa de las medidas administrativas que se deriven del no-cumplimiento del artículo 22 del Decreto 699.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es expresamente convenido que las enseñanzas y adiestramientos programados por la Empresa, se impartirán en el instituto idóneo, escogido por la Empresa o por instructores designados expresamente para ello. Asimismo, se conviene que en cada curso se hará una evaluación individual del participante y que el resultado satisfactorio será condición imprescindible para que quien aspire pueda ser promovido a un cargo superior.

CLÁUSULA N° 59.- LABORES DE RUTINA:

La Empresa en ningún momento podrá exigir a sus Trabajadores(as) el cumplimiento de sus labores, cuando la naturaleza de las mismas amerite el uso de equipos de seguridad industrial o armas de fuego y ésta no los haya suministrado, según lo establecido en las Leyes y/o Reglamentos. Esto no obsta para que el Trabajador perciba íntegramente su salario y demás beneficios legales y contractuales.

CLÁUSULA N° 60.- DELEGADOS(AS) DE PREVENCIÓN:

La Empresa se compromete en garantizar la elección de los delegados(as) de prevención como lo estipula la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y colaborar con todo lo referente a los gastos de papelería que puedan ocasionar dichas elecciones y otorgar permiso remunerado a la comisión electoral, durante las horas o días necesarios para realizar dicho evento. Los delegados(as) de prevención notificarán a la Empresa y al Sindicato el cronograma electoral para su coordinación.

CLÁUSULA N° 61.- FORMACIÓN EN MATERIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA DELEGADOS(AS) DE PREVENCIÓN:

La Empresa en aras de garantizar la formación de los delegados(as) de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se compromete a sufragar los gastos que se generen en su capacitación.

La Empresa cancelará en su totalidad, de conformidad con las previsiones del Manual para Gastos de Viaje, los traslados, hospedaje y alimentación que se causaren de eventos, encuentros, talleres, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a los cuales sean convocados y asistan los delegados(as) de prevención.

CLÁUSULA N° 62.- AUXILIO INMEDIATO:

La Empresa se compromete a mantener a disposición un (1) vehículo para garantizar el traslado inmediato del Trabajador en caso de ser víctima de accidente o enfermedad en el trabajo.

Asimismo, se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en sus artículos 40 numeral 13 y 59 numeral 6, así como al Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 12 numeral 4 y las Normas Técnicas dictadas en esta materia.

CLÁUSULA N° 63.- INFORMACIÓN AL SINDICATO Y A LOS DELEGADOS (AS) DE PREVENCIÓN SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL:

La Empresa se compromete en informar al Sindicato y a los delegados(as) de prevención, de cualquier accidente o enfermedad de origen ocupacional, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del mismo o a partir del momento de su conocimiento por parte de la Empresa.

Adicionalmente, la Empresa conviene en suministrar al Sindicato y a los delegados de prevención, una (1) copia de los informes o declaraciones que haya presentado al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y al INPSASEL sobre los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales que le fueren diagnosticados a sus Trabajadores(as).

La consignación de los informes referidos en el párrafo anterior deberán ser suministrados en un lapso no mayor de tres días (3) días, contados a partir de la entrega al organismo competente.

La Empresa coordinará con los delegados(as) de prevención y un representante sindical que se encuentre en el centro de trabajo para realizar la investigación del accidente.

CLÁUSULA N° 64.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE:

La Empresa pagará a sus Trabajadores(as) los tres (3) primeros días de salario que no reconoce el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), de conformidad con las leyes que regulan la materia, en los casos de enfermedad o accidente, siempre que el referido Instituto haya pagado por lo menos el cuarto (4°) día de la enfermedad o accidente y deberá probarse con la respectiva constancia del Instituto a que se refiere la presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos en que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) acuerde reposo al Trabajador con la respectiva constancia, la Empresa le pagará la diferencia que haya entre el pago realizado por el Seguro Social y el salario establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en la Ley del Seguro Social, por el tiempo que dure el reposo y la relación de trabajo, pero en ningún caso dicho pago excederá de cincuenta y dos (52) semanas. Agotado este lapso, el Trabajador deberá ser evaluado por el INPSASEL con el fin de determinar si existe criterio favorable de recuperación para la reinserción

laboral, en este caso podrá permanecer en esta condición hasta por cincuenta y dos (52) semanas adicionales. Vencidas las cincuenta y dos (52) semanas previstas legalmente como máximo de duración del período de suspensión de la relación de trabajo o la prórroga a que se refiere el artículo 79 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la relación terminará mediante comunicación escrita de la Empresa, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica del Trabajo y se procederá al pago de las prestaciones e indemnizaciones que sean procedentes para los casos legalmente previstos, salvo que, evaluado el caso, mediare cualquier acuerdo conciliatorio.

En caso de terminación por causas ajenas a la voluntad de ambas Partes, el Trabajador deberá reintegrar a la Empresa los recibos de comprobantes de cheque o los cheques respectivos según el caso, a fin de cancelar los anticipos pagados. Cuando por causa del Trabajador no se entreguen los recibos de cheques, el monto adeudado será cargado a su cuenta y descontado del monto total de su liquidación de prestaciones sociales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los casos que el reintegro se realice a través de las facturas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y el Trabajador o la Empresa rompan la relación de trabajo, se procederá al descuento con la obligación de la Empresa de reintegrar el monto una vez que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) pague la cantidad adeudada.

PARÁGRAFO TERCERO: Todo reposo deberá ser emitido y/o avalado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o el ente gubernamental que corresponda.

CLÁUSULA N° 65.- TRABAJO ADECUADO:

La Empresa conviene en proporcionar trabajo adecuado a sus Trabajadores(as) convalecientes con motivo a accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales, previa indicación, bien sea del médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y/o el médico ocupacional de la Empresa, quienes indicarán la naturaleza del trabajo a efectuar en el entendido que en ningún caso se desmejorará su salario de acuerdo a la Ley. Asimismo, se atenderá la recomendación del médico tratante del Trabajador la cual se conviene que podrá ser validada por cualquiera de los médicos indicados en la primera parte de la presente cláusula.

CLÁUSULA N° 66.- PERMISO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE:

Cuando el(la) trabajador(a) se reintegre a sus labores, después de un período de convalecencia originado por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, y adicionalmente amerite un examen médico, según prescripción facultativa con relación a la enfermedad o accidente, el(la) trabajador(a) podrá solicitar el permiso a la Empresa y ésta le concederá permiso remunerado a salario correspondiente según su turno, por una (1) jornada. En todo caso, el(la) trabajador(a) deberá consignar a la Empresa la constancia de haberse practicado los exámenes médicos a los que se contrae esta cláusula.

CLÁUSULA N° 67.- DOTACIÓN DE UNIFORMES E IMPLEMENTOS DE TRABAJO:

La Empresa conviene en suministrar sin costo alguno, a los Trabajadores(as) que se indican a continuación, los uniformes e implementos de trabajo según se establece en la siguiente tabla:

| Personal de Operaciones | | Taller Mecánico | |
|---|----------|---|----------|
| Piezas | Cantidad | Piezas | Cantidad |
| Pantalones | 5 | Pantalones | 6 |
| Camisas | 5 | Franela | 6 |
| Correa | 1 | Correa | 1 |
| Botas | 2 | Botas | 2 |
| Personal de Servicios Generales/Motorizados | | Técnicos de Cofres | |
| Piezas | Cantidad | Piezas | Cantidad |
| Pantalones Jeans | 5 | Pantalones Jeans | 5 |
| Chemises | 5 | Chemises | 5 |
| Correas | 1 | Correa | 1 |
| Botas (*) | 2 | Botas | 2 |
| (*) Motorizados botas de corte alto | | Bragas negras | 3 |
| Personal CPV | | Procesamiento de Monedas | |
| Piezas | Cantidad | Piezas | Cantidad |
| Pantalones jeans | 5 | Bragas negras | 5 |
| Chemisses | 5 | Botas | 2 |
| Correas | 1 | | |
| Botas | 2 | | |
| Almacén | | Archivo y Firmas Autorizadas. (Región Capital) | |
| Piezas | Cantidad | Piezas | Cantidad |
| Pantalones ieans | 5 | Pantalones Jeans | 5 |
| Chemises | 5 | Chemis | 5 |
| Correas | 1 | Correas | 1 |
| Botas | 2 | Botas | 2 |
| Personal de Receptoría DOMESA | | Kit para Motorizados | |
| Piezas | Cantidad | Piezas | Cantidad |
| Pantalones | 5 | Casco | 1 |
| Camisas | 5 | Maletín o bolso | 1 |
| Chaleco | 5 | Impermeable, guantes, lentes, chaleco de Iprevisión | 2 |

PARÁGRAFO PRIMERO: Al personal motorizado se le suministrará los implementos de trabajo según establece el artículo 364 de la Ley Orgánica del Trabajo. Es convenido que con la dotación establecida para el personal de tripulación de camiones, se le da cumplimiento a las disposiciones que a este respecto establece el Decreto 699, y en consecuencia la aplicación de la misma será limitada al personal cuya actividad se rige por el mencionado decreto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa conviene en entregar los uniformes, bragas y botas, al vencimiento de cada semestre (Enero, Julio). En caso de pérdida o de extravío de cualquiera de los elementos de la dotación, la Empresa estará obligada a sustituirlo de inmediato, pero el Trabajador abonará a la Empresa el valor real de la pieza sustituida, excepto que dicha sustitución sea por deterioro comprobado de la pieza.

CLÁUSULA N° 68.- VEHICULOS EN BUEN ESTADO DE USO Y SERVICIO, EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS:

La Empresa conviene y se compromete a mantener en buen estado, todos los vehículos que se utilicen para los servicios de transporte, traslado y custodia de valores; tanto en sus condiciones mecánicas como ergonómicas, es decir, los vehículos deberán estar en condiciones idóneas para ejecutar las labores diarias.

La Empresa se compromete a ejecutar un plan de adecuación térmica de los vehículos blindados y cumplir con la siguiente dotación en cada uno de los vehículos de trabajo:

- Aire acondicionado;
- Cuatro (4) ventiladores;
- Un (1) extintor de incendio;
- Un (1) kit de herramientas y linterna;
- Un (1) triángulo de seguridad y;
- Un (1) kit de primeros auxilios.

Queda expresamente convenido que las Partes suscribirán por documento separado (Acta Convenio) el plan detallado de adecuación térmica (aire acondicionado) de las unidades, con descripción pormenorizada de los plazos de implementación del mismo, según los requerimientos que garanticen la salud y seguridad de los Trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Adicionalmente, la Empresa conviene en entregar cada día al conductor del vehículo, los siguientes materiales de acuerdo al número de tripulantes.

- Chalecos Antibalas.
- Máscaras Antigases.

Actuando conjunta o separadamente, el Comité de Salud y Seguridad Laboral, Sindicato, delegados de prevención y Trabajadores; velarán por el cumplimiento estricto de lo previsto en esta cláusula. Los Trabajadores deberán conservar los equipos, implementos y materiales, en óptimo estado de funcionamiento; debiendo notificar por escrito con acuse de recibo, de cualquier desperfecto, falla o anomalía al Coordinador o Jefe de Operaciones.

De la misma manera la Empresa se compromete a:

- Dotar a cada una de las áreas o departamentos de equipos de primeros auxilios, contra incendios y extintores.
- Facilitar a sus Trabajadores entrenamiento e instrucción en el manejo de estos equipos.

CLÁUSULA N° 69.- PORTE DE ARMAS:

Cuando un aspirante haya cumplido con el requisito de inscripción en el Registro Nacional de Vigilantes y Transportistas de Valores y sea contratado por la Empresa, ésta le gestionará ante la autoridad competente el respectivo porte de armas, de conformidad con las "Normas y Procedimientos Generales para el Control y Funcionamiento de las Empresas de Vigilancia Privada, Protección y Transporte de Valores" contenidos en la Providencia Administrativa N° MPPD-VS- DAEX-002-2009 del 01 de julio de 2009, emanada de la Dirección de Armas y Explosivos (DAEX) del Ministerio del Poder Popular para la Defensa.

Igualmente, la Empresa con ocasión de esta gestión, abonará el monto correspondiente a los timbres fiscales y cualquier otro gasto que haya que hacer por cuenta del interesado.

El Trabajador tendrá la obligación de asistir a las pruebas psicotécnicas y otras que determine la Empresa u organismos gubernamentales como condición para el trabajo cotidiano.

CAPITULO IV RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 70.- RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La Empresa reconoce a las organizaciones sindicales más representativas de sus Trabajadores(as) a las Juntas Directivas de los Sindicatos signatarios de esta Convención Colectiva de Trabajo según lo establecido en la Cláusula N° 1 de la misma, en todo lo relacionado con la aplicación de ésta, las normas legales y reglamentarias del trabajo.

En el caso de la co-existencia con otras organizaciones sindicales dentro de una misma Empresa, ésta reconocerá al Sindicato más representativo una vez dictaminado por el Ministerio del Trabajo.

Asimismo, favorecerá un clima de buenas relaciones entre sus Trabajadores(as), Empresa y Organizaciones Sindicales. En este sentido, facilitarán los procedimientos conducentes para que los Trabajadores(as) puedan ejercer su derecho a inscribirse en el Sindicato y en general, a ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical.

CLÁUSULA N° 71.- CUOTA SINDICAL:

La Empresa conviene en deducir mensualmente de los salarios de los Trabajadores(as) sindicalizados, las cuotas sindicales ordinarias equivalentes al uno por ciento (1 %) del salario básico del Trabajador. De igual manera, la Empresa conviene en deducir anualmente de los salarios de los Trabajadores(as) sindicalizados, correspondiente a la segunda quincena del mes de noviembre de cada año, el dos por ciento (2%) del salario básico, por concepto de cuota sindical extraordinaria.

Las cantidades así deducidas serán entregadas a la Junta Directiva del Sindicato, después de cuatro (4) días hábiles de haberse descontado, tanto las cuotas ordinarias como las extraordinarias; es entendido que para la Empresa efectuar estas deducciones será necesaria la autorización previa y escrita de cada uno de los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 72.- CARTELERIA SINDICAL:

La Empresa se compromete en dotar y mantener en los centros de trabajo y en un sitio visible, hasta tres (3) carteleras con vidrio y llave para la fijación de convocatorias y circulares de carácter estrictamente laboral. Estas carteleras serán de uso exclusivo del Sindicato, en el entendido que en éstas no se colocará material de índole político, partidista o religioso.

Asimismo, queda entendido entre las Partes, que el Sindicato será responsable de las publicaciones que aparezcan en dichas carteleras, las cuales estarán inspiradas en mantener las buenas relaciones, el diálogo y respeto mutuo entre las Partes signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA N° 73.- PERMISOS REMUNERADOS A DIRECTIVOS DEL SINDICATO:

La Empresa conviene en conceder permisos remunerados a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, hasta por un total de veinte (20) días mensuales, no acumulables, para efectuar las diligencias sindicales relacionadas con los Trabajadores(as) del centro de trabajo que representan.

Es entendido que en todos los casos se sumarán los días de permisos concedidos a cada directivo, a los efectos de no exceder el tope de veinte (20) días mensuales concedidos en conjunto para ese tipo de actividades.

Igualmente, la Empresa autorizará la movilidad dentro del centro de trabajo en las instalaciones de la Empresa a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, previa notificación escrita o verbal y le concederá permiso remunerado permanente a tres (03) miembros de la Junta Directiva del Sindicato.

A los efectos de la concesión del permiso, el directivo o delegado sindical deberá solicitarlo a la Empresa con al menos un (1) día de anticipación.

CLÁUSULA N° 74.- PERMISOS REMUNERADOS A DIRECTIVOS DE LA FEDERACIÓN:

La Empresa concederá permisos remunerados a los integrantes de la directiva de la Federación Nacional de Trabajadores(as) a la cual esté afiliada el Sindicato, siempre que concurra en ellos(as) el carácter de Trabajador(a), cuando tengan que trasladarse a las oficinas del interior de la República para tratar asuntos de organización, reclamos, visitas e inspecciones a los sitios de trabajo de común acuerdo con la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos. No obstante, por la índole especial de los servicios que presta la Empresa, ésta establecerá un régimen especial de visitas a los dirigentes sindicales, cuando se trate de áreas de acceso restringido.

La Empresa pagará los viáticos que se generen de acuerdo al Manual de Gastos de Viaje establecidos para tal fin.

A todo evento, los permisos serán calculados a salario normal y se otorgarán hasta por un máximo de cinco (5) días al mes, sin perjuicio de la concesión de permisos por un lapso mayor en casos extraordinarios.

CLÁUSULA N° 75.- PERMISO PARA ELECCIONES SINDICALES:

La Empresa conviene que los Trabajadores(as) que resulten electos en Asambleas para integrar la Comisión Electoral del Sindicato, se les garantizarán permisos remunerados de acuerdo al cronograma presentado para las elecciones de Junta Directiva o delegados del centro de trabajo. A tal fin, la Junta Directiva del Sindicato de que se trate, deberá notificarlo a la Empresa por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de la designación de la Comisión Electoral o en su defecto, la notificación podrá ser hecha por la propia Comisión Electoral.

La Empresa conviene además en reconocer la inamovilidad prevista en el artículo 443 de la Ley Orgánica del Trabajo a todos los Trabajadores(as) de la jurisdicción donde actúe el Sindicato desde el momento en que se inicia el proceso electoral hasta el momento en que se realicen las elecciones y sean levantadas las actas correspondientes de totalización y adjudicación.

CLÁUSULA N° 76.- PERMISOS PARA CONVENCIONES SINDICALES:

La Empresa conviene en conceder anualmente, previa solicitud por escrito por parte del Sindicato, permisos remunerados a salario normal para asistir a convenciones regionales y nacionales, a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato. Asimismo, contribuirá con los viáticos de conformidad con las previsiones del Manual de Gastos de Viaje, en la forma siguiente:

- **PARA CAPACITACIÓN SINDICAL:** a todos los miembros de la Junta Directiva y delegados del Sindicato, hasta quince (15) días continuos.
- **PARA CONVENCIONES REGIONALES Y NACIONALES:** a cinco (5) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, hasta cinco (5) días continuos.

Queda expresamente convenido que para CONVENCIONES INTERNACIONALES se someterá a la consideración de la Empresa, en cada caso, y se evaluará la contribución según la disponibilidad de divisas que logre gestionar la Empresa ante el organismo competente.

Los permisos anteriores deberán ser justificados previamente mediante comprobantes de convocatoria, inscripción y posteriormente mediante el certificado la asistencia. Es entendido que el lapso indicado podrá ser fraccionado tantas veces como sea necesario solicitarlo.

CLÁUSULA N° 77.- FUERO SINDICAL:

La Empresa reconoce la inamovilidad a que se refiere el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo, por un período máximo de doce (12) meses, después de haber dejado de pertenecer a la Junta Directiva del Sindicato, a cada uno de los

Trabajadores(as) que ocupen cargos principales y vocales amparados por dicha inamovilidad y sus respectivos suplentes. En el caso de los directivos sindicales suplentes sólo opera la inamovilidad, cuando se encuentren en ejercicio efectivo de sus funciones.

Asimismo, la Empresa conviene que los dirigentes sindicales que pierdan tal condición con motivo de elecciones sindicales o cualquier otro medio, gozarán de inamovilidad por tres (03) meses en la Empresa, realizando las mismas labores en el puesto de trabajo que ocupaba antes de ser directivo sindical.

CLÁUSULA N° 78.- DELEGADO SINDICAL:

La Empresa acepta reconocer un (1) delegado sindical en cada una de las oficinas principales, pero en el caso que en ellas laboren directivos sindicales, forzosamente éstos serán los delegados en dichas sucursales.

Estos delegados gozarán de la inamovilidad prevista en el encabezado de la Cláusula N° 77 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA N° 79.- CORRESPONDENCIA:

La Empresa conviene en contestar en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, contados a partir de haberla recibido, toda correspondencia que le sea dirigida por el Sindicato y que no consista en reclamaciones de naturaleza colectiva.

CLÁUSULA N° 80.- NÓMINA DE PERSONAL:

La Empresa conviene en suministrar cada tres (3) meses al Sindicato administrador de la presente Convención Colectiva de Trabajo, copia de la nómina de los Trabajadores(as), que deberá ser la misma que sea entregada a la Inspectoría del Trabajo, con las siguientes características: apellidos y nombres, cédula de identidad, salario o sueldo, nacionalidad, puesto de trabajo, departamento y fecha de ingreso.

CLÁUSULA N° 81.- REUNIONES:

La Empresa y el Sindicato convienen en sostener reuniones una (1) vez por semana. La Empresa estará representada por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos (o la persona que éste(a) designe) y el Sindicato, por uno o más miembros de su Junta Directiva.

CLÁUSULA N° 82.- OFICINA DEL SINDICATO:

La Empresa conviene en mantener una oficina equipada con un (1) equipo de computación, muebles de escritorio y teléfono para uso exclusivo del Sindicato.

Asimismo, la Empresa les dará acceso a una (1) cuenta de correo electrónico interno a los fines que éste pueda mantener una comunicación activa con los representantes de la Empresa.

CLÁUSULA N° 83.- CONTRIBUCIÓN SINDICAL:

La Empresa conviene en contribuir con cada uno de los Sindicatos administradores de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para los gastos propios de los mismos, con la cantidad de un (01) salario mínimo mensual. Dicha suma será pagada mediante cheque o transferencia a la cuenta bancaria señalada por escrito por la Junta Directiva del respectivo Sindicato.

CLÁUSULA N° 84.- COSTO DE LA CONTRATACIÓN:

La Empresa cubrirá todos los gastos en que hayan incurrido los Sindicatos signatarios de la Convención Colectiva de Trabajo durante la negociación de ésta.

CLÁUSULA N° 85.- VIGENCIA DE LA CONVENCION:

Es convenio entre las Partes que, de conformidad con lo establecido en la Cláusula N° 4 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la misma entrará en vigencia a partir del primero (1°) de mayo del año 2011, por lo que todos los beneficios establecidos en ella serán exigibles a partir de la referida fecha, sin que ninguno de estos puedan ser reclamados de forma retroactiva.