

***CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
EN ESCALA NACIONAL PARA LA***

***INDUSTRIA  
QUÍMICO - FARMACÉUTICA  
(LABORATORIOS FARMACÉUTICOS  
Y CASAS DE REPRESENTACIÓN)***

Duración: 30 meses

***Del 01-01-2008 al 30-06-2010***

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
<b>CAPITULO I</b>		
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>		
1. Definiciones		06
2. Sujetos		08
3. Regímenes Especiales		10
4. Declaración de Principios		10
5. Beneficios permanentes e Irrenunciables		11
6. Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva		11
<b>CAPITULO II</b>		
<b>DISPOSICIONES REFERENTES A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS</b>		
7. Contratación de personal		12
8. Carnet del Trabajador y constancia de trabajo		13
9. Capacitación y adiestramiento		14
10. Suplencias		14
11. Ascensos		15
12. Trabajo adecuado		15
13. Días de trabajo		16
14. Días feriados y de asueto contractuales		16
15. Jornada ordinaria de trabajo		17
16. Horario de trabajo y reloj visibles		18
17. Servicio Médico		18
<b>CAPITULO III</b>		
<b>DISPOSICIONES SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		
18. Higiene y Seguridad en el trabajo		18
19. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y atención al Trabajador accidentado		22
<b>CAPITULO IV</b>		
<b>DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS Y AUSENCIAS</b>		
20. Permisos		23
21. Detenciones		24
22. Servicio Militar Obligatorio		24
23. Reposo por enfermedad o accidente		25
24. Gravidéz		27

**CAPITULO V**  
**DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS**

**Sección 1<sup>ra</sup>**  
**Remuneración de los Servicios**

25. Vacaciones	28
26. Salario mínimo de enganche	28
27. Remuneración de trabajo ordinario. Sábado, Domingo, feriado o de asueto contractual. (Esta Cláusula solo se aplica a los turnos rotativos o de proceso continuo)	29
28. Horas extras y compensación de gastos de alimentación	30
29. Horas extras en día Sábado o en día Domingo, y Compensación de gastos de alimentación	30
30. Bono nocturno	31
31. A) Coincidencia de días feriados y de asuetos Contractuales con días de descanso semanal; y B) Pago por sobretiempo trabajado en días Sábados o Domingos que no coincidan con un día feriados o de Asueto contractual	31
32. Aumento de salario	33
33. Pago de salario	33

**Sección 2<sup>da</sup>**  
**Otros Beneficios Económicos**

34. Utilidades	34
35. Refrigerio y Comida	35
36. Transporte	36
37. Viáticos	36
38. Vehículos y horario de reuniones para Visitadores Médicos	36
39. Premios anuales por méritos	38
40. Antigüedad	38

**CAPITULO VI**  
**DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS**  
**SOCIO-ECONÓMICOS**

41. Productos gratuitos	39
42. Becas para Trabajadores	39
43. Caja de Ahorros	40
44. Salón comedor	41
45. Viviendas	41
46. Matrimonio	42
47. Nacimientos de hijos	42
48. Subsidio familiar	43
49. Salas cunas y guarderías infantiles	44
50. Juguetes	44

51. Útiles escolares	45
52. Becas para los hijos de los Trabajadores	45
53. Plan Vacacional para los hijos de los trabajadores	46
54. Ayuda para trabajadores con hijos excepcionales	46
55. Fallecimiento de familiares del Trabajador	46
56. Póliza de Vida	47
57. Fallecimiento del Trabajador	48

## CAPITULO VII DISPOSICIONES REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS

58. Estabilidad	49
59. Pago de continuación facultativa	49
60. Pago de indemnizaciones	50
61. Bono de incapacidad	50
62. Aumento de Salario por Antigüedad	51
63. Seguro de hospitalización, Cirugía y Maternidad	51
64. Intereses sobre Prestaciones Sociales	52
65. Bonificación Especial al Término de la Relación laboral por Renuncia o Fallecimiento con Catorce o más años de servicio	52
66. Constancia de Estudios	52

## CAPITULO VIII DISPOSICIONES SOBRE RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

67. Comité Sindical	53
68. Reunión semanal	54
69. Nomina de los Trabajadores	54
70. Comunicaciones	54
71. Cartelera sindical	55
72. Archivador (es) para el Comité Sindical	55
73. Permisos sindicales	56
74. Cuotas sindicales	57
75. Contribución para el Sindicato y excursiones	58
76. Contribuciones para FETrameco	59
77. Contribuciones para la Fundación Cruz Villegas y la U.N.T.	60
78. Contribuciones para las Federaciones Regionales de Sindicato donde haya Sindicato afiliado a Fetrameco que sea firmante de este contrato	60

## CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES

79. Duración y efectos de este Contrato	61
80. Iniciación de próximas negociaciones	61

81. Edición del Contrato	61
82. Actividades Deportivas y Culturales	62
83. Comisión de diálogo laboral permanente del Sector Químico – Farmacéutico	62

## CAPITULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Comité Provisional	63
SEGUNDA: Retroactividad	63

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EN ESCALA NACIONAL PARA LA INDUSTRIA QUÍMICO-FARMACEUTICA (LABORATORIOS FARMACÉUTICOS Y CASAS DE REPRESENTACIÓN)

AÑO 2008-2010

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CLÁUSULA 1: DEFINICIONES

Para la mejor, más fácil y correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención, se establecen las siguientes definiciones:

#### 1.- APRENDIZ:

Este término se refiere al Trabajador cuya edad está comprendida entre 16 y 18 años, que simultáneamente recibe formación profesional sistemática en un oficio y realiza labores en la Empresa, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

#### 2.- CENTRO DE TRABAJO:

Este término se refiere a los locales, lugares o establecimientos fijos de actividades de la(s) Empresa(s), donde habitualmente concurren los Trabajadores para la prestación de sus servicios y para recibir las instrucciones correspondientes; cuando la prestación de servicios se llevare a cabo fuera de ese inmueble o establecimiento.

#### 3.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO O CONTRATO:

Este término define la Convención o Contratación Colectiva que regula las relaciones de trabajo, contenidas en el presente instrumento suscrito en una Reunión Normativa Laboral o extendida obligatoriamente para la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación), la cual en lo adelante podrá ser denominada con el nombre de "Convención", de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo (en lo adelante denominada L.O.T.). La presente Convención tiene fuerza de Ley entre las partes y por eso, sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

#### 4.- EMPRESA:

Este término se refiere individualmente a cada uno de los patronos indicados en el Numeral 1 de la Cláusula 2 de esta Convención. Para los efectos de esta Convención, debe entenderse como una sola Empresa, la unidad económica de la misma, aún cuando se trate de Grupo (s) de Empresas o Compañías que funcionen en un mismo centro de trabajo, siempre que se trate de actividades inherentes y conexas que estén interrelacionadas entre sus accionistas, sin importar que cada una de ellas tenga Personería Jurídica distinta o estén organizadas en diferentes Departamentos. De conformidad con el Artículo 529 y el aparte a) del Artículo 530 y el Artículo 537 de la L.O.T., los patronos que suscriben la presente Convención, representan a la mayoría de los patronos en escala nacional en la rama de la Industria Químico-Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación).

**5.- CONFEDERACIÓN:**

Este término se refiere a la UNION NACIONAL DE TABAJADORES DE VENEZUELA (U.N.T.).

**6.- FEDERACIÓN:**

Este término se refiere individualmente a cada una de las siguientes Federaciones: FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍAS (FETrameco) la cual en lo adelante podrá ser denominada con el nombre de FETrameco y a las FEDERACIONES REGIONALES afiliadas a la U.N.T. a las cuales estén afiliados los Sindicatos firmantes de la presente Convención y a los que a su vez son afiliados miembros de FETrameco. De conformidad con los Artículos 529 y el aparte a) del Artículo 530 y el artículo 537 de la L.O.T., las Organizaciones Sindicales que suscriben la presente Convención, representan a la mayoría de los Trabajadores en escala Nacional en la rama de la actividad de la Industria Químico-Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación).

**7.- LOCALIDAD DE TRABAJO:**

Este término se refiere a la ciudad o población en cuya área urbana está ubicado el CENTRO DE TRABAJO.

**8.- PARTES:**

Este término se refiere a cada uno de los sujetos de esta Convención indicados en la Cláusula 2.

**9.- PASANTES:**

Este término se refiere a la persona, que sin ser Trabajador de una Empresa, en razón de convenios con Instituciones Educativas, para entrenamiento o formación teórico práctica, eventualmente cumple determinadas labores que forman parte de su capacitación. El Pasante en ningún caso sustituye al Trabajador titular del cargo.

**10.- REPRESENTANTE:**

Este término define a los efectos de esta Convención, a las personas debidamente autorizadas por algunas de las partes, para actuar en su nombre y comprometerlas.

**11.- SALARIO:**

Se entiende por salario lo contemplado en el Artículo 133 de la L.O.T.

**12.- SALARIO DE ENGANCHE:**

Es el salario que devenga el Trabajador al ingresar a la Empresa.

**13.- SALARIO NORMAL:**

Este término define la remuneración, provecho o ventaja que corresponda al Trabajador en forma regular y permanente de conformidad con el Parágrafo Segundo del Artículo 133 de la L.O.T.

**14.- SINDICATO:**

Este término se refiere individualmente a cada uno de los Sindicatos afiliados a FETrameco, firmantes y adherentes, indicados en el Numeral 2 de la Cláusula 2 de esta Convención, Signatarios, Beneficiarios y Administradores de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**15.- TRABAJADOR:**

Se entiende por Trabajador, para los efectos de esta Convención Colectiva, la persona natural que preste servicios personales para alguna de las Empresas y/o casas de representación de la misma sujetas a esta Convención.

**16.- COMITÉ DE EMPRESA O COMITÉ SINDICAL:**

Con estos términos se denominan al conjunto de Delegados o Representantes Sindicales del Sindicato afiliado a FETrameco, designado en cada Empresa, de conformidad con la Cláusula 67 de la presente Convención Colectiva.

**17.- VISITADOR MEDICO:**

Se considera actividad de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos la que tiene por objeto la difusión, información, promoción y comercialización de los medicamentos. Dicha actividad estará dirigida a los profesionales de la salud y establecimientos relacionados, públicos y/o privados, todo ello de acuerdo con las políticas de cada una de las empresas, siempre y cuando éstas no se aparten de lo contenido en la legislación que rige la materia; todo ello de conformidad con las "Normas para la Promoción y Publicidad de los Medicamentos" publicada en la G.O. No. 37.966 de fecha 23 de junio de 2004.

**CLAUSULA 2: SUJETOS**

Esta Convención Colectiva obliga y beneficia:

**1.- POR LA PARTE PATRONAL:**

- a) A las Empresas signatarias de la presente Convención Colectiva
- b) A las Empresas Convocadas a la REUNIÓN NORMATIVA LABORAL para la INDUSTRIA QUÍMICA FARMACÉUTICA (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación); que no hubieren concurrido, y a las no incluidas en la Convocatoria, que hubieren concurrido a ella.
- c) A las Empresas incluidas en la Convocatoria, que habiendo concurrido a la Reunión Normativa Laboral, no hubieren sido excepcionadas o no hubieren hecho uso del derecho que les concede el Artículo 519 de la L.O.T.
- d) A las Empresas de las actividades antes señaladas, que no se encuentren en los supuestos de los literales a, b y c de este Numeral, pero que con posterioridad a la fecha de la firma y depósito legal de esta Convención Colectiva de Trabajo, decidan adherirse a la misma, mediante acuerdo con el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de sus trabajadores sindicalizados y la Federación.
- e) A las Empresas que, no encontrándose en los supuestos de los literales a, b, c y d de este Numeral, resulten obligadas al cumplimiento de la Convención Colectiva, por la extensión obligatoria, tal como lo señala la L.O.T., en sus Artículos 553 al 559; y
- f) A las Empresas que se constituyan después de la extensión de la Convención Colectiva.



2.- POR LA PARTE SINDICAL:

a) A las Organizaciones Sindicales afiliadas a FETrameco, firmantes, y/o adherentes, que representen a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, signatarias de la presente Convención Colectiva.

b) A las Organizaciones Sindicales de carácter profesional afiliadas a FETrameco, firmantes y/o adherentes, que representen a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, que con posterioridad a la fecha del depósito legal de esta Convención Colectiva se adhieren a la misma mediante acuerdo celebrado por ante el Ministerio del Trabajo, con alguna de la(s) Empresa(s) a que se refiere el Numeral 1 de la Cláusula 2 de esta Convención Colectiva.

c) A la Asociación de Visitadores Médicos (AVIME LARA) en su área de trabajo a nivel Regional.

3.- POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

A las personas naturales que presten sus servicios personales para alguna de las Empresas indicadas en el Numeral 1 de esta Cláusula con las siguientes excepciones:

- a) Aprendices, salvo por lo que respecta a las Cláusulas indicadas en el Numeral 1 de la Cláusula 3 de esta Convención.
- b) Pasantes, cuyas condiciones se establecen en el Numeral 2 de la Cláusula 3 de esta Convención.
- c) A la persona que ocupe o desempeñe un cargo de dirección o de confianza, a cuyos efectos, se tendrá en cuenta la naturaleza real de las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo y no el nombre con el que este sea designado. Las Empresas se reservan el derecho de mantener la calificación de empleado de dirección o de confianza respecto de la persona que ocupa alguno de los cargos que se mencionan a continuación:

- . Presidente
- . Vicepresidente
- . Directores (miembros de la Junta Directiva de la Empresa) . Gerente General
- . Gerente de Ventas
- . Gerente de Mercadeo
- . Gerente de Propaganda o Promoción
- . Gerente de Producción
- . Gerente de Control de Calidad
- . Gerente de Administración
- . Gerentes de Asuntos Legales
- . Gerentes de Relaciones Industriales
- . Gerentes de Relaciones Públicas
- . Gerentes de Compras
- . Gerentes de Crédito
- . Gerentes de Cobranzas
- . Jefe de Personal
- . Jefe del Departamento de Contabilidad de Costos
- . Jefe del Departamento de Procesamiento de Datos
- . Director Científico
- . Auditor interno
- . Contador.

Al igual que aquellas personas que desempeñen las funciones correspondientes a cualquiera de los anteriores cargos, en el caso de que a dicho cargo se le dé otro nombre distinto en esa

Empresa (por ejemplo: al Contralor en algunas Empresas se le denomina Gerente de Finanzas, en otras Gerentes de Contabilidad, en otras, se utiliza otro nombre distinto para dicho cargo, etc., al igual que así sucede con los otros cargos mencionados en esta Cláusula). Las Organizaciones Sindicales, por su parte, dejan a salvo el derecho de los titulares de los cargos que se acaban de mencionar, a discutir esa calificación ante las autoridades competentes, conforme a las previsiones de la L.O.T.

### **CLAUSULA 3: REGÍMENES ESPECIALES**

Las condiciones de los Aprendices, se regirán conforme a las disposiciones del Plan de Aprendizaje que para la respectiva Empresa hubiese aprobado el INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES), y por las siguientes disposiciones:

- 1.- En lo que respecta al salario de enganche a los Aprendices, se les aplicará el salario mínimo nacional establecido por el Gobierno y que esté vigente para la fecha de su respectiva contratación. En lo que respecta a los Premios anuales por mérito, a los Aprendices se les aplicará la parte de la Cláusula correspondiente a los Bonos específicos estipulados para los Aprendices. En lo que respecta a los aumentos de Salario, el Aprendiz tendrá derecho al respectivo aumento siempre que para la fecha del aumento tenga tres (3) meses o más cumplidos de la fase de formación práctica dentro de la Empresa o los cumpla posteriormente a la fecha del respectivo aumento.
- 2.- Las condiciones de los Pasantes se regirán conforme a los convenios celebrados entre la Empresa y el respectivo Plantel Educacional o Instituto Público o Privado. El Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, postulará candidatos a realizar pasantías en las diferentes empresas. En razón de que la excepción relativa a los Pasantes es similar a las señaladas en el Numeral anterior respecto de los Aprendices, queda también entendido que si la Empresa empleare al Pasante para suplir a un Trabajador regular o para ocupar un cargo vacante o de nueva creación, a este le serán aplicables todas las disposiciones de esta Convención. Queda entendido que si en la empresa hubieren trabajadores cursando estudios, que conforme a las exigencias del plantel educacional o instituto público o privado requieran realizar pasantías, estos trabajadores tendrán la prioridad en la empresa donde prestan servicios. Si el Comité Sindical (designado por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral) lo solicita por escrito, la Empresa le informará también por escrito los nombres de las personas que estén cumpliendo pasantías para la fecha de la solicitud.
- 3.- Las condiciones de los Trabajadores de Dirección, Confianza y de Gerencia, se regirán conforme a las respectivas disposiciones legales y reglamentarias y de acuerdo a los convenios individuales que tengan celebrados o celebren con la Empresa para la cual prestan servicios. Queda entendido que para la clasificación de los trabajadores de confianza a que hace referencia el presente numeral, se tomarán en consideración los parámetros estipulados en la cláusula 2, Numeral 3, literal c.

### **CLÁUSULA 4: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Son principios normativos de esta Convención Colectiva, y por lo tanto, de obligatorio cumplimiento, los Principios y Valores propios del Movimiento de los Trabajadores, tales como

LA JUSTICIA, LA NO DISCRIMINACIÓN, EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, LA SOLIDARIDAD Y EL RESPETO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Todo esto, basado en el contenido ético y social del Trabajo, visto como un medio para la realización de la persona humana y para el mantenimiento del Trabajador y su familia.

Para lograr un efectivo cumplimiento de estos Principios y Valores es necesario que exista un clima de armonía, vital para el mejor desenvolvimiento de las relaciones, donde son indispensables el RESPETO Y CONSIDERACIÓN MUTUOS.

La Empresa se obliga a instruir a sus Jefes de Departamento, de Sección o de Línea y en general, a toda persona que desempeñe labores de Supervisión, para que guarden el debido respeto y consideración al dirigirse a los Trabajadores, en todo momento, sea o no con ocasión de la prestación de servicios por parte de éstos. De igual manera, la Empresa se obliga a instruir a los Vigilantes, acerca de sus labores específicas, las cuales deben ser el cuidado y protección de los bienes de la Empresa, pero siempre manteniendo el respeto y consideración hacia los Trabajadores, quienes en ningún caso, son personal a su cargo.

Las Organizaciones Sindicales instruirán a los Trabajadores representados por ellas, acerca de la forma respetuosa y considerada en que deben tratar a sus superiores.

#### **CLAUSULA 5: BENEFICIOS PERMANENTES E IRRENUNCIABLES**

- 1.- La Empresa conviene en mantener vigentes todas aquellas condiciones económicas, sindicales y sociales de las Convenciones Colectivas anteriores y otros beneficios que existieran en la Empresa, como derechos adquiridos de los Trabajadores, que no hayan sido contemplados o totalmente superadas por la presente Convención, de acuerdo a lo establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- 2.- De igual manera los beneficios establecidos en esta Convención no podrán ser desmejorados por cualquier Decreto o Reforma Legal que surja con posterioridad a la firma de la presente Convención.  
Cualquier decreto que surja con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva que beneficie a los Trabajadores se aplicará tanto lo que establezca el nuevo Decreto como lo estipulado en la presente Convención por el mismo concepto.

#### **CLÁUSULA 6: APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Las partes se obligan a que todos los asuntos que se susciten con ocasión de esta Convención Colectiva, serán tratados con el mejor entendimiento, dando cumplimiento a todo lo expresamente convenido.

De igual manera, los representantes que participen en las conversaciones para la solución de los problemas, deberán estar debidamente autorizados por cada una de las partes para resolverlos.

La fecha que se considerará para el reconocimiento de un derecho, es aquella cuando nació el mismo, y su aplicación, tendrá efectos desde que nació el mismo y hacia el futuro.

**CAPITULO II**  
**DISPOSICIONES REFERENTES A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL**  
**Y A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS**

**CLÁUSULA 7: CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

- 1.- La Empresa obligatoriamente conviene en solicitar al Sindicato de la Región afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, el ochenta por ciento (80%) de los Trabajadores y Trabajadoras que contrate con un salario mensual igual o menor a cuatro (4) salarios mínimos nacionales. La Empresa se obliga a revisar conjuntamente con el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, el ingreso del personal, en caso que se compruebe que la Empresa ha ingresado personal sin cumplir con lo estipulado en este numeral.
- 2.- La Empresa hará la solicitud por escrito al Sindicato de la Región afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral a fin de que el Sindicato dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de recibida la solicitud le presente el candidato para cada puesto. Los aspirantes deberán llenar los requisitos exigidos por la Empresa en la comunicación escrita entregada al Comité Sindical, Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral. Si el candidato para cada puesto presentado en el lapso indicado no llena los requisitos, el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, podrá presentar nuevos candidatos dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes y dentro del porcentaje establecido en el numeral 1.
- 3.- Si el candidato presentado llena las condiciones exigidas por la Empresa, y completa satisfactoriamente el proceso de reclutamiento y selección, ésta procederá a contratarlo. Cuando el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, lo solicite, la Empresa le informará con carácter confidencial, el motivo de la no-contratación de los aspirantes enviados. El Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, mantendrá el derecho al porcentaje señalado en el numeral 1.
- 4.- El Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, no podrá presentar a la Empresa candidatos que anteriormente hubieren sido despedidos de la misma por causas que hayan justificado su despido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 102 de la L.O.T.
- 5.- Dentro de los límites porcentuales aquí estipulados el personal contratado directamente por la empresa (correspondiente al 20%) deberá ser formalmente presentado al comité sindical, al sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de inicio de sus labores con

indicaciones del nombre y apellido del contratado, cargo a ocupar y unidad administrativa a la que está adscrito. Las disposiciones de esta Cláusula no obstan a la aplicación de la Cláusula de preferencia establecida en la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (LOPNA).

- 6.- La Convención Colectiva privará sobre cualquier Contrato individual de trabajo; por lo tanto no habrá contratación a tiempo determinado para realizar las labores que habitual y permanentemente se efectúan dentro de la Empresa.

#### **CLÁUSULA 8: CARNET DEL TRABAJADOR Y CONSTANCIA DE TRABAJO**

1.- La Empresa proveerá a sus Trabajadores de un "CARNET DE IDENTIFICACIÓN" en el cual constarán los siguientes datos:

- a) Denominación y/o Razón social de la Empresa.
- b) Nombre del Trabajador y descripción del cargo que ocupa.
- c) Número de Cédula de Identidad del Trabajador.
- d) Grupo Sanguíneo a que pertenece el Trabajador.
- e) Fecha de ingreso del Trabajador a la Empresa.
- f) Fotografía de frente del rostro del Trabajador.
- g) Número de teléfono del Trabajador.
- h) Firma del Representante Legal de la Empresa.

Los datos expresados en los literales "d" y "g" de este numeral, se incluirán en el Carnet, siempre que el Trabajador los hubiere informado por escrito a la Empresa para la cual preste servicios, en el momento de su ingreso en la misma.

2.- La entrega del Carnet se hará dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al ingreso del Trabajador a la Empresa.

3.- El Trabajador que reciba un Carnet conforme a lo estipulado en los Numerales anteriores, deberá tenerlo consigo cada vez que asista a la Empresa, y mostrarlo cuando lo exijan las personas debidamente autorizadas por la Empresa.

4.- Cuando el Trabajador extravíe el Carnet, la Empresa le suministrará gratuitamente los dos (2) primeros Carnet y a partir del tercer Carnet, el costo del mismo será asumido por partes iguales entre la Empresa y el Trabajador. Cuando el Carnet se hubiese deteriorado por el uso o el Trabajador haya pasado a desempeñar otro cargo dentro de la Empresa, ésta se obliga a entregarle gratuitamente un nuevo Carnet.

5.- En caso de que la Empresa utilice una tarjeta electrónica para la identificación de los Trabajadores y ésta deje de funcionar, la Empresa se compromete a suministrar de inmediato un nuevo Carnet de identificación al Trabajador previa devolución del Carnet anterior.

6.- Al finalizar la relación de trabajo el Trabajador deberá devolver el Carnet a la Empresa.

7.- La Empresa entregará CONSTANCIA DE TRABAJO al Trabajador que así lo requiera. Esta constancia la entregará la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de la solicitud. De conformidad con el Artículo 111 de la L.O.T., en la Constancia de Trabajo se expresará:

- a) La duración de la relación de trabajo;
- b) El último salario devengado; y
- c) El cargo desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención de las señaladas en el Artículo 111 de la L.O.T.

## **CLÁUSULA 9: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

- 1.- La Empresa conjuntamente con el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, se compromete en elaborar anualmente, en favor de los Trabajadores que laboren en la misma, un Programa de Cursos o pasantías, según las necesidades de la Empresa, todo esto de acuerdo con los resultados que arroje la evaluación de actuación de cada Trabajador, con el propósito de suplir las carencias de mano de obra calificada en algunas áreas de trabajo, y así lograr fomentar las potencialidades reveladas por dicha actuación.
- 2.- Esta secuencia de cursos son con miras a preparar al Trabajador para asumir mayores responsabilidades y escalar posiciones dentro de la Empresa. Constituye parte del plan individual de desarrollo la obligación de la Empresa de solicitar al INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES), cursos de alfabetización y cualquier otro curso que la Empresa, el sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, de común acuerdo así lo convengan.
- 3.- La escogencia de los Trabajadores que habrán de asistir a los Cursos de Capacitación, conforme a lo señalado en el Numeral 1, la hará la Empresa de común acuerdo con el Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral.
- 4.- La Empresa debe elaborar los planes de adiestramiento y capacitación dirigidos en no menos de un ochenta por ciento (80%) a su personal de base.

## **CLAUSULA 10: SUPLENCIAS**

- 1.- Cuando el Trabajador por orden de la Empresa, e informado debidamente al Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, pase a desempeñar temporalmente un puesto o cargo de mayor remuneración por ausencia de su titular, por razón de vacaciones, maternidad, permisos o reposo médico, o por causas de fuerza mayor que justifique la suplencia, la Empresa le pagará, mientras ejerce la suplencia, la diferencia entre su salario y el salario del Trabajador suplido, a los fines de dar cumplimiento al principio legal "a trabajo igual, salario igual". La diferencia a que se contrae este Numeral, se pagará al Trabajador en las respectivas oportunidades de pago de salarios.
- 2.- Al finalizar la suplencia, el Trabajador suplente deberá regresar a su cargo y salario original, sin que por ello pueda alegar despido indirecto.
- 3.- Cualquier discrepancia suscitada con ocasión o con motivo de una suplencia, se tratará entre la Empresa por una parte, y el Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral por la otra, con el mejor sentido de entendimiento.

## **CLÁUSULA 11: ASCENSOS**

- 1.- En caso de vacante absoluta en un cargo existente o en caso de creación de un nuevo cargo, la Empresa cubrirá dicho cargo con uno de sus propios Trabajadores, siempre que los aspirantes a cubrirlo tengan la experiencia mínima necesaria para suplir el cargo y los requisitos mínimos necesarios para el perfil del cargo. En estos casos, la Empresa analizará al o los candidatos presentados por el Sindicato. En caso de que haya más de un aspirante que reúna los requisitos exigidos, la Empresa preferirá en igualdad de condiciones, al de mayor experiencia para el desempeño del cargo, a cuyo efecto deberán computarse las suplencias ejercidas. Si hubiere dos (2) o más aspirantes con igual experiencia, se preferirá al de mayor carga familiar y, en caso de igualdad de cargas familiares, al de mayor antigüedad en la Empresa.
- 2.- En caso de ascenso conforme a lo establecido en el Numeral anterior, el Trabajador ascendido quedará sometido a un período de prueba de treinta (30) días continuos. Antes de vencido dicho período, la Empresa podrá exigir que regrese a su cargo primitivo, sin que éste pueda alegar por ello despido indirecto. Si el Trabajador ejerciere un nuevo cargo por más de treinta (30) días continuos, quedará definitivamente promovido. El período de prueba previsto en este numeral no se aplicará respecto del Trabajador que estuviere ejerciendo temporalmente el cargo al momento de ocurrir la vacante absoluta del mismo, siempre que lo hubiere hecho por un período continuo mayor de treinta (30) días.
- 3.- Cuando un Trabajador pase a desempeñar un nuevo cargo de mayor remuneración por motivo de ascenso, la Empresa ajustará de inmediato su salario al nivel del nuevo cargo para así dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 135 de la L.O.T.

## **CLAUSULA 12: TRABAJO ADECUADO**

- 1.- La Empresa se obliga a garantizar a los trabajadores, condiciones de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar en el medio ambiente de trabajo donde éstos se desempeñen, tal como lo señala la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 2.- A los efectos de la protección de los Trabajadores en las Empresas, el Trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los Trabajadores, y para ello es necesario e indispensable:
  - Que les garanticen todos los elementos del saneamiento básico.
  - Que les presten toda la protección y seguridad a la salud y a su vida, contra todos los riesgos de trabajo.
  - Que les aseguren el disfrute de un estado de salud física y mental normal; y protección adecuada a la mujer, al menor y a las personas naturales en condiciones especiales.
  - Que les garanticen el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo.
  - Que les permitan la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional, tal como lo señala la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).
- 3.- Cuando el Trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional certificada por el I.V.S.S o el Organismo que lo sustituya, no pueda

desempeñar su trabajo anterior, pero si otro cualquiera, la Empresa para la cual presta servicios estará obligada a proporcionarle un nuevo trabajo acorde con su capacidad.

En la certificación del médico del I.V.S.S o el Organismo que lo sustituya, deberán constar las labores que con motivo de la incapacidad no pueda desempeñar el Trabajador. En el nuevo cargo, el Trabajador tendrá derecho a seguir devengando su mismo salario, a menos que el nuevo cargo tenga una mayor remuneración.

- 4.- En Cuanto a las indemnizaciones al Trabajador incapacitado, se procederá de acuerdo a lo señalado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).
- 5.- Los riesgos de incapacidad, quedarán cubiertos por la Póliza de Vida prevista en la Cláusula 56 de la presente Convención, en los términos allí señalados.
- 6.- Los Trabajadores a su vez, se obligan a cumplir las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).
- 7.- En caso de que el I.V.S.S., no esté funcionando, el Organismo que asuma estas funciones convalidará las mencionadas certificaciones médicas.

#### **CLÁUSULA 13: DÍAS DE TRABAJO**

Los Trabajos en la Empresa, en jornada ordinaria, se realizarán de Lunes a Viernes, a excepción de los días feriados y de los días de asueto contractual remunerado. Sin embargo, en los servicios que por razones técnicas se haya venido trabajando en jornada ordinaria de proceso continuo, en días distintos de los señalados, se podrá mantener ese sistema, siempre que la Empresa pague los recargos previstos en la Cláusula 27 de este contrato.

#### **CLÁUSULA 14: DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO CONTRACTUAL**

- 1.- Para todos los efectos de esta Convención son días feriados de remuneración obligatoria, los siguientes:  
Los domingos,  
1º De enero,  
Lunes Santo,  
Martes Santo,  
Miércoles Santo,  
Jueves Santo,  
Viernes Santo,  
19 de abril,  
1º de mayo,  
24 de junio,  
5 de julio,  
24 de julio,  
12 de octubre,  
25 de diciembre.  
Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades.



- 2.- Para todos los efectos de esta Convención, son días de asueto contractual remunerado, los siguientes:  
Los sábados,  
6 de enero,  
7 de enero,  
Lunes de Carnaval,  
Martes de Carnaval,  
Corpus Christie,  
1º de noviembre,  
18 de noviembre (únicamente para los Visitadores Médicos),  
Día del Farmacéutico (1º de diciembre): un (1) día para los Farmacéuticos sujetos a esta Convención.
- 3.- En aquellas Empresas donde se haya venido dando a los Trabajadores días feriados y de asueto contractual remunerado adicionales a los señalados en este Numeral, se deberá continuar otorgando tales días adicionales de asueto contractual remunerado, con el régimen que tiene establecido.

#### **CLÁUSULA 15: JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

- 1.- Las Empresas acuerdan mantener una jornada ordinaria de trabajo semanal máxima de Cuarenta (40) horas. Esta jornada se desarrollará en cinco (5) jornadas diarias, de Lunes a Viernes, a razón de ocho (8) horas por día. La Jornada semanal ordinaria de trabajo se remunerará con el pago de siete (07) días, o sea cincuenta y seis (56) horas semanales.
- 2.- Las partes podrán establecer convenios especiales sobre duración y modalidades de la jornada de trabajo con respecto a los trabajadores a quienes se hace referencia en los Artículos 198, 199 y 205 de la L.O.T.
- 3.- La Empresa concederá a sus Trabajadores, durante la primera mitad de la jornada diaria un periodo de Veinte (20) minutos, para tomar un refrigerio. En la segunda mitad de la jornada diaria, concederá un lapso de Diez (10) minutos para tomar el refrigerio. No obstante, cuando existan evidentes razones técnicas que lo impidan (por ejemplo el Departamento de Estéril) que le imposibiliten a la Empresa concederle a sus Trabajadores de Planta los aludidos tiempo(s), la Empresa fijará sistemas de Compensación económica con los referidos Trabajadores, Sindicato y/o el Comité Sindical, para cubrir este lapso.
- 4.- La Empresa concederá a sus Trabajadores, para su aseo personal Quince (15) minutos diarios antes de terminar la jornada de trabajo.
- 5.- Si la Empresa actualmente viniera concediendo beneficios mayores lo seguirá dando.

#### **CLAUSULA TRANSITORIA**

Se acuerda constituir una comisión integrada por representantes del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos, SINAVIME, FETrameco y por los representantes de otros sindicatos que demuestren que agrupan a Visitadores Médicos entre sus afiliados, y de las Cámaras que agrupan las empresas del sector químico-farmacéutico, para que elaboren un estatuto marco de la Visita Médica, el cual tendrá por finalidad establecer los deberes y derechos del Visitador Médico y/o Representantes de Medicamentos, así como las condiciones laborales de la actividad.

Dicha comisión deberá instalarse en un lapso no mayor de sesenta (60) días continuos después del depósito de la presente convención. Queda igualmente convenido que en caso de recogerse en dicho estatuto condiciones laborales distintas a las aprobadas en la presente convención colectiva, las mismas entrarán en vigencia para la próxima convención colectiva. Se aplicarán de inmediato aquellas disposiciones que no coliden con la presente convención.

#### **CLÁUSULA 16: HORARIO DE TRABAJO Y RELOJ VISIBLES**

La Empresa fijará en cada Centro de Trabajo uno o más relojes o cualquier otro sistema para control de entradas y salidas del trabajo. Ese o esos relojes o sistemas estarán fijados en forma visible y en el lugar más adecuado, de acuerdo con las vías de acceso al sitio de trabajo.

- 1.- La Empresa concederá hasta quince (15) minutos de retardo en la hora de entrada al trabajo en la mañana, cuando existieren causas justificadas para dicho retardo, permitiéndole al Trabajador incorporarse a su trabajo. Cuando el retardo excediese de más de quince (15) minutos, no se permitirá al Trabajador su incorporación al trabajo en la mañana, pero sí podrá hacerlo en la tarde. También se permitirá la incorporación del Trabajador a su trabajo, aunque el retardo sea mayor de quince (15) minutos, pero menor de dos (02) horas, cuando el retardo se deba a lluvias torrenciales, vientos huracanados, terremoto, inundaciones, huelgas, paros de transporte, o por cualquier otra causa de fuerza mayor pública y notoria.
- 2.- Cuando la Empresa tenga necesidad de establecer nuevos turnos ordinarios de trabajo, deberá cumplir las respectivas normas constitucionales, legales y reglamentarias, además lo participará previamente por escrito al Comité Sindical o al SINDICATO, con no menos de quince (15) días de anticipación, a fin de que dicho Comité Sindical o SINDICATO pueda formular las observaciones que crea prudentes. La participación debe incluir la indicación de la fecha de inicio del nuevo turno, número de cargos a crear, horario de trabajo y exposición de motivos que originen la creación del nuevo turno.

#### **CLÁUSULA 17: SERVICIO MEDICO**

- 1.- Las Empresas apoyarán la iniciativa de FETrameco y sus Sindicatos afiliados y/o los firmantes y/o adherentes, en el establecimiento de planes de Previsión Social en beneficio de los trabajadores y su familia.
- 2.- En lo referente al servicio médico las partes se regirán por lo dispuesto en los Artículo 39 y 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). y aquellas disposiciones reglamentarias que le sean aplicables.

### **CAPITULO III DISPOSICIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

#### **CLÁUSULA 18: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

- 1.- Las partes velarán por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- 2.- La Empresa deberá advertir por escrito y por cualquier otro medio idóneo a los Trabajadores, sobre la naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales o de cualquier otra índole, a cuya acción

pudieran estar expuestos con ocasión a su trabajo. Asimismo, deberá advertirles por escrito y por cualquier otro medio idóneo, sobre los daños que pudieran causar a la salud, aleccionarlos debidamente en los principios de su prevención, tal como lo señala el numeral cuatro (4) del Artículo 56 de la Ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

- 3.- Asimismo la Empresa se compromete, como complemento de las obligaciones que le competen, de acuerdo a lo establecido en las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a cumplir con lo siguiente:

A) HIGIENE INDUSTRIAL:

- a) Mantener los sitios de trabajo y vías de circulación dentro de la Empresa, en perfecto estado de orden y limpieza, conservación, iluminación, ventilación, temperatura y humedad, conforme a lo establecido en las normas emanadas del Consejo Venezolano de Normas Industriales (COVENIN) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- b) Mantener instalaciones sanitarias en un número suficiente de acuerdo a la cantidad de Trabajadores, las cuales deben permanecer en perfecto estado de orden y limpieza. Dichas instalaciones estarán dotadas de jabón, toallas, papel sanitario y productos adecuados para el aseo personal de los Trabajadores en cantidad suficiente, conforme con lo previsto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- c) Mantener en los locales de trabajo, dispensadores de agua potable fría en cantidad suficiente, para el consumo de sus Trabajadores y si por las características del dispensador fuere necesario, vasos desechables en cantidades suficientes.
- d) Dotar a todos sus Trabajadores de manera gratuita anualmente en el mes de enero de cada año, de un (1) impermeable o un Paraguas de buena calidad, para ser usado por los Trabajadores en el traslado *a/o* desde la Empresa, en caso de lluvia. En el caso de que los anteriores útiles se encuentren deteriorados o dañados, la Empresa conviene en sustituirse al respectivo Trabajador previa entrega del deteriorado.
- e) Dotar a sus Trabajadores gratuitamente durante el mes de Enero de cada año de las ropas de trabajo que éstos utilizaran en la Empresa para el desempeño de sus labores, a saber:
  - Batas, bragas, slacks o delantales en un numero no menor de cinco (05).
  - Mientras las Trabajadoras lo requieran y en razón de embarazo, la bata, braga o el slack se adecuará a ese estado.
  - Cofias o gorros.
  - Fajas de seguridad para aquellos Trabajadores que por las características de su trabajo así lo requieran.
  - Accesorios de protección de productos en proceso, tales como mascarillas, tapabocas y guantes.
  - Calzado de seguridad (botas o zapatos) al personal que por la índole de su trabajo así lo requiera. El Trabajador a quien se le entregue un implemento de higiene en el trabajo, está obligado a usarlo para los fines para los cuales se le entregó y será responsable de la conservación y buen uso del mismo. A la

terminación de su Relación Laboral estará obligado a devolverlo a la Empresa que se lo hubiere entregado.

Los implementos de higiene y ropa de trabajo, deberán ser sustituidos por nuevos, cuando dejen de cumplir su cometido en caso de deterioro por su uso normal. En estos casos, la entrega del nuevo implemento lo hará la Empresa contra la devolución del anterior.

- f) Mantener las áreas y puestos de trabajo en un correcto nivel de decibeles, de manera que el ruido no afecte la salud de los Trabajadores y, de ser necesario, dotar a los respectivos Trabajadores de tapa oídos o protectores auditivos.
- g) La Empresa se encargará del lavado periódico de los uniformes de uso diario y toallas de los Trabajadores dotados por la Empresa.

B) SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- a) Dotar a los Trabajadores que lo requieran en función de los riesgos de trabajo a que están sometidos de los equipos de protección personal adecuados, tales como:

- Guantes,
- Mascarillas, tapa bocas o respiradores.
- Botas o zapatos de seguridad.
- Cascos protectores.
- Lentes y para el personal motorizado: casco, impermeable y maletín
- Cualquier otro equipo de protección personal requerido por los Trabajadores, de acuerdo al riesgo a que estén expuestos.

Los equipos de protección personal, deberán ser sustituidos por nuevos, cuando dejen de cumplir su cometido. En estos casos, la Empresa entregará un nuevo equipo contra la devolución del anterior.

Dichos implementos deberán ser de óptima calidad y del material que se requiera al tipo de riesgo.

- b) Demarcar con pintura de tráfico, todas las vías de circulación y las áreas específicas destinadas a cada puesto de trabajo, según normas COVENIN.
- c) Mantener las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y útiles de trabajo en general, en buenas condiciones mecánicas y de funcionamiento.
- d) Dotar a todos los equipos y maquinarias existentes en la Empresa, así como a las herramientas y otros que así lo requieran de sus respectivos dispositivos de seguridad que permitan al Trabajador el desempeño de sus labores con un máximo de seguridad.
- e) Cumplir con todas las disposiciones legales, normas COVENIN y Decretos sobre Prevención y Extinción de Incendios y sobre Medios de Escape, de obligatorio cumplimiento.

En este caso, la Empresa deberá estar provista de los suficientes equipos de protección contra incendios adecuados al tipo de fuego. Construir todas las salidas de emergencia necesarias y mantenerlas despejadas y accesibles en todo momento. Instruir debidamente a todos los Trabajadores sobre el uso de los equipos de Prevención de Incendios y sobre las acciones a desarrollar en caso de un siniestro. Todos estos equipos deberán estar en sitios despejados y señalados adecuadamente.

- f) Dotar de duchas de seguridad y fuentes lava ojos en las áreas donde se manipulen sustancias tóxicas para el cuerpo humano.
  - g) Determinar los riesgos físicos, químicos y/o biológicos inherentes a la manipulación de materias primas o manufacturas de formulas farmacéuticas y a tomar las medidas correspondientes para la eliminación o reducción del riesgo.
  - h) Efectuar estudios periódicos a todos aquellos ambientes de trabajo que presenten concentraciones de polvo, vapores, gases o emanaciones desagradables, tóxicas o peligrosas, a fin de que tales concentraciones se mantengan dentro de los límites permisibles.
  - i) Rotar a los Trabajadores que realicen labores expuestos a que requieran un esfuerzo visual o ruido excesivo, que pueda según lo establecido en la Ley Orgánica de Condición Medio Ambiente y su Reglamento y las Normas COVENIN y hacerles chequeos periódicos de vista y audición; quedando entendido que cualquier accesorio o tratamiento médico requerido por los Trabajadores a causa de cualquier enfermedad contraída en la vista y oído, ocasionado por estos riegos, será costeadado totalmente por la Empresa.
  - j) Instruir y capacitar a sus Trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere al uso de dispositivos personales, de seguridad y protección.
- C) **GUARDARROPAS:**  
La Empresa mantendrá guardarropas individuales para sus Trabajadores que por razón de sus servicios deban utilizar batas, bragas o slacks, que puedan guardar en ellos sus ropas o los indicados implementos. Dichos guardarropas estarán provistos de los medios de seguridad que le garanticen al Trabajador el cuidado de sus bienes.
- D) **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:**  
Las Empresas, con actividad industrial están obligadas a constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral, conjuntamente con el Sindicato de acuerdo a las Norma COVENIN y conforme lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene como finalidad vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y a los Trabajadores en la ejecución del Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales. Los mismos estarán constituidos por representantes de los Trabajadores, de los empleadores y el Técnico de Seguridad y Salud Laboral.  
Las Empresas deben facilitar y adoptar todas las medidas tendientes para que los Trabajadores, miembros del citado Comité, realicen sus actividades cuando actúen en el cumplimiento de sus funciones, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.  
Los Trabajadores miembros del comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa, mientras estén en el ejercicio de sus cargos en el Comité y durante los tres meses siguientes a la pérdida de tal carácter, estarán amparados por la inamovilidad a que se contrae el Artículo 451 de la L.O.T. La integración y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se regirá por lo establecido en las Normas COVENIN de obligatorio cumplimiento, dictada para

tal efecto, así como por lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 19: ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y ATENCIÓN AL TRABAJADOR ACCIDENTADO**

- 1.- Se entiende por accidente de trabajo, todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo: serán igualmente considerados como accidentes de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias de acuerdo al Art. Sesenta y Nueve (Art. 69) de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).
- 2.- Se entiende por enfermedad ocupacional, un estado patológico: contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes.
- 3.- La Empresa está en la obligación de declarar al Ministerio del Trabajo y a la Dirección de Medicina del Trabajo del I.V.S.S. y al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Organismo que lo sustituya, cualquier accidente de trabajo ocurrido en la misma. Asimismo deberá remitir copia de dicho informe al Comité Sindical y al Sindicato Afiliado a FETRAMECO y/o los firmantes y/o adherentes de la empresa donde ocurrió el accidente y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 4.- Las disposiciones de esta Cláusula se regirán de acuerdo a lo contemplado en la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.
- 5.- La Empresa se obliga a diseñar e implementar de inmediato, un sistema o procedimiento para la atención de emergencias, relativas a accidentes o enfermedades que sufra el Trabajador mientras se encuentra en su Centro de Trabajo. Este sistema incluirá, en todo caso, la disponibilidad de un vehículo lo más adecuado posible a la clase de emergencia de que se trate, para el traslado del Trabajador enfermo o accidentado a un Centro Asistencial, si fuere necesaria atención médica inmediata y un procedimiento que asegure la disponibilidad de uno o más acompañantes para ese traslado, según fuere preciso. Si con ocasión del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional el trabajador necesitare atención médica, medicamentos y/o implementos para atender la emergencia, la empresa tendrá la obligación de asumir el costo de los mismos y del ingreso al respectivo centro asistencial, hasta la culminación del tratamiento previa presentación del récipe y facturas correspondientes.

Cuando ese traslado desde el Centro de Trabajo al Centro Asistencial, se hubiere hecho a expensas del Trabajador, la Empresa le resarcirá los gastos de transporte en que éste hubiere incurrido por ese concepto.

En los casos previstos en este Numeral, si por el estado de salud en que quede después de su atención en el Centro Asistencial, el Trabajador no pudiere regresar a su casa de habitación por sus medios habituales de movilización, la Empresa le suministrará también un vehículo adecuado para su regreso o, en su defecto, le reembolsará los gastos del transporte de regreso.

- 6.- Las partes, conjunta o separadamente, gestionarán la colaboración del INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES) y del Cuerpo de Bomberos de la Localidad de Trabajo o cualquier Organismo que lo sustituya para el diseño e implementación del sistema o procedimiento de emergencia, citado en el ordinal e) del aparte B) de la Cláusula N° 18 y para la debida instrucción del personal a cargo de ese sistema o procedimiento.

#### **CAPITULO IV DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS Y AUSENCIAS**

##### **CLÁUSULA 20: PERMISOS**

- 1.- La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores, permiso remunerado para atender las siguientes diligencias personales:
  - a) Cuando el Trabajador asista al I.V.S.S. o al Instituto que lo sustituya, siempre que lo justifiquen con el justificativo del I. V. S.S. o del Organismo que lo sustituya.
  - b) Obtención o renovación del certificado de salud, con la frecuencia y en las oportunidades que se requieran, de acuerdo con las respectivas disposiciones legales y reglamentarias.
  - c) Obtención o renovación de la Cédula de Identidad, pasaporte y R. I. F.
  - d) Obtención o renovación de la Licencia de Conducir, certificado médico vial y matriculación de vehículo.
  - e) Obtención de copia certificada de la partida de nacimiento del Trabajador e hijos cuando el referido documento sea indispensable para alguna diligencia o acto específico ante los organismos que lo requieran, y lo cual debe ser debidamente justificado ante la empresa.
  - f) Inscripción en el Registro Electoral.
  - g) Inscripción en el Servicio Militar Obligatorio u otra diligencia personal indispensable durante la jornada de trabajo conforme a la Ley y Reglamento sobre la materia.
  - h) Pre-inscripción, inscripción, convocatoria o citación al Instituto Educacional autorizado oficialmente, de hijos que vayan a cursar o cursen estudios correspondientes a la Educación Pre-escolar, Básica, Media Diversificada, Artesanal, Técnica, Comercial, Formación Básica INCES y para inscripción de hijos en Institutos de Educación Especial. El trabajador deberá presentar la constancia de la convocatoria o citación, o de haber realizado el trámite a que se hace referencia en la presente cláusula.
  - i) Declaración de cargas familiares en el I.V.S.S.
  - j) Atención de citaciones emanadas de Organismos Oficiales.
  - k) Atención de traslado de padres, hijos, cónyuge (o en su defecto de cónyuge, de la persona con quien el Trabajador lleve vida concubinaria), a Centros Hospitalarios para su hospitalización o emergencia debidamente certificada por el Médico que atendió al paciente y para el regreso desde el Centro hospitalario hasta su residencia. Este permiso se extenderá hasta el caso de los abuelos del trabajador.
  - l) Para que el trabajador que curse estudios técnicos o universitarios tramite la pasantía que sus estudios requiera. Este permiso es exclusivamente para realizar la diligencia necesaria a los efectos de que se le otorgue la pasantía y no excederá de tres (03) días. El trabajador deberá demostrar las diligencias realizadas.
- 2.- La empresa concederá a sus Trabajadores:

- a) Hasta un máximo de diez (10) días hábiles de permiso remunerado al año, prorrogables hasta por ocho (8) días más en caso debidamente comprobados para llevar a sus padres, hijos, cónyuge y abuelos para atención médica. Vencido los diez (10) días y utilizada la prórroga establecida no se otorgará día de permiso adicional remunerado por aplicación de lo establecido en este literal.
- b) Además, para fines de control médico periódico del hijo menor de ocho (8) años de edad, la Trabajadora tendrá derecho a un (1) permiso remunerado de una (1) jornada en la oportunidad de vacunación o renovación periódica.

3.- Los permisos previstos en los dos (2) Numerales anteriores con excepción de los casos de urgencia comprendidos en el Literal J del Numeral 1 o en el Literal A del Numeral 2, deberán ser solicitados previamente antes de hacer uso de los mismos y la Empresa los concederá por escrito para la fecha más próxima de acuerdo con las necesidades del servicio o para la fecha en que se justifique el permiso, circunstancia ésta que se determinará en función de la naturaleza del permiso solicitado.

4.- Quien utilice los permisos a que se contraen los Numerales 1 y 2 de esta Cláusula deberá justificarlo a más tardar dentro de cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a su regreso a la Empresa. Si no lo hiciere así, la Empresa queda autorizada para descontar al respectivo Trabajador los salarios correspondientes a los días de permiso.

5.- La Empresa concederá también a su Trabajador, en los casos de comprobada necesidad, permiso no remunerado hasta un máximo de quince (15) días hábiles cada año. Estos permisos deberán solicitarse con no menos de cinco (5) días hábiles de anticipación salvo en casos de urgencia en los cuales podrá solicitarse con una anticipación menor. La concesión de estos permisos, deberá darse por escrito.

6.- En ningún caso el disfrute de estos permisos ocasionará la pérdida de los beneficios económicos del bono de alimentación (en el caso de las Empresas que no le proporcionen servicio de alimentación a sus Trabajadores), y cuyo Bono está contemplado en la Cláusula N° 35 de la presente Convención.

#### **CLÁUSULA 21: DETENCIONES**

- 1.- La inasistencia del Trabajador por haber sido detenido policial o judicialmente, no dará lugar a terminación del Contrato de Trabajo, siempre que tal detención no exceda de sesenta (60) días continuos. El Trabajador queda obligado a reincorporarse a su trabajo dentro los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de haber sido puesto en libertad. En estos casos, los sesenta (60) días continuos de la detención, serán remunerados.
- 2.- En la oportunidad en que el Trabajador se reincorpore a sus labores, deberá acreditar a la Empresa para la cual presta sus servicios, con los medios a su alcance, el tiempo de duración de la detención.

#### **CLÁUSULA 22: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO**

- 1.- Cuando el Trabajador sea llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio y sea declarado apto para el mismo, el tiempo que permanezca en dicho servicio se considerará como de suspensión de su Contrato individual de Trabajo. En consecuencia, a la finalización del



mismo, el Trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en un cargo de la misma clase o de clase similar al que ejercía para la fecha en que fue llamado a prestarlo, siempre que se presente a la Empresa dentro de los treinta (30) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de su licenciamiento, salvo enfermedad o accidente, en cuyo caso, el lapso de espera se prorrogará por quince (15) días hábiles más. Cuando el trabajador llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio sea declarado no apto para cumplirlo, en situación de excedencia o diferido, será reincorporado a su mismo cargo, siempre que se presente a la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes de haber salido del Centro de Conscripción, más el tiempo necesario para trasladarse hasta su localidad de trabajo, si la conscripción la hubiese cumplido en una localidad distinta. El tiempo que el Trabajador permanezca a la orden de las autoridades militares conforme a lo aquí establecido, se considerará como permiso remunerado hasta por un máximo de treinta (30) días continuos.

- 2.- Durante el período de Servicio Militar obligatorio, el Trabajador tendrá derecho a solicitar créditos a cuenta de su antigüedad, conforme a las correspondientes disposiciones legales y contractuales.
- 3.- Si en la oportunidad de ser llamado a prestar Servicio Militar obligatorio, el Trabajador decide dar por terminado su contrato individual de trabajo, la Empresa conviene en exonerarlo de la obligación de trabajar el preaviso y de pagarle los salarios correspondientes a los días de aviso legal, tal como si lo hubiera trabajado. Además, en este caso, el Trabajador recibirá el pago de sus Prestaciones Sociales, así como las vacaciones fraccionadas y el de las utilidades que le correspondan proporcionalmente.
- 4.- El Trabajador que decidiera regresar a la Empresa, en el caso de que se hubiere suspendido su contrato individual de trabajo, tendrá derecho a los aumentos contractuales y legales que le hubieran correspondido de haber estado trabajando mientras cumplía con el Servicio Militar obligatorio, a partir de la fecha en que se reintegre a su trabajo en la Empresa.

#### **CLÁUSULA 23: REPOSO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

- 1.- 1.- En caso de reposo por enfermedad o accidente, siempre que dicho reposo sea prescrito o convalidado por el médico del INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que los sustituya, la Empresa le pagará al Trabajador enfermo o accidentado:
  - a) El salario correspondiente a los tres (3) primeros días del reposo, siempre y cuando el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que lo sustituya, pague el cuarto (4to) día de reposo.
  - b) La diferencia del salario que no cubra el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.), a partir del cuarto (4to.) día de reposo, inclusive, hasta por un lapso no mayor de cincuenta y dos (52) semanas anuales.

Este lapso se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas adicionales mediante Resolución en que así se acuerde por el Directorio del INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del organismo que lo sustituya. También se prorrogará en igual forma en cualquier otro caso de enfermedad grave (excepto enfermedades mentales o psicológicas, cuando para la fecha de vencimiento del lapso señalado en la primera parte de este Numeral, existiera un dictamen médico favorable a la recuperación dentro del Lapso de

- prórroga, emitido por el médico del INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que lo sustituya.
- 2.- El lapso señalado en el Numeral anterior (52 semanas) se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas más, cuando el Trabajador padezca de cáncer, HIV, enfermedades cardiovasculares o enfermedades renales y el directorio del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya, así lo autorizare. También se prorrogará en igual forma o cualquier otro caso de enfermedad grave, cuando para la fecha del vencimiento del lapso señalado en el Numeral 2 existiere un dictamen médico favorable a la recuperación dentro del lapso de prórroga, emitido por el médico del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya.
  - 3.- En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el lapso señalado en el Numeral anterior (52 semanas) se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas adicionales, mediante resolución en que así se acuerde por el Directorio del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya. En todos estos casos, las partes se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
  - 4.- A los efectos de los pagos establecidos en el literal b) del Numeral 1, de esta Cláusula, la Empresa entregará al respectivo Trabajador en la oportunidad de pago de sus salarios, sus salarios íntegros y el Trabajador quedará en consecuencia obligado a entregar a la Empresa, debidamente endosados, los cheques o las planillas que reciba del INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que los sustituya, como indemnización por reposo. Esta entrega deberá efectuarla el Trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha que hubiere recibido el cheque del nombrado Instituto u Organismo. Si no lo hiciere así, la Empresa podrá descontar al respectivo Trabajador, de cualquier suma que deba pagarle, las cantidades que le hubiere adelantado, conforme a lo previsto en esta Cláusula.
  - 5.- La Empresa se compromete a gestionar ante el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que lo sustituya su incorporación al sistema de pago de prestaciones a través de facturas. Una vez incorporada a este sistema, quedarán sin efecto las obligaciones del Trabajador relativas a la gestión de cobro de las prestaciones por reposo, ya que de acuerdo con el señalado sistema, estas prestaciones las acreditará el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que lo sustituya, directamente a la Empresa.
  - 6.- El tiempo que el Trabajador utilice para asistir a consulta con médico del INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.) o del Organismo que lo sustituya, se considerará como de permiso remunerado.
  - 7.- a) En caso de accidente, enfermedad profesional, o cualquier lapso de tiempo otorgado como reposo médico por el I.V.S.S. o del organismo que lo sustituya y hasta por un máximo en total de cincuenta y dos (52) semanas, será computado a los Trabajadores como tiempo efectivo de trabajo desde el inicio de su relación de trabajo, para el pago de sus Prestaciones Sociales, vacaciones y utilidades. B.- La empresa pagará adicionalmente el beneficio de alimentación previsto en la Cláusula 35, numeral 2, aún en aquellas empresas que mantengan servicio de comedor, en los siguientes casos: accidente de trabajo o enfermedad profesional, reposos generados por enfermedades críticas tales como: cáncer, derrame cerebral o apoplejía, infarto cardíaco, insuficiencia renal que requiera tratamiento de diálisis, transplante de cualquier órgano principal: corazón, hígado, páncreas, pulmones, riñones o médula ósea. Igualmente en el caso de enfermedades catastróficas tales como edema agudo pulmonar, neumonía en todas sus variedades, tuberculosis tanto pulmonar como en sus distintas formas, peritonitis, apendicitis, cirrosis hepática, hepatitis. C.- En caso

de accidente o enfermedad no profesional se reconocerá el pago de este beneficio, por un lapso no mayor de tres (3) meses, siempre y cuando el reposo sea certificado por el médico del IVSS o del organismo que lo sustituya y/o por el médico de la empresa, siempre y cuando dicha enfermedad impida al trabajador la prestación del servicio. Quedan expresamente excluidos aquellos casos de dolencias menores.

- 8.- En caso que los Centros de Atención del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya por razón de paros o huelgas debidamente comprobadas, no estén prestando atención a los Trabajadores asegurados, la Empresa mientras dure esta situación conviene en aceptar cualquier reposo de otro ente dispensador de salud, debidamente firmado por el respectivo médico, y siempre y cuando al reintegrarse el I.V.S.S o del Organismo que los sustituya a sus labores normales, este reposo sea convalidado por un medico de esta Institución.

#### **CLÁUSULA 24: GRAVIDEZ**

- 1.- Una vez comprobado el embarazo de una Trabajadora, la Empresa le concederá los permisos remunerados que ésta requiera para recibir atención médica y control pre-natal. Si durante el embarazo y con motivo del mismo, en consideración de la salud de la Trabajadora o del feto, el médico del I.V.S.S. o del Organismo que haga las veces de éste, ordena a la Trabajadora un reposo diferente a los contemplados en el Numeral 2 de esta Cláusula, se aplicarán a los mismos las disposiciones de la Cláusula 23 de esta Convención Colectiva.
- 2.- Durante los períodos de reposo pre y post- natal, la trabajadora tendrá derecho a recibir el beneficio de alimentación previsto en la cláusula 35 literal B, aún en aquellas empresas que mantengan el servicio de comedor. Igualmente tendrá derecho a dicho beneficio en los casos de reposo por enfermedades asociadas al embarazo. Igualmente la trabajadora tendrá derecho a recibir su salario completo, sin quedar obligada a reintegrar a la Empresa para la cual presta servicios, las indemnizaciones que durante los mismos períodos reciba del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya. Si la Empresa hubiera suscrito un Convenio con el I.V.S.S. o del Organismo que haga las veces de éste, de pago de prestaciones a través de facturas, le reembolsará a la respectiva Trabajadora, las indemnizaciones a que hubiere lugar, en el momento de recibir los créditos correspondientes, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 394 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- 3.- La Trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (06) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, considerados como reposos pre y pos-natal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 385 de la L.O.T. La duración de los reposos pre y post-natal se considerará como tiempo efectivo de servicios a los efectos del disfrute de vacaciones, cálculo de utilidades, el pago del bono de alimentación y demás efectos legales y contractuales.
- 4.- Cuando la Trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso post-natal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 386 de la L.O.T.
- 5.- La Trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (01) año después del parto, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 384 de la L.O.T. Si la estabilidad de una mujer Embarazada se ve afectada, la misma será atendida con la emergencia del caso.
- 6.- En el caso de que por dictamen del médico del I.V.S.S o del Organismo que haga las veces de éste, resulte perjudicial para la salud de la Trabajadora embarazada, o para la salud del

feto, el desempeño de las labores habituales por parte de ésta, la Empresa la reubicará en un Trabajo adecuado a su condición y capacidad, con el salario que venía devengando, tal como lo señala la L.O.T. en sus Artículos 382 y 383.

- 7.- En el caso de que el I.V.S.S. no esté funcionando, el Organismo que asuma estas funciones convalidará los mencionados reposos.
- 8.- Queda entendido y así lo aceptan las partes, que en el caso de las visitadoras médicas o representantes de medicamentos, que opten por el reposo Pre y Post Natal se les pagará aparte de su salario mensual, las comisiones, incentivos, bonos, y/o premios generados por su zona de trabajo en ese lapso.

## **CAPITULO V**

### **DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS**

#### **SECCIÓN 1<sup>RA</sup>**

#### **REMUNERACIÓN DE LOS SERVICIOS**

##### **CLÁUSULA 25: VACACIONES**

1. La empresa, de conformidad con los artículos 219 al 223 de la LOT., concederá a sus trabajadores que tengan desde un (1) año y hasta cinco (5) años de antigüedad a su servicio, veinte (20) días hábiles de disfrute de vacaciones anuales. Para los trabajadores que tengan seis (6) o más años de antigüedad a su servicio, la empresa concederá, además, un (1) día hábil adicional de disfrute remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de diez (10) días hábiles adicionales. Asimismo, la empresa otorgará una bonificación especial para el disfrute de vacaciones a todos aquellos trabajadores que tengan hasta nueve (9) años de antigüedad cumplidos, equivalente a treinta y cuatro (34) días de salario; y la referida bonificación será equivalente a treinta y ocho (38) días de salario, para todos aquellos trabajadores que tengan diez (10) años o más de antigüedad.
2. El trabajador tendrá derecho a un (1) día de salario adicional por cada día feriado o por cada día de asueto contractual (previsto en la cláusula No. 14) incluidos dentro del período de disfrute de vacaciones.
3. A los efectos de la duración del período de vacaciones, se tomarán en cuenta las disposiciones del artículo 231 de la LOT.
4. Cuando el Trabajador deje de prestar servicios a la Empresa, antes de cumplir el año que da derecho a vacaciones, recibirá de la Empresa el pago establecido en el numeral 1, de esta cláusula, a razón de un doceavo (1/12) por cada mes completo de servicios en este período anual.

##### **CLÁUSULA 26: SALARIO MINIMO DE ENGANCHE**

- 1.- La Empresa Conviene en establecer los siguientes salarios mínimos de enganche, para los Trabajadores que sean contratados al entrar en vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo:
  - a) Para los Visitadores Médicos un salario mensual no inferior a Un Mil Seiscientos Bolívares (Bs. 1.600,00) a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, en el entendido de que si parte de esa remuneración está estipulada en forma de comisión o de

cualquier otra participación sobre ventas, la empresa deberá pagar la diferencia hasta complementar el señalado salario mínimo en cada mes que fuere necesario.

Queda entendido en todo caso que la Empresa que tuviere establecido para el personal de visita médica o para el personal de ventas, deberá mantener un sistema de remuneración que incluya alguna forma de participación sobre ventas, sea en forma de comisiones, de incentivos de premios o de cualquier otra forma equivalente.

- b) Para los Trabajadores que sean contratados con posterioridad a la fecha de depósito de la presente Convención Colectiva, se establece un salario mínimo de enganche igual al salario mínimo nacional obligatorio mensual devengado por los Trabajadores que presten sus servicios a un patrono privado y que esté vigente o exista para la fecha de enganche del respectivo Trabajador, quien a los treinta (30) días pasará a devengar un salario mínimo mensual, que será igual a la cantidad que resulte de agregarle Ochenta Bolívars (Bs. 80,00) mensuales a ese salario mínimo. Pero si se trata de Trabajadores especializados, su salario se fijará en función de sus respectivas condiciones en materia de capacidad y experiencia.

2.- La Empresa que tuviere establecidos salarios de enganche superiores a los anteriores, deberá mantenerlos.

3.- Si con el primero de los aumentos de que trata la Cláusula Numero Treinta y Dos (N° 32) de esta Convención, el Trabajador no llega al mínimo establecido en el Numeral 1 de esta Cláusula, la Empresa le efectuará conjuntamente un reajuste hasta alcanzar el expresado límite.

**CLÁUSULA 27: REMUNERACIÓN DE TRABAJO ORDINARIO, SÁBADO, DOMINGO, FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL (ESTA CLÁUSULA SOLO SE APLICA A LOS TURNOS ROTATIVOS O DE PROCESO CONTINUO)**

- 1.- Las horas de trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas en día Sábado o en día Domingo, se remunerará con un recargo del Ochenta y Cinco por ciento (85%).
- 2.- Las horas de Trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas en días feriados o días de asueto contractual remunerados de los especificados en la cláusula Catorce (14) de la presente Convención, darán derecho al Trabajador a recibir, además del pago de las horas de trabajo, el pago del día feriado o el correspondiente pago del día de asueto contractual remunerado, según se trate.
- 3.- Cuando en los casos contemplados en el Numeral 1, de esta Cláusula ocurra la coincidencia de un día feriado o de asueto contractual remunerado, de los especificados en la Cláusula 14 de la presente Convención, se pagará al Trabajador, de conformidad con lo estipulado en la Cláusula 31 de la presente Convención.
- 4.- Cuando el trabajador tuviere como días de descanso, días distintos al Sábado y Domingo, se tomarán como tales, a los efectos de los pagos establecidos en esta Cláusula, los que de acuerdo con su contrato individual de trabajo se le hubieran asignado como días de descanso. A tal fin, el último de esos días se tendrá como el de su descanso semanal obligatorio en la respectiva semana.
- 5.- La presente cláusula solo se aplicara a los trabajadores que laboren en turnos rotativos o de continuo proceso.

## **CLÁUSULA 28: HORAS EXTRAS Y COMPENSACIÓN DE GASTOS DE ALIMENTACION**

- 1.- La Empresa pagará las horas cumplidas en exceso de la jornada diaria ordinaria de trabajo, con un recargo de Noventa y Cinco por Ciento (95%) sobre el valor hora de la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo. Cuando la hora extraordinaria fuere nocturna, se pagará, además, el recargo del Bono Nocturno previsto en la Cláusula 30.
- 2.- Cuando el trabajo en horas extraordinarias se cumpla a continuación y seguidamente de finalizada la jornada diaria ordinaria; y se prolongue por un tiempo de dos (2) o más horas cumplidas, la Empresa le pagará al respectivo Trabajador, además de los recargos establecidos en el Numeral 1, de esta Cláusula, por cada día que ello ocurra, la suma de Veintiocho Bolívars (Bs. 28) durante el primer año de vigencia de esta Convención; y de Treinta y dos Bolívars (Bs. 32) a partir del segundo año de vigencia, por concepto de reembolso de gastos de alimentación. Este beneficio se aplicará, igualmente a chóferes y transportistas. Al Trabajador que desempeñe el cargo de Transportista (Chofer y Ayudantes) cuando se le ordene realizar un trabajo especial o extraordinario en horas de almuerzo, se le pagará cada vez que ello ocurra, la(s) suma(s) estipuladas en este ordinal por concepto de reembolso de gastos de alimentación. Los pagos establecidos en este Numeral, no se pagarán cuando la Empresa suministre al respectivo Trabajador la alimentación, y si, en lugar de alimentación, la Empresa que pagare por los mismos conceptos una suma mayor, deberá mantener este beneficio.
- 3.- Cuando el trabajo en horas extraordinarias se cumpla en día Sábado o en día Domingo, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 29 de esta Convención.

## **CLÁUSULA 29: HORAS EXTRAS EN DIA SÁBADO O EN DIA DOMINGO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS DE ALIMENTACIÓN**

- 1.- La Empresa pagará las horas extras cumplidas:
  - a) En día Sábado, con un recargo de Ciento Quince por ciento (115%) sobre el valor de la hora de la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo
  - b) En día Domingo, con un recargo de Ciento Sesenta por ciento (160%) sobre el valor hora de la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo.
- 2.- El régimen de pago previsto en el Numeral 1, de esta Cláusula, se aplicará respecto del trabajo en horas extras cumplidas en los días de descanso sustitutivos del Sábado y Domingo a los Trabajadores de turnos rotativos o de proceso continuo, a cuyos efectos se entenderá como día de descanso sustitutivo del Domingo, el último día de descanso semanal de la respectiva semana
- 3.- Cuando el trabajo en horas extras en día Sábado o en día Domingo, sea de cuatro (04) o más horas cumplidas; la Empresa le pagará al respectivo Trabajador la suma equivalente de Veintiocho Bolívars (Bs.28) durante el primer año de vigencia de esta Convención; y de Treinta y Dos Bolívars (Bs. 32) a partir del segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, como compensación de los gastos de alimentación en que haya incurrido ese día (en caso de que el Trabajador labore ese día). Esta compensación no se pagará en el caso de que la Empresa suministre directamente la alimentación. Este beneficio se aplicará sólo cuando el trabajo en horas extras en día Sábado o en día Domingo, ocurra sin continuidad con una jornada ordinaria de trabajo; pues, de ocurrir a continuación y seguidamente de una jornada ordinaria de trabajo, en sustitución de este beneficio se aplicará el previsto en el Numeral 2, de la Cláusula 28 de esta Convención.

- 4.- Cuando el Trabajador, de acuerdo con esta Cláusula labore horas extras en días Sábado o Domingo, la Empresa conviene en pagarle al respectivo Trabajador la suma de Quince Bolívares (Bs. 15) por Transporte

#### **CLÁUSULA 30: BONO NOCTURNO**

La Empresa conviene en pagar la hora de trabajo nocturno, o sea, la labor realizada en la jornada diaria entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), con un recargo igual al Sesenta por ciento (60%) del valor hora de la jornada ordinaria diurna. Si el trabajo en jornada diaria nocturna excediere de cuatro (4) horas, toda la jornada diaria se considerará nocturna, y el recargo aquí previsto se aplicará respecto de la totalidad de las horas de la jornada diaria ordinaria. Para los Vigilantes internos y demás Trabajadores de las Empresas que se rigen por los Artículos 46 y 198 de la L.O.T. y que trabajen entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., el recargo será de un Sesenta por ciento (60%) del valor hora de la jornada ordinaria diurna. Queda entendido que el recargo señalado en esta Cláusula, incluye el contemplado en el Artículo 156 de la L.O.T.

#### **CLÁUSULA 31: A) COINCIDENCIA DE DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO CONTRACTUAL CON DÍAS DE DESCANSO SEMANAL B) PAGO POR SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DÍAS SÁBADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL**

- A) COINCIDENCIA DE DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO CONTRACTUAL CON DÍAS DE DESCANSO SEMANAL.
- 1.- En caso de coincidencia de cualquiera de los días feriados o de los días de asueto contractual remunerado, especificados en la Cláusula 14 de la presente Convención, con un día Sábado o con un día Domingo en el que no corresponda prestar servicios en jornada ordinaria, la Empresa pagará al Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, el salario correspondiente a ambos días en la forma señalada en los ordinales números 1 y 2 del cuadro N° 1 de esta Cláusula. Lo previsto en esta parte de la Cláusula solo se aplicará a los Trabajadores aquí indicados y cuyas jornadas ordinaria semanal sea de lunes a viernes.
  - 2.- Al trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales que labore en turnos rotativos o de proceso continuo se le aplicarán los anteriores beneficios únicamente cuando la coincidencia ocurra con uno de los días de descanso semanal que le hayan sido establecidos por la Empresa (en base a lo estipulado en la Cláusula N° 27 de la presente Convención), de acuerdo con su respectiva jornada de trabajo, durante la semana en que ocurra la coincidencia. Se deja aclarado que el primero de esos dos (2) días de descanso, a los solos efectos de esta Cláusula se equipara al Sábado y el segundo el Domingo.

**CUADRO N° 1**

**TOTAL DE SALARIOS A PAGAR AL TRABAJADOR CUYO SALARIO MENSUAL SEA IGUAL O MENOR AL EQUIVALENTE A CUATRO (4) SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES MENSUALES: POR COINCIDENCIA DE DÍAS Y SIEMPRE QUE NO TRABAJE ESE DÍA.**

	Sueldo adicional a pagar ese día no trabajado	Sueldo o salario a pagar en esa semana	Salario a pagar en esa quincena
1. Día Sábado que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual previstos en la Cláusula 14, cuando el Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, no trabaje ese día.	4	11	19
2. Día Domingo que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual previstos en la Cláusula 14, cuando el Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales no trabaje ese día.	4	11	19

**CUADRO N° 2**

**TOTAL DE SALARIOS A PAGAR AL TRABAJADOR CUYO SALARIO MENSUAL SEA IGUAL O MENOR AL EQUIVALENTE A CUATRO (4) SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES MENSUALES POR COINCIDENCIA DE UN DÍA DE DESCANSO SEMANAL CON UN DÍA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL Y SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR TRABAJE DURANTE ESE DÍA.**

	Sueldo adicional a pagar ese día trabajado	Sueldo a pagar: en esa semana	Salario a pagar en esa quincena
1. Día Sábado que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual, previstos en la Cláusula 14, cuando el trabajador trabaje ese día (y cuyo pago ya incluye lo estipulado en el aparte a) del ordinal 1° de la Cláusula 29).	7	14	22
2. Día Domingo que coincide con uno de los días feriado o de asueto contractual previsto en la Cláusula 14, cuando el Trabajador trabaje ese día. (y cuyo pago incluye lo estipulado en el aparte b) del ordinal 1° de la Cláusula 29.	7	14	22



**ÚNICO:** Aquellos Trabajadores que para la fecha de entrada en vigencia de esta Convención Colectiva hayan venido recibiendo los beneficios estipulados en los Cuadros N° 1 y 2 de la presente Cláusula, los seguirán disfrutando aún cuando superen el tope establecido.

**B) PAGO POR SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DIAS SABADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL**

**CUADRO N° 3**

**SOBRE TIEMPO A PAGAR EN DIAS SABADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL PREVISTO EN LA CLAUSULA N° 14 SEGÚN LO ESTIPULADO EN LA CLÁUSULA N° 29**

- 1.- **POR EL SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DIA SABADO:** Un recargo del Ciento Quince Por Ciento (115%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo.
- 2.- **POR EL SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DIA DOMINGO:** Un recargo de Ciento Sesenta Por Ciento (160%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo.

**CLAUSULA 32: AUMENTO DE SALARIO**

La Empresa conviene en aumentar los Salarios de sus Trabajadores activos en La Empresa para la fecha del depósito de la presente Convención o que ingresen durante la vigencia de la misma, en las siguientes cuantías y oportunidades:

- a) La cantidad de CUATROCIENTOS BOLIVARES (Bs. 400,00) mensuales a partir del día 1ro de enero de 2008;
- b) La cantidad de SEISCIENTOS BOLIVARES (Bs. 600,00) mensuales a partir del día 1ro. de enero de 2009 y;
- c) La cantidad de CUATROCIENTOS BOLIVARES (Bs. 400,00) mensuales a partir del día 1ro de enero de 2010.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Todo aumento que reciban los Trabajadores por voluntad de la Empresa o con ocasión de cualquier disposición legal o gubernamental, estará exento de ser imputado a los aumentos contractuales establecidos en la presente Convención.

**CLÁUSULA 33: PAGO DE SALARIO**

- 1.- El salario se pagará directamente al Trabajador o a la persona que éste expresamente autorice por escrito ante la Empresa, y la entrega del mismo se hará en la misma forma y en iguales oportunidades en que lo haya venido haciendo la Empresa, pero nunca fuera de la jornada ordinaria efectiva del respectivo Trabajador o, en los casos de Trabajadores con jornada no coincidente con horas de oficina, nunca fuera del momento que acuerden la Empresa y el respectivo Sindicato o los "Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Artículo 147 de la L.O.T. En caso de atraso de más de una hora en el pago del salario semanal o quincenal del Trabajador, (durante la vigencia del contrato de trabajo), la Empresa se compromete, a cancelar adicional mente al salario por cobrar, el tiempo transcurrido hasta que se haga efectivo el pago al Trabajador.
- 2.- En el comprobante de pago del salario, la Empresa indicará los conceptos a que corresponden las sumas devengadas, así como también las deducciones hechas y la

suma total entregada. Un ejemplar del comprobante será firmado por el Trabajador o por la persona autorizada por éste, al momento de recibir el pago.

Queda entendido que para el pago del salario, se utilizarán comprobantes separados de los pagos de utilidades, vacaciones, prestaciones sociales e intereses sobre prestaciones sociales.

Las partes se comprometen a buscar la forma de pago más viable para cada caso. En este sentido, la Empresa conjuntamente con el Comité Sindical o sindicatos acordarán si el pago se efectuara a través de cuentas bancarias, en efectivo o en cheque. En el caso que se acuerde realizar el pago a través de cheques la Empresa concederá tiempo suficiente a sus respectivos Trabajadores para hacer efectivo el mismo en la entidad bancaria más cercana al Centro de Trabajo. Este lapso de tiempo no podrá ser inferior a una (1) hora antes del cierre de labores del respectivo Banco.

## **SECCIÓN 2<sup>DA</sup>**

### **OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS**

#### **CLÁUSULA 34: UTILIDADES**

- 1.- La Empresa se compromete a cancelar de conformidad con los Artículos del 174 al 184 de la L.O.T., a sus Trabajadores, por concepto de utilidades, una suma equivalente a ciento veinte (120) días de salario en los respectivos ejercicios anuales. A los efectos establecidos en este Numeral, los periodos correspondientes a reposos pre y post-natal y a reposos médicos del I.V.S.S., por enfermedad profesional y accidente de trabajo con las limitaciones contempladas por el I.V.S.S., o el Organismo que lo sustituya, se tomara en cuenta para el pago de utilidades. Los reposos deberán ser expedidos por el médico del I.V.S.S. o por el Organismo Oficial que lo sustituya.
- 2.- Si para la fecha de pago del beneficio estipulado en el Numeral 1 de esta Cláusula, el Trabajador no hubiere cumplido un (1) año ininterrumpido de servicios, durante el referido ejercicio anual, la garantía allí establecida se limitará a un Doceavo (1/12) por cada mes completo en que haya trabajado durante el respectivo ejercicio anual. Este régimen se aplicará cuando el Trabajador deje de prestar servicio antes de la fecha de pago del beneficio contemplado en el Numeral 1, de esta Cláusula.
- 3.- El beneficio estipulado en la presente Cláusula se pagará en el curso de la Segunda Quincena del mes de noviembre de cada año.
- 4.- El salario de base que servirá para el cálculo del beneficio establecido en esta Cláusula, será el salario promedio devengado por el Trabajador durante los doce (12) meses del respectivo ejercicio anual. El salario promedio deberá aparecer especificado en el respectivo comprobante de pago de este beneficio.
- 5.- A los efectos del cálculo de la incidencia de las utilidades en la Prestación de antigüedad a pagarle al Trabajador cuando finalice su contrato individual de trabajo, se tomará en cuenta la cantidad de ciento veinte (120) días de utilidades contractuales.
- 6.- Para el cálculo de las utilidades se aplicará el concepto "salario", definido en el ordinal 11 de la Cláusula 1, de esta Convención.
- 7.- La (s) Empresa(s) que hayan venido pagando a sus Trabajadores una suma mayor que la aquí estipulada por concepto de utilidades, continuarán pagando esa suma mayor.

### **CLÁUSULA 35: REFRIGERIO Y COMIDA**

A) **REFRIGERIO:** La Empresa, se compromete a suministrar a sus Trabajadores que presten servicio dentro de las instalaciones de la Empresa un refrigerio compuesto por una combinación de un alimento sólido, TALES COMO UN CACHITO, UNA AREPA, UN CROISSANT, UNA CACHAPA, EMPANADA. y líquido variado TALES COMO JUGO, CAFÉ Y/O LECHE, obligatoriamente alternado y convenido de común acuerdo con el Comité Sindical o sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa. El mismo será consumido en el primer descanso de 20 minutos (20) señalado en la Cláusula 15 de la presente Convención, período correspondiente a primera mitad de la jornada diaria.

B) En caso de incumplimiento del refrigerio imputable al patrono, éste otorgará a título indemnizatorio una cantidad equivalente a siete bolívares (Bs. 7), por cada refrigerio no entregado. En ningún caso se podrá sustituir el beneficio del refrigerio por el pago permanente del mismo.

#### **B) COMIDA:**

- 1.- Las Empresas que hayan venido proporcionando servicios de comedores a sus Trabajadores o una contribución en efectivo más favorable que la contemplada en la presente Cláusula, continuarán haciéndolo durante la vigencia de la presente Convención. La Calidad de la comida suministrada debe estar acorde con las cantidades periódicamente estipuladas en la presente Cláusula.
- 2.- Las restantes Empresas, se obligan a cumplir con el servicio de comedores, excepto que el patrono pagará a sus Trabajadores la cantidad de VEINTIOCHO BOLIVARES (Bs. 28) de comida diaria durante el primer año de vigencia; y TREINTA Y DOS BOLIVARES (Bs. 32) de comida diaria a partir del segundo año de vigencia de la Convención. La presente cláusula sólo se aplicará a los Trabajadores de planta y oficina que laboren dentro de las instalaciones de la Empresa y que devenguen un salario igual o menor a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales.
- 3.- Las partes, convienen que el Trabajador que preste servicio en jornada ordinaria nocturna, dentro de las instalaciones de la Empresa, tendrá derecho a que esta le suministre la cena, o en su defecto, la Empresa le pagará por tales conceptos la suma de VEINTIOCHO BOLIVARES (Bs. 28) de comida diaria durante el primer año de vigencia; y TREINTA Y DOS BOLIVARES (Bs. 32) de comida diaria a partir del segundo año de vigencia de la Convención.
- 4.- Las partes expresamente convienen y reconocen que los beneficios que reciban los Trabajadores de conformidad con las anteriores disposiciones legales contractuales no forman parte del salario para ningún efecto legal o contractual, de conformidad con el parágrafo 3ro. Del Artículo 133 de la L.O.T.
- 5.- Este beneficio es de origen contractual e independiente de cualquier otro que devenguen los Trabajadores o puedan incrementarse por el mismo concepto por el Ejecutivo Nacional.
- 6.- Aquellas Empresas que tengan establecido un sistema de comida para sus Trabajadores donde se contemplan beneficios superiores a los aquí estipulados, se obligan a mantener en vigencia el citado sistema durante la duración de la presente Convención Colectiva.

- 7.- ÁREAS ESTÉRILES: Cuando por las características del servicio, la Empresa no le permita al Trabajador salir fuera del área estéril, en estos casos, la Empresa le pagará al Trabajador el equivalente al costo del refrigerio, salvo acuerdo entre las partes, siempre que sea más beneficioso para el Trabajador.
- 8.- En los días (de lunes a viernes) en que por razones de trabajo, fuera de las instalaciones de la Empresa, chóferes, ayudantes de chóferes y/o motorizados, no puedan ingerir el refrigerio estipulado en esta cláusula, la Empresa en estos casos, les pagará a los Trabajadores el costo del refrigerio, salvo acuerdo entre las partes, siempre que sean más beneficioso para el Trabajador.

#### **CLÁUSULA 36: TRANSPORTE**

- 1.- La Empresa que tenga establecido algún tipo de convenio en materia de transporte para sus Trabajadores más favorable que el contemplado en la presente Cláusula, continuará manteniéndolo en la misma forma durante la vigencia de esta Convención.
- 2.- Las restantes Empresas convienen pagar a sus Trabajadores que devenguen un salario mensual igual o inferior a cuatro (4) salario mínimos nacionales, la suma de setenta Bolívars (Bs. 70,00) mensuales como ayuda de gastos de transporte durante el primer año de vigencia de esta Convención y de Noventa Bolívars (Bs. 90,00) mensuales a partir del segundo año de vigencia. Esta suma será íntegramente pagada mensualmente y en el caso de fraccionarse, queda entendido que el pago total mensual por transporte, tiene que ser de acuerdo a lo estipulado en esta Cláusula.
- 3.- Las partes expresamente convienen y reconocen que los beneficios que reciban los trabajadores de conformidad con esta Cláusula, no forman parte del salario para ningún efecto legal o contractual de acuerdo al Artículo 133 de la L.O.T.

#### **CLÁUSULA 37: VIÁTICOS**

La Empresa le anticipa o reembolsará a su(s) Trabajador (es), que por el desempeño de sus funciones tenga(n) que ausentarse de su localidad de trabajo, las cantidades previamente acordadas por concepto de transporte, alimentación y alojamiento y cuyos gastos serán justificados posteriormente por cada Trabajador mediante la presentación de las respectivas facturas o comprobantes. La Empresa se compromete a revisar una vez al año las cantidades previamente acordadas entre las partes suscriptoras de la presente Convención.

#### **CLÁUSULA 38: VEHÍCULOS Y HORARIO DE TRASLADOS PARA VISITADORES MÉDICOS**

- 1.- Aquellas Empresas que tengan establecido un Plan de Vehículos para su Visitadores Médicos o Vendedores donde se contemplen mejores beneficios que los previstos en el ordinal 2 de la presente Cláusula, se obligan a mantener el citado Plan de Vehículos durante la vigencia de la presente Convención. Dicho plan se ajustara a las condiciones de funcionalidad y seguridad exigidas por cada empresa para la prestación del servicio y comprenderá facilidades para la adquisición del vehículo.
- 2.- En las restantes Empresas donde no exista un Plan de Vehículos que facilite la adquisición del mismo, y cuando el Visitador Médico o Vendedor utilice el vehículo de su propiedad para el desempeño de sus funciones, éste tiene derecho a que le sean reembolsados los gastos

de reparaciones y de desperfectos de dicho vehículo con un tope o límite máximo de hasta Mil Setecientos Cincuenta Bolívares (Bs. 1.750) semestrales durante el primer año a partir de fecha de vigencia del contrato, y hasta de Dos mil quinientos Bolívares (Bs. 2.500,00) semestrales a partir del segundo año de la Convención, no acumulables y que le serán entregados por la Empresa semestralmente al trabajador. El Trabajador, en cada caso, está obligado a presentar a la Empresa las facturas y demás comprobantes de gastos. Las partes convienen que los reembolsos de gastos aquí previstos no tienen carácter de salario a ningún efecto legal o contractual, como tampoco tiene parte del pago mensual por el uso del vehículo propiedad del trabajador. Estas Empresas también se obligan a contratar una Póliza de Seguros para los vehículos de sus Visitadores Médicos y Vendedores hasta por un monto de Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 50.000,00) como indemnización anual por Casco y Responsabilidad Civil. El 75% del valor del seguro será pagado por la Empresa y el otro 25% será pagado por el Trabajador y financiado por la Empresa a doce (12) meses y sin interés. Los vehículos que sólo sean asegurables por responsabilidad civil, la empresa absorberá el 100% de esta póliza.

- 3.- Las Empresas están obligadas a dotar de los implementos de trabajo diario a sus Visitadores Médicos y Vendedores, incluyendo su maletín de labores con ruedas, el cual será cambiado por otro nuevo cuando éste se deteriore por su uso normal. Aquellas empresas que le exigen a sus Visitadores Médicos el uso de internet no residencial y de telefonía móvil celular se comprometen al reembolso razonable de estos gastos.
- 4.- Cuando el visitador médico o vendedor no cumpla con el tiempo reglamentario para optar por el plan de vehículo o no lo esté disfrutando, las empresas podrán adherirse al numeral dos (02) de esta cláusula.
- 5.- Estos beneficios son exclusivos para los Visitadores Médicos y Vendedores en los términos establecidos en el Plan de la empresa.
- 6.- La empresa se compromete a reintegrar, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos de alimentación normales y necesarios a sus visitadores médicos y/o representantes de ventas en los casos que así lo ameriten, incluyendo estos en su zona base, previa autorización del Supervisor y de acuerdo con la política de viáticos de cada una de las empresas.
- 7.- Las partes acuerdan que cuando se tengan que realizar reuniones de trabajo entre Los Visitadores Médicos y/o vendedores y Las Empresas, estas últimas establecerán un horario que no implique el traslado del trabajador por vía terrestre antes de las 7 a.m. ni después de las 5 p.m. Este mismo horario incluirá el traslado a sus zonas de trabajo foráneas desde su base. Esta limitación no se aplicará cuando se trate de reuniones en la misma localidad, en atención con lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y aquellas disposiciones reglamentarias que sean aplicables.
- 8.- Al solo efecto preventivo, los Visitadores Médicos y/o Vendedores que realicen visitas a hospitales y/o instituciones especializadas en enfermedades, públicas y privadas, tendrán derecho a dos (2) exámenes completos de salud anuales, además de las vacunas preventivas del caso, todo esto a cargo de la empresa. El tiempo que demanden la realización de estos exámenes y/o vacunas no afectará sus remuneraciones.

#### **CLÁUSULA 39: PREMIOS ANUALES POR MERITOS**

- 1.- La Empresa concederá anualmente a uno (1) por cada Quince (15) de sus Trabajadores, o por una fracción menor de Quince (15) Trabajadores, un (1) premio de Trescientos Cincuenta Bolívares (Bs. 350,00) para el primer año de vigencia y el segundo año de vigencia de la Convención de Quinientos Bolívares (Bs. 500,00). Al total de premios resultantes, se agregarán seis (06) o siete (07) premios más, por igual monto, según que la Empresa tenga menos de cien (100), o cien (100) o más Trabajadores a su servicio.
- 2.- Además, la Empresa establecerá un (1) premio anual de Trescientos Cincuenta Bolívares (Bs. 350,00) para el primer año de vigencia y de Quinientos Bolívares (Bs. 500,00) para el segundo año de vigencia de la Convención, que se otorgará al mejor Aprendiz del año.
- 3.- Los beneficiarios de estos premios serán escogidos de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato o el Comité Sindical (designado por el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante o adherente que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa) en el curso del mes de Noviembre de cada año, teniendo en cuenta única y exclusivamente los méritos de los Trabajadores en su trabajo.
- 4.- Estos premios se otorgarán y se harán efectivos en el curso de la primera (1era) quincena del mes de Diciembre de cada año.

#### **CLÁUSULA 40: ANTIGÜEDAD**

- 1.- Todo lo relativo a los derechos adquiridos de antigüedad se regirá de conformidad con las correspondientes disposiciones legales y reglamentarias.
- 2.- Durante la vigencia de su contrato individual de trabajo, el Trabajador tendrá derecho a recibir de la Empresa, abonos, préstamos o anticipos a cuenta de hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del saldo de su prestación de antigüedad, en los casos siguientes:
  - a) Adquisición, construcción, mejora o reparación de su vivienda para el y su familia.
  - b) Liberación de hipoteca sobre inmueble de su propiedad.
  - c) Enfermedad del Trabajador o de familiares que dependan de él.
  - d) Cambio de residencia.
  - e) Para satisfacer pensiones escolares en el caso de estudiar el Trabajador, su cónyuge o sus hijos.
- 3.- También durante la vigencia de su contrato individual de trabajo, el Trabajador tendrá derecho a recibir de la Empresa, préstamos sin intereses con garantía del otro veinticinco por ciento (25%) del saldo de su prestación de antigüedad (contemplada en el Artículo 108 de la L.O.T), en los casos señalados en el Numeral 2 de esta Cláusula. El plazo para pagar el préstamo no podrá ser mayor de treinta y seis (36) meses; pero, si antes del vencimiento del plazo que se estipule, el Trabajador deja de prestar servicios para la Empresa, ésta tendrá derecho a efectuar la correspondiente compensación o deducción.
- 4.- El monto de la antigüedad que garantiza el préstamo, no devengará intereses sobre los respectivos lapsos. Dichos abonos, anticipos o préstamos serán concedidos con la mayor brevedad posible.

## **CAPITULO VI**

### **DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS**

#### **CLÁUSULA 41: PRODUCTOS GRATUITOS**

- 1.- La Empresa se compromete a facilitar gratuitamente a los Trabajadores, su cónyuge, padres, hijos y hasta dos (2) abuelos, en cantidad suficiente de acuerdo a las necesidades de éstos, los productos medicinales de fabricación propia, que tenga en existencia. En el caso de los abuelos la empresa cubrirá la totalidad de las medicinas en caso de enfermedad aguda. Cada empresa tendrá derecho a decidir la cobertura en caso de enfermedad crónica. A los efectos de este numeral se entiende por enfermedad aguda la que tiene una duración máxima de tres (3) meses.
- 2.- Cuando se trata de productos medicinales que no son propiedad de la Empresa pero que ésta los fabrica, la Empresa en forma efectiva gestionará con el propietario su venta efectiva al Trabajador con el mayor descuento posible.
- 3.- En todo caso, cuando se trate de productos medicinales para cuya entrega sea necesaria la prescripción facultativa; el Trabajador deberá presentar previamente el respectivo recípe médico.
- 4.- Por lo que respecta a los productos de naturaleza no medicinal y de su propiedad, la Empresa también los facilitará gratuitamente a los Trabajadores y sus familiares, en cantidades suficientes de acuerdo a las necesidades de éstos y la naturaleza del producto.
- 5.- En lo que atañe a los productos suntuarios de naturaleza no medicinal producidos por la Empresa, ésta los venderá en cantidad suficiente de acuerdo a las necesidades de éstos, a precio de mayor.
- 6.- Si se tratare de productos de naturaleza no medicinal que no sean propiedad de la Empresa pero fabricados por ella, la Empresa gestionará con el propietario su venta al Trabajador, con el mayor descuento posible, en cantidades suficientes de acuerdo a las necesidades de éstos.
- 7.- Asimismo la Empresa se compromete a dar un trato preferente a las solicitudes de productos originales medicinales que el Presidente (a) de FETrameco efectúe y cumplirá las mismas en la medida de sus posibilidades.
- 8.- Igualmente la Empresa se compromete a dar un trato preferente a las solicitudes de muestras médicas o productos originales que los Secretarios Generales de los Sindicatos Profesionales afiliados a FETrameco, firmante y/o adherente que represente a la mayoría de los trabajadores, efectúen y cumplirá las mismas en la medida de sus posibilidades, y requerirá el correspondiente recípe médico cuando el caso lo amerite.

#### **CLÁUSULA 42: BECAS PARA TRABAJADORES**

- 1.- La Empresa concederá Becas que favorecerán a no menos de VEINTICINCO (25) a TREINTA Y CINCO (35) de sus Trabajadores al año, según que el número de Trabajadores a su servicio sea menor de ciento cincuenta (150), o de ciento cincuenta (150) o más Trabajadores, respectivamente, con el objeto de que estos realicen estudios de capacitación educativa o de perfeccionamiento en un instituto educativo reconocido oficialmente. Una vez otorgada la Beca, su beneficiario tendrá derecho a mantenerla hasta el final de los estudios que hubiere estado cursando para el momento de recibirla, siempre y cuando en cada año lectivo obtenga una calificación final promedio de doce (12) o más puntos, en cuyo

caso, la distribución se hará solo respecto de las Becas restantes. En el caso de que el sistema de evaluación por puntos aquí existente sea modificado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), los Trabajadores becados mantendrán sus becas, hasta tanto las partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación.

Si el becado fuere reprobado en año lectivo, o abandona los estudios para los cuales le fue concedida la Beca (excepto en caso de abandono debido a causas justificadas y debidamente comprobadas), aunque inicie otros, perderá la Beca y no tendrá derecho a aspirar a otra.

- 2.- Las becas deberán solicitarse a través del Sindicato o el Comité Sindical (designado por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa) de la Empresa y su distribución se hará conforme a las normas que de mutuo acuerdo establezcan la Empresa y el citado Sindicato o el Comité Sindical.
- 3.- La Empresa cancelará por concepto de beca en bolívares la matrícula y la mensualidad será pagada semestralmente y el monto de la misma no será mayor de Doscientos Bolívares (Bs. 200,00). El monto de la mensualidad será de Doscientos Diez Bolívares (Bs. 210,00). Así mismo, el Trabajador recibirá mensualmente la cantidad de Treinta y dos Bolívares (Bs. 32,00) adicionales a la mensualidad. Estos no se tomarán en cuenta a los efectos del límite máximo previsto en esta Cláusula.
- 4.- El Trabajador becado tendrá derecho a una jornada diaria remunerada con la anticipación necesaria, en los días en que vaya a presentar exámenes finales.
- 5.- El Trabajador becado o no, también tendrá derecho al finalizar sus estudios que amerite pasantías en la Empresa o fuera de la misma, en otorgarle el tiempo remunerado que sea necesario para realizar la pasantía; de conformidad con las disposiciones previstas en el Régimen Nacional sobre Pasantías en la Industria (FUNDEI).

#### **CLÁUSULA 43: CAJA DE AHORRO**

- 1.- La Empresa reconoce a sus Trabajadores el derecho de mantener funcionando o constituir si no lo hubiere hecho todavía una Caja o un Fondo de Ahorros conforme a las respectivas disposiciones legales, y de común acuerdo entre las dos partes.
- 2.- La Empresa se compromete a descontar por nómina y a entregar a la Caja o al Fondo de Ahorros constituida por sus Trabajadores las sumas semanales o quincenales que éstos autoricen por escrito, siempre y cuando la suma autorizada se encuentre comprendida entre el CINCO POR CIENTO (5%) y el QUINCE POR CIENTO (15%) de sus respectivos salarios semanales o quincenales, según se trate de obreros o empleados, ambos límites inclusive.
- 3.- La Empresa se compromete a aportar a la Caja o al fondo de Ahorros de sus Trabajadores igual porcentaje al aportado por el trabajador hasta un máximo equivalente de TRESCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 350,00) mensuales.
- 4.- La entrega de las sumas que conforme a los Numerales 2 y 3, debe efectuar la Empresa a la Caja o al Fondo Ahorros de sus Trabajadores será realizada dentro de los primeros cinco (5) días continuos del mes calendario inmediato siguiente a aquel durante el cual se hubiere practicado las respectivas retenciones. Estas entregas se harán acompañadas de una relación en la cual deberá aparecer debidamente discriminadas las cantidades correspondientes a cada Trabajador por concepto de su ahorro y el aporte de la Empresa. Una copia de esta relación certificada por la Caja de Ahorros o Fondo de Ahorros se le entregará al Sindicato o al Comité Sindical cada mes. La Empresa que retenga los aportes



de los Trabajadores y no los deposite dentro del término estipulado en esta Cláusula, deberá cancelar los intereses por ese atraso de acuerdo a como esté la tasa pasiva promedio de los seis (6) principales Bancos Comerciales y Universales del país en el mercado.

- 5.- En el caso de que el pago de las sumas previstas en los Numerales 2 y 3 de esta Cláusula no lo haga la Empresa a través de depósitos en la cuenta bancaria de la Caja o Fondo de Ahorros, la Empresa le concederá a UN (1) directivo el permiso remunerado necesario para efectuar este depósito. Igualmente facilitará las instalaciones de la Empresa y concederá los permisos necesarios para las reuniones de los asociados previstas en sus respectivos estatutos. En aquellas Empresas donde existan Cajas o Fondos de Ahorros que contengan normas más favorables a los Trabajadores, las mismas serán válidas y seguirán aplicándose.
- 6.- En aquellas Empresas donde no estén constituidas legalmente la Caja de Ahorro o un Fondo de Ahorro, la Empresa mantendrá una cantidad de OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 80.000,00) para préstamos de sus Trabajadores. Los préstamos serán sin intereses y pagados en un número de cuotas semanales no mayor de Cincuenta y Dos (52).

#### **CLÁUSULA 44: SALÓN COMEDOR**

- 1.- La Empresa deberá mantener un local para que sus Trabajadores lo utilicen durante las horas de reposo destinadas a comida o refrigerio.
- 2.- El salón comedor lo deberá mantener la Empresa en condiciones higiénicas y dotadas de las siguientes facilidades mínimas:
  - a) Asientos.
  - b) Mesas.
  - c) Surtidor de agua potable fría.
  - d) Lava manos, jabón y toallas de papel.
  - e) Calentador de Comida.
  - f) Estantería.
  - g) Una (1) nevera cuyo tamaño se determinará de acuerdo con el número de Trabajadores de la Empresa.
  - h) Servilletas desechables.
  - i) Recipientes para basura.
  - j) Un televisor que también podrá ser utilizado para proyectar a los Trabajadores videos relacionados con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo advirtiéndoles sobre los riesgos que conllevan su trabajo, los daños que pueden causarle y aleccionándolos en los principios de su prevención.
- 3.- Si la Empresa diere a sus Trabajadores facilidades mayores que las estipuladas en esta Cláusula, continuara haciéndolo

#### **CLÁUSULA 45: VIVIENDA**

- 1.- Cuando el Trabajador o un grupo de Trabajadores o el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, se lo requiera, la Empresa solicitará de una Entidad de Ahorro y Préstamo, o de otra Institución con finalidad similar, la adjudicación de vivienda para sus Trabajadores.

Esta solicitud la repetirá la Empresa cada vez que tuviere oportunidad de conseguirle vivienda a su Trabajador si así le fuere solicitado por el mismo Trabajador o por el grupo de Trabajadores o por el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral.

- 2.- El Trabajador tendrá derecho a que la Empresa le conceda permiso remunerado para atender las diligencias necesarias para la adquisición de la vivienda, para lo cual deberá presentar la respectiva justificación.
- 3.- Además, la Empresa queda obligada al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de vivienda.
- 4.- La Empresa informará anualmente a FETrameco, al Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, el monto total de lo pagado anualmente por concepto de la Ley de Política Habitacional y el número de soluciones habitacionales entregados a los Trabajadores de la Empresa, de que haya tenido conocimiento.
- 5.- Adicionalmente se aplicará lo dispuesto en el Parágrafo Segundo del Artículo 108 de la L.O.T.

#### **CLÁUSULA 46: MATRIMONIO**

1. Cuando un Trabajador a su servicio contraiga matrimonio durante la vigencia de la presente Convención, la Empresa le concederá:
  - a) Diez (10) días continuos de permiso remunerado;
  - b) Una (1) bonificación de Cuatrocientos Bolívares (Bs. 400,00).Esta bonificación se pagará a cada contrayente, si ambos prestan servicios en la misma Empresa.
2. El Trabajador tendrá derecho a disfrutar del permiso remunerado de que trata el Literal A del Numeral 1, de esta Cláusula dentro de los noventa (90) días inmediatos siguientes a la fecha de celebración del matrimonio civil o eclesiástico, a elección del propio Trabajador; pero deberá avisarlo a la Empresa por escrito, antes de hacer uso del mismo, por lo menos con diez (10) días continuos de anticipación.
3. La bonificación de que trata el Literal B, del Numeral 1, de esta Cláusula se le pagará al Trabajador a más tardar el día hábil inmediato anterior al primer día del permiso estipulado en el Literal A de este mismo Numeral.
4. Dentro de los siete (7) días hábiles inmediatos siguientes al vencimiento del período de permiso de que trata el Literal A, del Numeral 1, de esta Cláusula, el Trabajador deberá presentar a la Empresa copia del Acta de Matrimonio. Si no lo hiciere así, la empresa queda autorizada para descontarle de su salario o de cualquier otro pago que deba hacerle, tanto los salarios correspondientes al periodo de permiso, como la bonificación.
5. En ningún caso el matrimonio que celebren dos (2) Trabajadores de la misma Empresa, podrá ser invocado como causal de despido de cualquiera de ellos.

#### **CLÁUSULA 47: NACIMIENTO DE HIJOS**

- 1.- Cuando a un Trabajador a su servicio le nazca un hijo, la Empresa le concederá:
  - a) Dieciseis (16) días de permiso remunerado al padre.

- b) Una Bonificación de Quinientos Bolívares (Bs. 500,00).
- c) En caso de partos múltiples, la bonificación total será de Quinientos Bolívares (Bs. 500,00), por cada hijo. Si el padre y la madre trabajaren en la misma Empresa, la bonificación será pagada a cada uno de ellos. El pago de la bonificación se hará preferentemente por intermedio de la madre del niño.
- 2.- El permiso previsto en el Literal (a), del Numeral anterior, se concederá al Trabajador previa solicitud escrita del mismo. Pero el Trabajador deberá, dentro de los siete (7) días hábiles inmediatos siguientes, entregar a la Empresa la constancia de presentación del hijo o la copia del Acta de Reconocimiento. Si no lo hiciere así, la Empresa podrá descontarle de su salario o de cualquier otro pago que deba hacerle, los salarios correspondientes al permiso.
- 3.- La bonificación establecida en el Literal B del Numeral 1, de esta Cláusula, se pagará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes, a la entrega de la constancia de presentación del hijo o de la copia certificada del Acta de Reconocimiento.
- 4.- La Empresa conviene en conceder permiso remunerado durante un periodo máximo de diez (10) semanas, a la Trabajadora, a quien durante la vigencia de esta Convención se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años, tal como lo establece el Artículo 387 de la L.O.T.

#### **CLÁUSULA 48: SUBSIDIO FAMILIAR**

- 1.- La Empresa conviene en mantener un subsidio familiar, en beneficio de los hijos de sus Trabajadores, cuyo salario mensual sea igual o menor a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales.  
Este subsidio estará sujeto a las siguientes reglas:
  - a) El monto será de UNO SESENTA Y SIETE Bolívares (Bs. 1,67) diarios o CINCUENTA Bolívares (Bs. 50,00) mensuales, según se trate de obrero o empleado, respectivamente, por cada hijo comprendido en esta Cláusula.
  - b) El subsidio se mantendrá sólo respecto de los hijos de los trabajadores que obtuvieron el beneficio durante cualesquiera (s) de los ocho (8) Contratos Colectivos de Trabajo anteriores y de los hijos de los Trabajadores que nazcan durante la vigencia de esta Convención.
  - c) El subsidio se pagará hasta que el respectivo hijo cumpla los catorce (14) años de edad.
  - d) El subsidio comenzará a pagarse a partir de la fecha en que el Trabajador presente a la Empresa la constancia de inscripción del hijo en el Registro Civil o la copia del Acta de Reconocimiento.
  - e) El subsidio se pagará por semanas vencidas o por quincenas vencidas, según que el respectivo TRABAJADOR fuere Obrero o Empleado respectivamente, por intermedio del TRABAJADOR; pero si el padre y la madre trabajaren en la misma Empresa, el pago se hará por intermedio de la madre. Queda a salvo lo dispuesto en el Numeral 4 de esta Cláusula.
- 2.- Una vez comenzado a pagarse el subsidio conforme a lo establecido en esta Cláusula, el hijo beneficiado continuara recibiendo aunque el respectivo Trabajador pasare a devengar un salario mensual superior al límite establecido en el Numeral 1 de esta Cláusula.
- 3.- El subsidio familiar obtenido conforme a los Contratos o Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, se continuará pagando en las condiciones estipuladas en esos Contratos a los TRABAJADORES a quienes durante la vigencia de esos contratos les nació un hijo, salvo por lo que respecta al monto, el cual se ajustara a partir de la fecha de vigencia de este

Contrato, a la cantidad estipulada en el Literal A, del Numeral 1, de la presente Cláusula.

- 4.- En caso de mandato judicial que ordene a la Empresa retener de los Salarios del Trabajador, el pago de una pensión alimentaria de alguno de sus hijos beneficiarios de esta Cláusula, al monto de la suma a retener por ese mandato se agregara el subsidio familiar aquí previsto y el pago del mismo se hará a su beneficiario en la persona autorizada judicialmente para recibir la retención.
- 5.- El subsidio familiar establecido en esta Cláusula dejará de pagarse, en caso de fallecimiento del hijo beneficiario y cuando el Trabajador deje de prestar servicios para la Empresa.
- 6.- El subsidio familiar no se considerará como salario a ningún efecto legal o contractual.

#### **CLÁUSULA 49: SALAS-CUNAS Y GUARDERIAS INFANTILES**

- 1.- La Empresa se obliga a cumplir con las obligaciones que imponen los Artículos 391 y 392 de la L.O.T., para los hijos de los trabajadores que no hayan cumplido seis (06) años de edad. Si el menor cumpliera los seis (06) años de edad antes de finalizar el año escolar se mantendrá el beneficio hasta su término.
- 2.- Asimismo, a los hijos de los trabajadores, a quienes no se les apliquen las anteriores disposiciones, cuando la persona o institución que se encargue del cuidado del hijo del Trabajador no esté inscrita en el organismo oficial que corresponda, se le pagará la suma de Doscientos Bolívars (Bs. 200,00) mensuales, previa presentación de recibo que compruebe el gasto aquí ocasionado por este concepto y dentro de los límites de edad fijados en las anteriores disposiciones legales.
- 3.- Es entendido que en ningún caso existirá obligación de pagar los Doscientos Bolívars (Bs. 200,00) antes señalados, cuando la Empresa proporcione el servicio de guardería o salas cunas o pague la cantidad correspondiente.

#### **CLÁUSULA 50: JUGUETES**

- 1.- La Empresa concederá anualmente un beneficio a cada uno de los Hijos de los Trabajadores con salario mensual igual o menor a cuatro (04) salarios mínimos nacionales y cuyo hijo no hubiese cumplido trece (13) años de edad, un juguete con un costo no inferior a DOSCIENTOS OCHENTA Bolívars (Bs. 280,00) durante el primer período de vigencia de este contrato y con un costo no inferior a TRESCIENTOS Bolívars (Bs. 300,00) durante el segundo período de vigencia de este contrato. Los juguetes serán entregados en un acto que será realizado por la empresa de común acuerdo con el Sindicato afiliado a FETrameco o el Comité Sindical, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral durante el transcurso de los meses de Noviembre o Diciembre de cada año.
- 2.- Si el padre y la madre trabajaren en la misma Empresa, el beneficio estipulado en el Numeral 1 de esta Cláusula, se causara por cada uno de los padres.
- 3.- Aquellos trabajadores que vienen disfrutando de este beneficio para sus hijos, no lo perderán si no hasta que lleguen a ganar cinco (5) salarios mínimos nacionales.

#### **CLÁUSULA 51: ÚTILES ESCOLARES**

La Empresa entregará anualmente al Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor a Cinco (05) salarios mínimos nacionales, la suma de CUATROCIENTOS BOLIVARES (Bs. 400,00) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo por cada hijo que tenga cursando estudios correspondientes a la educación Preescolar, Básica (primaria o secundaria) y que estuviere inscrito en el plantel educativo reconocido oficialmente, suma que estará destinada a la adquisición de útiles escolares para su (s) hijo(s).

- 1.- Esta contribución la entregará la Empresa al comienzo del año escolar. El Trabajador deberá presentar la lista de útiles escolares sellada y firmada por el plantel educacional.
- 2.- Si ambos padres trabajan en la misma Empresa, la contribución se pagará a cada uno de ellos.
- 3.- Si la Empresa concediere a los mismos fines establecidos en el Numeral 1 de esta Cláusula, cantidades mayores o beneficios complementarios, deberá mantenerlos en las condiciones vigentes.

#### **CLÁUSULA 52: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

- 1.- La empresa se compromete a mantener en cada año lectivo:
  - a) En beneficio de los hijos de sus Trabajadores, que estén cursando estudios correspondientes a la educación básica, diversificada o técnica doce (12) becas de Ciento Ochenta Bolívars (Bs. 180,00) mensuales cada una, por cada Cuarenta y cinco (45) Trabajadores o fracción menor de Cuarenta y Cinco (45) Trabajadores. Estas becas se distribuirán durante el mes calendario inmediato anterior al inicio del año lectivo, entre los hijos de los Trabajadores, que en el año lectivo inmediato anterior hubiere obtenido una calificación final promedio de doce (12) puntos o más. En el caso de que el sistema de evaluación por puntos aquí existente sea modificado por el Ministerio de Educación, los Trabajadores becados mantendrán sus becas, hasta tanto las partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación. A la primera mensualidad de la beca, se agregará el monto de la matrícula o de la inscripción o ayuda o colaboración, independientemente como se denomine.
  - b) En beneficio de los hijos de sus Trabajadores, que estén cursando estudios correspondientes a la educación universitaria y cuyos estudios no permitan al estudiante ejecutar un trabajo remunerado, la Empresa concederá Diez (10) becas de Trescientos Bolívars (Bs. 300,00) mensuales. Estas becas se otorgarán en el curso del mes calendario que de común acuerdo fijen la Empresa y el Sindicato afiliado a FETRAMECO o el Comité Sindical, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral
- 2.- La distribución de las becas establecidas en los Literales A y B del Numeral 1, de esta Cláusula, se hará conforme a las normas que de mutuo acuerdo establezcan la Empresa y el Sindicato afiliado a FETRAMECO o el Comité Sindical, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral.
- 3.- Cuando el estudiante becado obtenga una calificación definitiva promedio de doce (12) o más puntos, tendrá derecho a mantener su beca para el año lectivo inmediato siguiente y, en

consecuencia, la distribución, si procediere, se hará solo respecto a las becas restantes. En el caso de que el sistema de evaluación por puntos aquí existente sea modificado por el Ministerio de Educación, los Trabajadores becados mantendrán sus becas, hasta tanto las partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación.

Si el becado fuere reprobado en un año lectivo o abandona los estudios para los cuales le fue concedida la beca (excepto en caso de abandono debido a causas justificadas y debidamente comprobadas), aunque inicie otros, perderá la beca y no tendrá derecho a aspirar a otra.

#### **CLÁUSULA 53: PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.**

La Empresa se compromete a desarrollar, junto con el Sindicato o el Comité Sindical, para los hijos de los trabajadores, hasta los doce (12) años de edad, actividades recreativas, dentro del período de vacaciones escolares, comprometiéndose a sufragar los gastos que correspondan por este concepto.

#### **CLÁUSULA 54: AYUDA PARA LOS TRABAJADORES CON HIJOS EXCEPCIONALES**

- 1.- La Empresa conviene en gestionar en una Institución para niños excepcionales, Diez (10) becas en total para los hijos de los trabajadores hasta los VEINTICINCO (25) años de edad.. La Empresa tendrá un plazo de hasta tres (3) meses para conseguir la beca, a partir de la fecha de la solicitud que por escrito le presente el Trabajador. Transcurrido este plazo la Empresa, de no haber obtenido la beca en la Institución conviene en pagarle al Trabajador la suma de QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs.500,00) mensuales, como ayuda para la atención del hijo. Antes de efectuar el pago, la Empresa podrá hacer que el hijo sea examinado por el médico que ésta designe para que el médico determine si el hijo puede ser ingresado en una de las Instituciones dedicadas a estos casos. Estas becas serán Diez (10) por Empresa. En caso de varias solicitudes, se le dará preferencia al Trabajador que devengue el salario más bajo. Esta beca, se concederá anualmente y tendrá una duración de DOCE (12) meses continuos.
- 2.- Las disposiciones de esta cláusula se aplicarán exclusivamente en beneficio de los hijos de los Trabajadores cuyo salario básico mensual sea igual o menor al equivalente a cinco (5) salarios mínimos nacionales.

#### **CLÁUSULA 55: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

- 1.- En caso de fallecimiento del cónyuge del Trabajador al servicio de la empresa o, en defecto de cónyuge, la persona con quien hubiere mantenido relación concubinaria o de sus hijos, o de alguno de sus padres, o de alguno de sus abuelos, o de algunos de sus hermanos, la Empresa conviene:
  - a) En concederle un permiso remunerado de siete (7) días continuos.
  - b) En pagarle, como cobertura de gastos de entierro, la cantidad de Cinco Mil Bolívars (Bs.5.000,00), durante la vigencia de la presente convención.
  - c) Cuando el fallecido fuere hermano o abuelo del Trabajador, procederá igualmente de manera inmediata la contribución prevista en el literal b) de la presente Cláusula, en el entendido que el Trabajador deberá presentar posteriormente copia del Acta de Defunción, en los términos del numeral 2) de la presente Cláusula. Si el fallecido fuere,

dentro de los grados establecidos en el numeral 1 de esta Cláusula, familiar de más de un Trabajador dentro de la Empresa los beneficios previstos en este numeral, se aplicarán individualmente a cada uno de esos Trabajadores.

- 2.- Los beneficios establecidos en el numeral 1 de esta cláusula, deberán pagarse al Trabajador inmediatamente que la Empresa sea notificada, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, del fallecimiento del familiar. El Trabajador deberá consignar a la Empresa dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a dicha notificación copia del Acta de Defunción. Si dentro del plazo señalado en este Numeral, el Trabajador no presentare a la Empresa la constancia requerida, la Empresa le descontará de sus salarios o de cualquier otra cantidad que deba pagarle por cualquier concepto, tanto los salarios correspondientes al permiso, como la contribución. La Empresa y el Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente que represente a la mayoría de los Trabajadores sindicalizados, considerará la posibilidad de sustituir los beneficios económicos establecidos en esta Cláusula y el Numeral 1 de la Cláusula 57, por un régimen de contribución para la contratación de pólizas funerarias. A estos efectos, la contribución de la Empresa para el pago de las primas anuales de esas pólizas, no excederá anualmente del costo estadístico anual de los citados beneficios. Dentro de los treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, FETrameco presentará a consideración de las Cámaras a través de una Cooperativa creada para tal fin, una propuesta de cobertura de servicios de previsión funeraria para los Trabajadores y sus familiares.

#### **CLÁUSULA 56: PÓLIZA DE VIDA**

- 1.- La Empresa se compromete a mantener en vigencia o, a contratar si para la fecha de inicio de la vigencia de esta Convención no lo hubiere hecho, a su propio costo, una póliza colectiva para la cobertura de los riesgos de muerte del Trabajador a su servicio por la cantidad de TREINTA MIL BOLIVARES (Bs. 30.000,00) durante la vigencia de la presente convención, y en beneficio de las personas que indique el Trabajador, pero con la limitación de que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización deba pagarse en beneficio de sus hijos menores de edad, si los tuviere. Si el Trabajador no designare los beneficiarios de la indemnización, se aplicará supletoriamente el orden de prelación excluyente que se indica en el Numeral 2, de esta Cláusula.
- 2.- Si la Empresa no contratare la póliza colectiva a que se contrae el Numeral 1 de esta Cláusula, deberá pagar la indemnización de TREINTA MIL BOLIVARES (Bs. 30.000,00) de conformidad con el Numeral 1 de la presente Cláusula, en beneficio exclusivo de los familiares del Trabajador fallecido, que se indican en el siguiente orden de prelación excluyente:
  - a) Hijos menores de edad e hijos mayores de edad incapacitados para el trabajo en forma absoluta y permanente.
  - b) Cónyuge sobreviviente o, en defecto de este, de la persona con quien para la fecha de su fallecimiento el Trabajador hubiera mantenido relación concubinaria.
  - c) Hijos mayores de edad.
  - d) Padres.

Dentro de cada orden de prelación, la distribución se hará en partes iguales, entre todas las personas que califiquen en el indicado orden de prelación. Este pago lo hará la Empresa de acuerdo con las condiciones de la póliza, a los beneficiarios que hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses inmediatos siguientes al fallecimiento del

Trabajador, y que hubieren comprobado dentro de ese mismo período, su condición de beneficiario. Si vencido este plazo sin que ninguno de los indicados beneficiarios hubiere reclamado el pago de la indemnización, se extinguirá cualquier obligación de la Empresa al respecto. Si vencido el plazo de tres (3) meses antes señalado alguno de los beneficiarios reclamantes no hubiere comprobado su condición de tal, se le concederá una prórroga de tres (3) meses más a contar del vencimiento concedido, en primer término. Vencida esta prórroga sin que el reclamante hubiere comprobado su condición de beneficiario, se extinguirá respecto de él, cualquier obligación de la Empresa por los conceptos expresados en esta Cláusula. El pago se hará dentro de los treinta (30) días continuos inmediatos siguientes al vencimiento del plazo señalado en primer término o del vencimiento de la prórroga, si la hubiere.

- 3.- La póliza de vida a que se contrae esta Cláusula, llevará un anexo de doble protección que asegure una indemnización doble del capital asegurado, por muerte accidental y que comprende la cobertura de riesgos de desmembramiento por accidente hasta el máximo del capital básico asegurado. Si la Empresa no contratara esta póliza también pagará esta doble indemnización.
- 4.- Si la Empresa tuviere una póliza colectiva o un sistema de cobertura mejor que el establecido en esta Cláusula, tal póliza o sistema se mantendrá en vigencia en las condiciones establecidas.

#### **CLÁUSULA 57: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

- 1.- En caso de fallecimiento de un Trabajador a su servicio, la Empresa se compromete a asumir el costo de los servicios funerarios y entierro.
- 2.- Cuando el fallecimiento del Trabajador ocurra como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, los beneficios previstos en el literal b, del numeral 2, de las cláusulas 60 y 61, se pagarán:
  - a) Por lo que respecta a la prestación de antigüedad, como se indica en el numeral 3, de esta cláusula.
  - b) Por lo que respecta a la cantidad que exceda a la prestación de antigüedad y el bono de incapacidad, a los familiares del Trabajador, que se indican en el numeral 2, de la cláusula 56, en el orden de prelación excluyente y en los mismos términos y condiciones que allí se indican.
- 3.- Las sumas que la Empresa le deba a su Trabajador para el momento del fallecimiento de este y las que, excepción hecha de las contribuciones establecidas en el numeral 1, de esta cláusula y de los beneficiarios previstos en el literal B del numeral 2, de esta cláusula, que se causen con ocasión o con motivo del fallecimiento del Trabajador, se pagarán conforme a lo que dispongan las respectivas disposiciones legales.
- 4.- En caso de fallecimiento de un Trabajador a su servicio, la Empresa concederá permiso remunerado a una delegación de cinco (05) trabajadores para que asistan al acto de entierro en representación de los trabajadores de la Empresa. La designación de los integrantes de la delegación será hecha por el Sindicato o el Comité Sindical y deberá ser participada por escrito a la Empresa antes de que los designados hagan uso del permiso concedido en este numeral.
- 5.- Dentro de los treinta (30) días siguientes contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, FETrameco presentará a consideración de las Cámaras a



través de una Cooperativa creada para tal fin, una propuesta de un régimen de contribución de servicio de previsión funeraria para los Trabajadores.

A este efecto, la contribución de la Empresa para el pago de las primas anuales de esas pólizas funerarias, no excederá anualmente, del costo estadístico anual de los citados beneficios.

## **CAPITULO VII**

### **DISPOSICIONES REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS**

#### **CLÁUSULA 58: ESTABILIDAD**

- 1.- Tanto las Empresas como los Sindicatos afiliados a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, han manifestado su preocupación por mantener la mayor estabilidad posible de los Trabajadores que prestan servicios a la Empresa. Igualmente ha sido tradicional en las Empresas el apego de los Trabajadores al cumplimiento de sus deberes y obligaciones debido precisamente a su larga permanencia en el seno de las mismas.
- 2.- La Empresa mantendrá la mayor estabilidad posible de sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- 3.- La Empresa se obliga a discutir previamente con el Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETrameco, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, los problemas que se susciten con cualquier Trabajador, que pudiera implicar su despido.
- 4.- Asimismo, tomando en cuenta que los avances tecnológicos deben ir en procura del mayor bienestar de los Trabajadores, las Empresas harán los mayores esfuerzos en reubicar, con el mismo sueldo y beneficios a los Trabajadores que puedan resultar desplazados como consecuencia de la automatización de la industria, las buenas prácticas de manufactura, en el entendido que en el momento en que se presente una situación de esa naturaleza las partes se reunirán para buscar una solución.

#### **CLÁUSULA 59: PAGO DE CONTINUACIÓN FACULTATIVA**

- 1.- Cuando el Trabajador asegurado cumpla sesenta (60) años, si es hombre o cincuenta y cinco (55) años si es mujer, sin haber cubierto el mínimo de setecientos cincuenta (750) cotizaciones para optar al beneficio de la pensión de vejez que establece la Ley del Seguro Social, tendrá derecho a retirarse de la Empresa y a que esta continúe pagando al INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S) o el Organismo que lo sustituya, la parte de cotizaciones que le corresponde a la Empresa y la que corresponda al Trabajador, hasta cubrir el indicado mínimo, siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:
  - a) Que el Trabajador, para la fecha de su retiro, tenga por lo menos Ocho (08) años al servicio de la Empresa.
  - b) Que el Trabajador, para la fecha de su retiro de la Empresa, tenga acreditadas en el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S) o el Organismo que lo sustituya, un número de cotizaciones no menor de Cuatrocientos Dieciséis (416) cotizaciones.

- c) Que el Trabajador ejerza la continuación facultativa del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S) para obtener beneficio de la pensión de vejez, conforme a las disposiciones del Artículo 6 de la Ley del Seguro Social o del sistema que lo sustituya.
- 2.- Las obligaciones de la Empresa por los conceptos expresados en esta Cláusula no excederán en ningún caso de Trescientos Treinta y Cuatro (334) cotizaciones, según que la terminación de los servicios haya ocurrido por despido justificado, por renuncia o por despido injustificado.

En lo que respecta al régimen de pensiones, ambas partes aceptarán que para la fecha de depósito de la presente Convención, ha sido creado el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, según lo establecido en el Decreto con rango, valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, según Gaceta Oficial No. 5.891 Extraordinario, de fecha 31 de julio de 2008, faltando por dictar la Ley que lo desarrolle.

**Único:** Las partes actantes y firmantes de la presente Convención Colectiva, se comprometen a reunirse para proceder a la revisión de la presente cláusula, en el momento en que comience la aplicación del nuevo sistema.

#### **CLÁUSULA 60: PAGO DE INDEMNIZACIONES**

- 1.- Todo lo relativo a las indemnizaciones que la Empresa deba pagar a sus Trabajadores, con ocasión o con motivo de la terminación de sus servicios, se regirá de conformidad con lo establecido en el Artículo 108 de la L.O.T., la presente Convención Colectiva y demás disposiciones aplicables.
- 2.- Cuando la terminación de los servicios ocurra como consecuencia de haber quedado el Trabajador incapacitado para el Trabajo en forma absoluta y permanente como consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa, se obliga a cancelar las indemnizaciones de los Artículos 104, 108 Y 125 de la L.O.T. Todo esto se regirá, por lo establecido a tal efecto en la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.
- 3.- En todo caso de terminación de servicios, el Trabajador tendrá derecho al pago de las vacaciones fraccionadas y de las utilidades proporcionales, conforme a lo establecido en las Cláusulas números 25 y 34 de la presente Convención Colectiva, respectivamente.
- 4.- El pago de las indemnizaciones señaladas en la presente Cláusula, deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al despido, renuncia o incapacidad. De lo contrario el retraso se computará como días trabajados y como tal serán cancelados, en el cálculo de las indemnizaciones que le corresponden. En el caso de que, el Trabajador no efectúe el cobro de la Liquidación, la Empresa quedara exonerada del pago de la indemnización ya señalada, siempre que informe por escrito al Sindicato o al Comité de Empresa o a FETrameco, que el cheque de la Liquidación está a la orden del Trabajador.

#### **CLÁUSULA 61: BONO DE INCAPACIDAD**

En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, siempre que tal incapacidad absoluta y permanente para el trabajo sea certificada por INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES, ( I. V. S. S.) o el Organismo que lo sustituya, el respectivo Trabajador tendrá derecho a que la Empresa para la cual preste servicios le pague, además de las

indemnizaciones y beneficios que puedan corresponderle, conforme a lo establecido en la Cláusula 60, una bonificación especial, conforme a las siguientes reglas:

- a) Si la causa de la incapacidad fuere una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, la bonificación consistirá en el equivalente a Doscientos Noventa (290) días de su Salario.
- b) Si la causa de la incapacidad fuere una enfermedad no profesional o un accidente común, la bonificación consistirá en el equivalente a Doscientos Ochenta (280) días de Salario.
- c) A los efectos de esta Cláusula, queda entendido que el bono de incapacidad es adicional a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 62: AUMENTO DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD**

- 1.- El Trabajador al servicio de la Empresa que durante la vigencia de la presente Convención Colectiva cumpla CINCO, DIEZ, QUINCE, VEINTE, VEINTICINCO, TREINTA Y TREINTA Y CINCO, o más años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, contados desde el inicio de su relación de trabajo, tendrá derecho a recibir, a partir de la fecha aniversaria, un aumento mensual de Cien Bolívars (Bs. 100), Ciento Treinta Bolívars (Bs. 130), Ciento Sesenta Bolívars (Bs. 160), Ciento Noventa Bolívars (Bs. 190), Doscientos Veinte Bolívars (Bs. 220), Doscientos Cincuenta Bolívars (Bs. 250) y Doscientos Ochenta Bolívars (Bs. 280), respectivamente.
- 2.- En ningún caso se tomará en cuenta las fracciones para el cálculo y pago del beneficio contemplado en esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 63: SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD**

La Empresa conviene en contratar una póliza colectiva de hospitalización, cirugía y maternidad. Esta póliza cubrirá a los Trabajadores, a sus hijos hasta los 25 años de edad y a su cónyuge, en el entendido que el CIEN POR CIENTO (100%) del costo de la póliza para el trabajador y sus hijos hasta los 25 años será sufragado por la Empresa. En el caso de su cónyuge la empresa pagará el 70% del costo de dicha póliza y el trabajador el 30% restante. La cobertura de la póliza será de hasta SESENTA MIL BOLIVARES (Bs.60.000,00). En aquellos casos que las condiciones de las pólizas prevean un deducible, la empresa asumirá el pago del deducible del trabajador. Los derechos en ella establecidos se aplicarán de acuerdo con las condiciones de la respectiva póliza, siendo potestativo para el Trabajador acogerse a dicho seguro. La empresa favorecerá la inclusión de los padres de los trabajadores en las pólizas colectivas que se contraten en aplicación de la presente cláusula, en el entendido que el costo de la prima de los padres será sufragado en su totalidad por el trabajador. Las Empresas que tuvieren un plan de seguros (H.C.M) superior al de esta cláusula continuarán haciéndolo de la misma manera. La Empresa le exigirá a la compañía aseguradora la emisión de carnés de identificación por cada uno de los asegurados. La Empresa se compromete a informar a los Trabajadores la fecha de vigencia de la póliza e igualmente informará al Sindicato o al Comité Sindical afiliado a FETrameco, sindicatos firmantes o adherentes, el alcance y beneficios de la póliza de H.C.M. El Sindicato podrá presentar alternativas de contratación y conjuntamente con la Empresa tendrán la mejor disposición para seleccionar las pólizas que favorezcan a los intereses de los

Trabajadores. A la fecha de vencimiento de la póliza la Empresa se compromete a revisar conjuntamente con el Sindicato o al Comité sindical del Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicatos firmantes y/o adherentes, que representen a la mayoría otras alternativas de contratación.

#### **CLÁUSULA 64: INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES**

La Empresa se obliga en lo que respecta a intereses sobre prestaciones sociales a cumplir estrictamente lo establecido en los literales a), b) y c) del artículo 108 de la L.O.T.

En aquellas empresas en las cuales las prestaciones sociales sean acreditadas en la contabilidad de la misma y los trabajadores de conformidad con la L.O.T. hayan escogido el pago de los intereses producidos por las prestaciones sociales, la empresa se compromete a pagar los mismos dentro de los treinta (30) días siguientes al cumplimiento del año.

#### **CLÁUSULA 65: BONIFICACIÓN ESPECIAL AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR RENUNCIA O FALLECIMIENTO CON CATORCE (14) O MÁS AÑOS DE SERVICIO.**

La Empresa conviene en pagar a la totalidad de los Trabajadores, los siguientes beneficios:

1) La prestación neta de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, una vez descontados los anticipos y préstamos.

2) Una bonificación adicional equivalente a lo previsto en el artículo 125 de la LOT, esto es 30 días de salario por cada año de antigüedad hasta un máximo de ciento cincuenta días de salario, calculados con base al salario de su último mes efectivo de labores, para los trabajadores a salario fijo o el promedio de los últimos doce meses para los trabajadores con salario variable.

3) La cantidad correspondiente a los ciento cincuenta (150) días de bonificación no generará intereses a cargo de la Empresa.

4) Una bonificación adicional equivalente al preaviso previsto en el artículo 125 ordinal (e) de la LOT, esto es 90 días de salario. Los citados beneficios se aplicarán siempre y cuando el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que estén activos para la fecha de depósito de la presente convención colectiva.
- b) Que tengan catorce (14) o más años de servicios continuos e ininterrumpidos en la misma empresa.
- c) Que la causa de finalización de la relación de trabajo sea la renuncia o fallecimiento.

La empresa favorecerá al trabajador emitiendo los documentos necesarios para que éste pueda disfrutar de los beneficios que otorgue cualquier legislación que favorezca su condición de desempleado.

5) En caso de fallecimiento del Trabajador con catorce (14) o más años de servicio, la empresa pagará una cantidad equivalente a la indemnización establecida en el Régimen Prestacional de Empleo (antiguo Paro Forzoso).

#### **CLÁUSULA 66: CONSTANCIA DE ESTUDIOS**

La Empresa le entregará al Trabajador que así lo solicite, constancia escrita de los estudios que éste hubiere cursado por nominación o por cuenta de la Empresa.

**CAPITULO VIII**  
**DISPOSICIONES SOBRE RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES**  
**SINDICALES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 67:   COMITÉ SINDICAL**

- 1.- La Empresa conviene en reconocer la existencia de un Comité Sindical, integrado por el número de delegados que se indica a continuación:
  - a) Empresa con ciento cincuenta (150) o menos Trabajadores: tres (3) Delegados.
  - b) Empresa con ciento cincuenta y un (151) Trabajadores, pero menos de doscientos cincuenta (250) Trabajadores: cuatro (4) Delegados.
  - c) Empresa con doscientos cincuenta y uno (251) Trabajadores y menos de cuatrocientos cincuenta (450) Trabajadores: seis (6) Delegados.
  - d) Empresa con cuatrocientos cincuenta y uno (451) a quinientos (500) Trabajadores: siete (7) Delegados.
  - e) Empresa con más de quinientos (500) Trabajadores: Ocho (8) Delegados.
- 2.- La designación de los miembros del Comité Sindical única y exclusivamente tendrá derecho a hacerlo el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral y deberá ser participada a la Empresa, por escrito, directamente o a través de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral. A partir del recibo, por parte de la Empresa, de la participación que le dirija el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, los Delegados integrantes del Comité Sindical, gozarán por virtud de esta Convención del beneficio de la inamovilidad prevista en el Artículo 451 de la L.O.T., durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones de Delegado y hasta por tres (3) meses después de finalizadas las mismas. En consecuencia, el despido de los delegados miembros del Comité Sindical designados por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, solo procederá por causa justificada calificada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, a cuyos efectos deberá cumplirse el procedimiento previsto en la L.O.T.
- 3.- Las disposiciones referentes al Comité Sindical no se aplicarán respecto de la Empresa donde existe un Sindicato de Empresa, ni respecto de la EMPRESA donde presten servicios siete (7) directivos de un mismo Sindicato profesional, siempre y cuando alguno de estos Sindicatos representen a la mayoría de los Trabajadores sindicalizados.
- 4.- Las solicitudes de aplicación de los beneficios establecidos en este Contrato, única y exclusivamente podrán ser presentadas directamente por el comité sindical designado, por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, Trabajadores y/o cualquiera de los directivos del Sindicato o FETRAMECO.

#### **CLÁUSULA 68: REUNION SEMANAL**

- 1.- A fin de mantener la armonía entre las partes, la Empresa y el Comité Sindical (designado por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral), se reunirán una vez a la semana con el objeto de conocer de cualquier asunto de interés para los Trabajadores o de interés sindical, así como también, con el de conocer las sugerencias que una y otra parte se formulen y que contribuyan a la mejor y más efectiva realización de los principios declarados en la Cláusula 4. Las partes deberán fijar por anticipado el día y hora en que tendrán lugar estas reuniones, fijación que una vez hecha no se podrá modificar sino por causas debidamente justificadas. Cuando se trate de casos de urgencia, podrán celebrarse reuniones adicionales. Estas reuniones se llevarán a cabo dentro del mejor clima de respeto y consideración mutuos.
- 2.- De las reuniones a que se contrae el Numeral 1 de esta Cláusula, se levantará acta firmada por las partes.
- 3.- Los delegados del Comité Sindical, tendrán derecho a invitar a estas reuniones hasta cuatro (4) Directivos Sindicales del Sindicato y/o de FETRAMECO.
- 4.- En la Empresa donde no exista Comité Sindical, las reuniones previstas en esta Cláusula se efectuarán con los Directivos del Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral.
- 5.- En la oportunidad de la reunión, si la representación de los Trabajadores lo estimare necesario, la Empresa les facilitará sus oficinas o dependencias para que éstos puedan conversar privadamente. Queda entendido que dicha oficina o dependencia a facilitar por la Empresa es obligatoria y debe estar debidamente amueblada.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Junta Directiva del Sindicato, el Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETRAMECO o el Comité Ejecutivo de FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, de mutuo acuerdo con la Empresa, podrán efectuar reuniones con los Trabajadores dentro de las instalaciones de la Empresa.

#### **CLÁUSULA 69: NOMINA DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa cada tres (3) meses deberá suministrar al Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, una copia legible de la Nómina de sus Trabajadores con excepción de todas y cada una de las personas que desempeñen los cargos estipulados en el ordinal 3 de la Cláusula N° 2 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Dicha Nómina debe contener: NOMBRES, APELLIDOS, CARGOS, CEDULA, SALARIO y FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR, NACIONALIDAD, EDAD, Y FECHA DE NACIMIENTO.

#### **CLÁUSULA 70: COMUNICACIONES**

- 1.- La Empresa se compromete a dar respuestas por escrito a las comunicaciones que en igual forma le dirijan los Sindicatos afiliados a FETRAMECO o el Comité Sindical designado por el

Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral. Es entendido que bajo ningún pretexto o razón se utilizarán términos, expresiones o calificativos que contraríen las elementales normas de respeto y cortesía. La respuesta la emitirá la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles inmediatos siguientes al recibo de la comunicación, a menos que se trate de planteamientos de asuntos complicados que requieran de mayor tiempo para su contestación, en cuyo caso, el plazo señalado se extenderá hasta por cinco (5) días hábiles más.

- 2.- Iguales obligaciones a las asumidas por la Empresa, adquieren los antes señalados Sindicatos y el Comité Sindical, respecto de las comunicaciones escritas que le dirija a la Empresa.

#### **CLÁUSULA 71: CARTELERA SINDICAL**

- 1.- La Empresa se compromete a instalar y/o mantener a disposición y para uso exclusivo del Comité Sindical designado por el Sindicato afiliado a FETRAMECO o, en defecto de éste, al Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, las siguientes carteleras destinadas a la colocación de convocatorias, propagandas y avisos de exclusivo interés laboral o sindical.
  - a) En el Centro de Trabajo donde estén ubicadas las oficinas administrativas una (1) cartelera en cualquier lugar de tránsito de los Trabajadores dentro de las instalaciones de la Empresa de común acuerdo designado por las partes. Si el área de almacén estuviere en el mismo Centro de Trabajo, pero en una edificación distinta de la producción o el acceso a ambas áreas fuere distinto, se instalara otra cartelera en el área del Almacén. En el salón comedor, se instalara también una (1) cartelera en ese sitio.
  - b) Una (1) Cartelera en cada Centro de Trabajo distinto del establecimiento principal.
- 2.- Las convocatorias, propagandas y avisos que se fijan en las Carteleras, sin excepción, deberán siempre estar respaldadas por el Comité Sindical o por el Sindicato, antes citado en la presente Cláusula.
- 3.- La ubicación exacta de la Cartelera se determinara en función de la facilidad de acceso a la misma por parte de los Trabajadores.
- 4.- Los Sindicatos se obligan a no pegar afiches, avisos, convocatorias, propagandas ni a escribir frases o lemas y a no dibujar en las propiedades de la Empresa, salvo que en la Empresa no exista Cartelera Sindical. Igual obligación adquieren los miembros del Comité Sindical designados por el Sindicato afiliado a FETRAMECO.
- 5.- Las dimensiones de las Carteleras, a que se refiere esta Cláusula serán obligatoriamente de la siguiente medida 1 metro de alto por 1,50 metros de ancho.

#### **CLÁUSULA 72: ARCHIVADOR (ES) PARA EL COMITÉ SINDICAL**

- 1.- La Empresa mantendrá a disposición del Comité Sindical designado por el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicato firmante y/o adherente, que represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la respectiva empresa, de la presente normativa laboral, y los Directivos un (1) archivador de cuatro (4) gavetas, con llave, para que dicho Comité o Directivos puedan guardar en él, papeles, documentación y demás útiles relativos al ejercicio

de sus funciones. Cuando la capacidad del archivador concedido fuere insuficiente para los fines antes señalados, la Empresa pondrá otro archivador de cuatro (4) gavetas, también con llave, a disposición del citado Comité Sindical o Directivos.

- 2.- Si la Empresa tuviere un Centro de Trabajo distinto del de su establecimiento principal y en él prestare servicios un miembro del antes mencionado Comité Sindical, o Directivos, también ubicará allí, a disposición de ese miembro del Comité Sindical o Directivo, un (1) archivador de cuatro (4) gavetas con llave.
- 3.- La Empresa le facilitará dentro de sus instalaciones al Sindicato un cubículo debidamente acondicionado con teléfono, escritorio y sillas. Dicho cubículo deberá tener las siguientes medidas: dos metros (2 mts.) por un metro y medio (1 1/2 mts.) como mínimo en el lugar que la Empresa y el Comité Sindical o Directivos designen para que el Comité Sindical o Directivos guarden dentro de él, su archivador. Este cubículo podrá ser utilizado por los Delegados Sindicales o Directivos para asuntos sindicales. Si un miembro o más del antes mencionado Comité Sindical o Directivos trabajaren en otro Centro de trabajo distinto al Establecimiento Principal, también la Empresa le facilitará allí un (1) archivador con un cubículo en las mismas condiciones del aquí previsto.

#### **CLÁUSULA 73: PERMISOS SINDICALES**

- 1.- La Empresa conviene en conceder permiso sindical remunerado:
  - a) Hasta un máximo de Quince (15) días hábiles en cada mes calendario, pudiendo solicitarse hasta dos días consecutivos, para cada uno de los miembros de la Junta Directiva de FETRAMECO, o del Sindicato de la empresa afiliado o no a FETRAMECO, para permitirles el ejercicio de sus funciones sindicales. En caso de existencia de dos o más sindicatos en la empresa los permisos serán otorgados simultáneamente hasta un máximo de dos directivos por cada uno de los sindicatos.
  - b) Hasta un máximo de (4) días en cada mes calendario, a los delegados miembros del Comité Sindical designados por el Sindicato afiliado o no a FETRAMECO.
2. Los permisos a que se contrae el Numeral anterior, deberán ser participados por escrito y en duplicado a la Empresa, durante la jornada diaria inmediata anterior a aquella durante la cual se disfrutarán los permisos. Quedan a salvo los casos de urgencia, en los cuales el permiso se concederá de inmediato, pero el usuario del mismo deberá justificar esa urgencia dentro de los (03) días hábiles siguientes
3. La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a seis (6) de sus Trabajadores, designados por el Sindicato afiliado o no FETRAMECO para que asista a Convenciones Sindicales de carácter regional, nacional o internacional o para asistir a cursillos de capacitación sindical, así:
  - a) Hasta por trece (13) días hábiles en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones regionales.
  - b) Hasta veintiuno (21) días continuos en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones nacionales o internacionales que se celebren en el país.
  - c) Hasta por cuarenta (40) días continuos en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones internacionales que se celebren fuera del país.

El Sindicato afiliado o no a FETRAMECO, podrá utilizar los permisos previstos en los literales anteriores, para cursillos de capacitación sindical.

Estos permisos deberán solicitarse por escrito, con no menos de 8 días de anticipación. En la solicitud se indicará además del nombre del Trabajador designado, el carácter regional, nacional



o internacional del evento, el lugar donde éste habrá de llevarse a cabo, su duración, la fecha de inicio del período del permiso y la fecha de terminación del respectivo cursillo o convención. En los casos en que se justifique, el permiso, para asistir a convenciones internacionales que se celebren fuera del país, la Empresa concederá una prórroga de dieciocho (18) días continuos no remunerados.

- 4 Queda entendido que todos los permisos Sindicales a que se refiere la presente cláusula se considerarán como tiempo efectivo de trabajo para el concepto de pago de utilidades y vacaciones. El disfrute de estos permisos en ningún momento ocasionará la pérdida de los Bonos, comisiones o subsidios de Alimentación, Transporte y cualquier otra bonificación que por concepto de su labor reciba el Trabajador. En caso de procesos electorales sindicales, la Empresa se obliga a conceder los permisos que prevea el respectivo estatuto electoral dictado por el Consejo Nacional Electoral o cualquier otra Instancia en materia electoral.
- 5 La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a solicitud de FETrameco, a los trabajadores, delegados y Directivos Sindicales, para los mismos fines previstos en la presente Cláusula y en las mismas condiciones.
- 6 En caso de existencia de dos o más sindicatos en la empresa los permisos serán otorgados simultáneamente hasta un máximo de dos directivos por cada uno de los sindicatos.

#### **CLÁUSULA 74: CUOTAS SINDICALES**

- 1.- Cada Empresa está obligada sin excepción, a descontar por nómina, de los salarios de los Trabajadores afiliado al Sindicato, el uno por ciento (1%) mensual por concepto de cuota sindical ordinaria y por concepto de cuota extraordinaria el uno por ciento (1%) la cual será descontada de las utilidades anuales. Deberán igualmente efectuar el descuento de una cantidad equivalente al uno por ciento (1%), arriba mencionado por concepto de cuota de solidaridad, de las utilidades anuales a aquellos trabajadores no afiliados y beneficiados de esta Convención Colectiva, de acuerdo al artículo 446 de la L.O.T.
- 2.- Las sumas descontadas por cada Empresa a los Trabajadores por estos conceptos deberán ser canceladas al Sindicato al cual está afiliado el trabajador, sea que este Sindicato esté afiliado o no a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Productos Medicinales, Cosméticos y Perfumerías ("FETrameco").
- 3.- Las sumas descontadas a los Trabajadores conforme a lo señalado en esta Cláusula, las entregaran las Empresas dentro de los primeros cinco (05) días continuos del mes calendario inmediato siguiente a aquel durante el cual se efectuó el descuento. A estos efectos, las partes fijaran el día habitual para el pago.
- 4.- El monto de las cuotas sindicales ordinarias mensuales y las extraordinarias acordada por el Sindicato, conforme a lo señalado en esta Cláusula, serán canceladas y distribuidas por las Empresas de la siguiente manera.
  - a) El setenta y cinco por ciento (75%) en cheque "NO ENDOSABLE" a nombre del Sindicato de la Región afiliado o no a FETrameco.
  - b) El veinticinco por ciento (25%) de la cuota ordinaria restante, en cheque no endosable a nombre de FETrameco, solo en el caso que el Sindicato esté afiliado a esa Federación.
  - c) La entrega de los cheques se hará en la persona del Secretario de Finanzas del respectivo Sindicato afiliado o no a FETrameco o de quien fuere expresamente autorizado para ello por escrito por la Junta Directiva del mismo Sindicato.

- d) El cheque de la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍAS "FETrameco", deberá ser entregado a su Presidente o a su Secretario de Finanzas o a la persona autorizada por escrito por el Comité Ejecutivo de la Federación Nacional mencionada.
- 5.- Conjuntamente con la entrega de la suma descontada conforme a esta Cláusula, la Empresa entregará al Sindicato afiliado o no a FETrameco, la nómina total de sus Trabajadores amparados por esta Convención.
- 6.- Las Empresas convienen que en ningún caso condicionarán la contratación o prestación de servicios del Trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o deje de ser miembro de éste.
- 7.- A los efectos de la presente cláusula la Empresa reitera su absoluto respeto al derecho de libre sindicalización que a sus Trabajadores le garantizan la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, sus Reglamentos y los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados y aprobados por Venezuela y que tiene el carácter de Ley de la República.
- 8.- En el caso del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME), solo podrá contar con la suma de la cuota ordinaria aportadas por los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos afiliados en cualquiera de las empresas.

#### **CLÁUSULA 75: CONTRIBUCIÓN PARA EL SINDICATO Y EXCURSIONES**

- 1.- Las Empresas convienen en contribuir con el Sindicato afiliado o no a FETrameco que represente a la mayoría de sus Trabajadores sindicalizados:
  - a) Con la suma de Trescientos Cincuenta Bolívars (Bs. 350) mensuales, destinadas a la cobertura de los gastos de funcionamiento de ese Sindicato afiliado o no a FETrameco.
  - b) Con la suma de Quinientos Bolívars (Bs. 500) cada año para la celebración del día primero (1º) de Mayo. Este pago se hará efectivo al Sindicato afiliado o no a FETrameco en la primera (1ª) quincena del mes de Abril de cada año y durante la vigencia del presente Contrato.
  - c) Con la suma de Seiscientos Ochenta Bolívars (Bs. 680) por cada año de vigencia: por cada veinte (20) Trabajadores, o fracción menor o fracción que exceda de veinte (20) Trabajadores, para los gastos de una excursión anual. Adicionalmente la Empresa asumirá el pago de las unidades de transporte que sean necesarias para la excursión de sus trabajadores.

Los pagos por este concepto se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) para actos culturales y sociales organizados por el Sindicato y en un setenta y cinco por ciento (75%) para excursiones organizadas por el Sindicato afiliado o no a FETrameco para los Trabajadores exclusivamente.
  - d) Con la suma de Trescientos Cincuenta Bolívars (Bs. 350) mensuales para el pago y mantenimiento de la sede del Sindicato de la Región afiliado o no a FETrameco.
  - e) Con la suma de Trescientos Cincuenta Bolívars (Bs. 350) mensuales como contribución al pago de los funcionarios sindicales que designe el Sindicato de la Región.
  - f) Las Empresas convienen en contribuir con la suma Mensual de Trescientos Cincuenta Bolívars (Bs. 350) para la cobertura de gastos de funcionamiento del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME), que será pagaderos a los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes

- 2.- La Empresa conviene también, en contribuir con el Sindicato afiliado o no a FETrameco que represente a la mayoría de sus Trabajadores sindicalizados para la fecha de vencimiento de un lapso de treinta (30) días continuos, contados a partir del primero (1º) de Enero del 2008, con la cantidad única de Setecientos Bolívares (Bs. 700) destinada también a la cobertura de sus gastos de funcionamiento. Esta suma se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en que los solicite el respectivo Sindicato afiliado o no a FETrameco, acompañado de la Nomina de dichos Trabajadores.
- 3.- Asimismo la Empresa conviene en contribuir con la suma de Cincuenta Bolívares (Bs. 50) mensuales para los gastos del Sindicato.
- 4.- Las contribuciones previstas en el Numeral 1 de esta Cláusula, se entregarán de la siguiente manera:
  - a) La establecida en el Literal A del Numeral 1, por mensualidades vencidas, junto con el pago de las cuotas sindicales, según se indica en la Cláusula 74 de este Contrato.
  - b) La establecida en el Literal B, del Numeral 1, dentro de los cinco (5) días hábiles a la solicitud que en tal sentido dirija por escrito a la Empresa el Sindicato afiliado o no a FETrameco, representante de la mayoría de los Trabajadores sindicalizados en la misma.
  - c) La establecida en el Literal C, Numeral 1, cuando el Sindicato o el Comité Sindical así lo solicite en cada año de vigencia de este Contrato.
  - d) Las establecidas en los literales D y E del Numeral 1 por mensualidades vencidas dentro de los cinco (05) primeros días del mes siguiente.
  - e) Las Establecidas en el Numeral Tres (03) por mensualidades vencidas dentro de los cinco (05) primeros días hábiles del mes siguiente.
- 5.- A los efectos de la determinación del Sindicato afiliado o no a FETrameco que represente a la mayoría de los Trabajadores Sindicalizados en la respectiva Empresa, se atenderán las indicaciones del Numeral Tres (03), de la Cláusula 67.
- 6.- Las Empresas convienen en contribuir con una cuota anual de Trescientos Cincuenta Bolívares (Bs. 350) Para las actividades deportivas y culturales del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME) Estas realizaran el primer pago a los treinta (30) días del depósito de la presente Convención Colectiva.

#### **CLÁUSULA 76: CONTRIBUCIONES PARA FETrameco**

- 1.- La Empresa conviene en contribuir por una sola vez, con la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍAS "FETrameco", con la cantidad de Trescientos Bolívares (Bs. 300) cantidad esta que será pagada en el curso del mes de Enero del 2008.
- 2.- Además la Empresa conviene en contribuir con la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍAS "FETrameco", con la cantidad de Doscientos Bolívares (Bs. 200) mensuales pagadera dicha contribución por mensualidades vencidas.
- 3.- La Empresa conviene en contribuir con la suma de Trescientos Bolívares (Bs. 300) anuales para la celebración del primero (1º) de mayo, este pago se hará efectivo en la primera (1ª) quincena del mes de Abril de cada año y durante la vigencia de la presente Convención.
- 4.- En cada año de vigencia de esta Convención, con la suma de Trescientos Bolívares (Bs. 300) anuales con el objeto de contribuir con la formación de la Biblioteca Cultural de FETrameco y proporcionar actos culturales y educativos a sus afiliados.

- 5.- Con la suma de Doscientos Bolívars (Bs. 200) mensuales para el pago y mantenimiento de la sede de FETrameco.
- 6.- Con la suma de Sesenta Bolívars (Bs. 60) mensuales por cada Empresa para los gastos de FETrameco.
- 7.- Las Empresas se comprometen en contribuir con la Escuela de Formación Sindical de FETrameco, con la cantidad de Trescientos Bolívars (Bs. 300) anuales. Con la finalidad de llevar a cabo la formación y educación Sindical de los trabajadores.

**CLÁUSULA 77: CONTRIBUCIONES PARA LA FUNDACIÓN CRUZ VILLEGAS Y LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (U.N.T.)**

- 1.- La Empresa conviene en contribuir para el mejoramiento de los fondos de la Fundación Cruz Villegas en la segunda quincena del mes de Julio de cada año durante la vigencia de esta Convención, con la cantidad de Dieciocho Céntimos (Bs. 0,18), por cada trabajador.
- 2.- El pago será mediante cheque "NO ENDOSABLE" a nombre de la Fundación Cruz Villegas y se entregará directamente a FETrameco, organismo este último debidamente autorizado por la Fundación para recibir los pagos correspondientes.
- 3.- Asimismo, la Empresa conviene en contribuir en la segunda quincena del mes de Septiembre de cada año durante la vigencia de esta Convención, con la cantidad de Treinta y Cinco Céntimos (Bs.0,35) por cada Trabajador a su servicio a quien se le aplique esta Convención para la UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (U.N.T.).
- 4.- El pago se hará mediante cheque "NO ENDOSABLE" a nombre de la UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (U.N.T.) y se entregará directamente a FETrameco, organismo éste debidamente autorizado por la U.N.T. para gestionar y recibir los pagos correspondientes.

**CLÁUSULA 78: CONTRIBUCIÓN PARA LAS FEDERACIONES REGIONALES DE SINDICATO DONDE HAYA SINDICATO AFILIADO A FETrameco QUE SEA FIRMANTE DE ESTE CONTRATO**

Las Empresas convienen en contribuir con la U.N.T. Regional a la que este afiliada el Sindicato Profesional de la Región (afiliado a FETrameco) con la suma anual de Ciento Treinta Bolívars (Bs. 130) pagadera en el mes de Noviembre de cada año durante la vigencia de la presente Convención. A los efectos estipulados en esta cláusula las U.N.T. Regionales son las siguientes:

- a) U.N.T. Regional Caracas-Miranda o;
- b) U.N.T. Regional Aragua o;
- c) U.N.T. Regional Carabobo o;
- d) U.N.T. Regional Lara o;
- e) U.N.T. Regional Zulia o;
- f) U.N.T. Regional Mérida.

## **CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES**

### **CLÁUSULA 79: DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTE CONTRATO**

La vigencia de esta Convención comienza a partir del día primero (1º) de Enero del año 2008 y tendrá una duración de Treinta (30) meses contados a partir de esa fecha. La presente Convención Colectiva de Trabajo continuara en vigencia entre las partes hasta tanto no se firme una nueva Convención Colectiva de Trabajo entre las partes. Queda entendido que los beneficios que se obtengan en la próxima Convención Colectiva comenzarán a regir a partir del primero (1º) de Julio del año 2010.

### **CLÁUSULA 80: INICIACIÓN DE PRÓXIMAS NEGOCIACIONES**

- 1.- Las organizaciones sindicales afiliadas o no a FETrameco, representantes de los Trabajadores y firmantes de la presente Convención Colectiva, conjuntamente con la Federación de Sindicatos de Productos Medicinales, Cosméticos y Perfumerías (FETrameco) presentarán el proyecto para la negociación de una nueva Convención Colectiva de Trabajo en Reunión Normativa de Trabajo en Escala Nacional, dentro de los seis (6) meses inmediatos anteriores al vencimiento del período de duración de esta Convención, para que la duración de la próxima Convención comience a partir del primero (1º) de Julio de 2010. Las Empresas atenderán la invitación que esos mismos Sindicatos le formulen con suficiente anticipación para iniciar las conversaciones aún antes de la fecha fijada en la convocatoria para la instalación de la Reunión Normativa Laboral.
- 2.- La presente Convención Colectiva de Trabajo no podrá ser delegada, cedida o entregada en administración a ningún otro Sindicato o entidad ajena a las partes contratantes.

### **CLÁUSULA 81: EDICIÓN DEL CONTRATO**

- 1.- La representación Empresarial conviene en entregarle a FETrameco las pruebas de la imprenta antes de ser editadas, para su debida revisión, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su entrega
- 2.- La Empresa editará esta Convención en forma de folleto, con un tiraje de un (1) ejemplar por cada Trabajador a su servicio y entregará un (1) ejemplar a cada uno de dichos Trabajadores, así como también a los Trabajadores que ingresen en lo sucesivo. De esa edición la Empresa entregará al Sindicato o al Comité Sindical un número de ejemplares equivalentes al treinta por ciento (30%) del número total de sus Trabajadores.
- 3.- Las Empresas deberán editar la presente Convención Colectiva en forma de folleto, con papel de buena calidad, portada de cartulina y letras de un tamaño cómodo para la lectura del mismo.
- 4.- En lugar de hacer una edición individual, las Empresas podrán hacer una edición conjunta, de tal manera que a cada Empresa le corresponda un número de ejemplares suficientes para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el Numeral anterior.
- 5.- Una vez realizada la edición conjunta, se le entregarán cuatro mil (4.000) ejemplares a FETrameco, quien los distribuirá entre los Sindicatos.

## **CLÁUSULA 82: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES**

1.- Las empresas que tengan establecidos programas relacionados con la práctica del deporte o de una actividad cultural para sus trabajadores continuaran desarrollándolos durante la vigencia de esta Convención. Adicionalmente la empresa se compromete a colaborar con el costo de los implementos deportivo, tales como uniformes, zapatos y equipos. En este sentido la empresa que otorgue actualmente un beneficio superior a los trabajadores deberá continuar realizando dicha práctica.

2.- En las Empresas donde no exista comité de empresa o sindical, los trabajadores se dirigirán a FETrameco, a fin de programar dichas actividades. Las empresas contribuirán económicamente para el logro de los objetivos acordados.

3.- Como colaboración a los juegos Nacionales de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, las empresas se comprometen con sus empleados atletas a lo siguiente: a.- Otorgar el permiso remunerado durante un período máximo de cinco (5) días hábiles a cada uno de sus empleados atletas para su participación en dichos juegos. Este permiso deberá ser solicitado como mínimo con una semana de antelación a la realización del evento deportivo. b.- Aquellas empresas cuya práctica ha venido cubriendo los costos de transporte, alojamiento y comidas, deberán hacerlo en las mismas condiciones y montos establecidos para los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos cuando ejecutan su prestación de servicio, a tal efecto se establecerán los mismos controles de gastos. c.- Aquellas otras empresas que no tengan la práctica descrita en el literal anterior, deberán contribuir con un aporte de Doscientos Bolívares (Bs. 200) diarios por cada atleta participante en dichos juegos. d.- las empresas que vienen otorgando mejores beneficios que los descritos en esta cláusula continuarán otorgándolos. e.- Los respectivos Atletas Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos deberán contar con el visto bueno del Comité Organizador del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME).

4.-Las empresas se comprometen a otorgar permisos remunerados a los trabajadores que formen parte de una Selección Nacional o Estatal, previo justificativo de la Federación o Asociación de la Disciplina Deportiva a la cual vaya a representar, de conformidad con los términos establecidos en la ley respectiva.

## **CLAUSULA 83. COMISION DE DIALOGO LABORAL PERMANENTE DEL SECTOR QUÍMICO FARMACÉUTICO**

Las Cámaras del sector Químico Farmacéutico conjuntamente con FETrameco se comprometen a darle cumplimiento a la presente Convención Colectiva, a respetar el derecho de los Trabajadores y a establecer una política de concertación y dialogo como vía de solución de los problemas laborales existentes o que surjan entre el sector, los Sindicatos y la federación. En tal sentido la Empresa se compromete a modelar comportamientos de eficacia, respeto, honestidad; y establecer una política de recursos humanos que reconozca y valore a su personal, entendiendo el papel fundamental que tienen los Trabajadores en el desempeño de las Empresas y el interés de los mismos en la preservación de los puestos de trabajo.

Con la finalidad de darle cumplimiento al presente enunciado ambas partes convienen que dentro de los sesenta (60) días continuos a la firma de la presente Convención Colectiva se instalará una comisión paritaria de dialogo laboral permanente entre las Cámaras signatarias de la presente Convención y FETrameco. Una vez instalada dicha comisión, su constitución, atribuciones y funcionamiento será decidido por ambas partes y de mutuo acuerdo.

## **CAPITULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **PRIMERA: COMITÉ PROVISIONAL**

Mientras el Sindicato afiliado a FETrameco que represente a la mayoría del personal sindicalizado ejerza su derecho a designar el nuevo Comité Sindical conforme a lo establecido en la Cláusula Nº 67, las funciones de Delegados la ejercerán en la respectiva Empresa, las personas que hubieren tenido esa condición para el día 1º de Enero del 2008 o las personas que hubieren sustituido a aquellas siempre y cuando estas personas hubieren sido designadas como Delegados por un Sindicato afiliado a FETrameco y que la designación le hubiere sido comunicada por escrito a la Empresa.

En consecuencia, hasta tanto ocurra la nueva designación, se aplicará a favor de esos delegados provisionales, el beneficio de inamovilidad establecido en la indicada Cláusula Nº 67.

### **SEGUNDA: RETROACTIVIDAD**

Las Empresas convienen en pagar dentro de los Setenta (70) días siguientes al depósito de la presente Convención, en el entendido de que dicho plazo culminará el 09 de diciembre de 2008, el retroactivo correspondiente a todos sus Trabajadores activos, tanto por aumento de salario, como por el resto de los conceptos económicos y sociales al igual que las contribuciones sindicales a las respectivas organizaciones y de cualquier otra índole aprobados en la presente convención.