

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

NESTLE VENEZUELA, S.A.

OFICINA CENTRAL Y UNIDADES DESCENTRALIZADAS A NIVEL NACIONAL:

SINBTRANESTLE

Sindicato Bolivariano de Trabajadores de Nestlé Venezuela, S.A.

Duración: Treinta y seis (36) meses

Del 1º de enero del 2010 al 01 de enero de 2013

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN, PUNTOS DE TRASBORDO Y REGIONES DE VENTAS

2010 – 2013

**DIRECCIÓN DE INSPECTORÍA NACIONAL Y OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DE TRABAJO
DEL SECTOR PRIVADO**

No 2010 – 0715.-

**Caracas, 8 de junio de 2010
200() y 151()**

AUTO DE HOMOLOGACIÓN

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la organización sindical denominada SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE NESTLÉ VENEZUELA, S.A., (SINBTRANESTLÉ), por una parte y por la otra parte, la empresa NESTLÉ VENEZUELA, S.A., consignada por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado, para su Depósito Legal de Conformidad con los artículos 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 142 de su Reglamento.

Este Despacho, conforme a las disposiciones citadas precedentemente, le imparte su HOMOLOGACIÓN en los términos acordados, por no contener dicha Convención Colectiva de trabajo, acuerdos contrarios a Derecho y no violar normas de orden público. En consecuencia, se ordena hacer entrega a cada parte de un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, así como del presente Auto debidamente firmado y sellado a los fines legales pertinentes.

INDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- CLÁUSULA Nº 01: DEFINICIONES**
- CLÁUSULA Nº 02: OBJETO DEL CONVENIO**
- CLÁUSULA Nº 03: PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN**
- CLÁUSULA Nº 04: MAYORES BENEFICIOS LEGALES**
- CLÁUSULA Nº 05: MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS CONTRACTUALES**
- CLÁUSULA Nº 06: CONTESTACIÓN DE COMUNICACIONES**
- CLÁUSULA Nº 07: DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS**
- CLÁUSULA Nº 08: PERÍODO DE PRUEBA**
- CLÁUSULA Nº 09: INSTRUCCIONES SOBRE LAS LABORES**
- CLÁUSULA Nº 10: ESTABILIDAD**
- CLÁUSULA Nº 11: PERSONAL VENEZOLANO**
- CLÁUSULA Nº 12: CARNET DE IDENTIFICACIÓN**
- CLÁUSULA Nº 13: INDISPUTABILIDAD**
- CLÁUSULA Nº 14: TRABAJO DE ÍNDOLE DISTINTA**

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

- CLÁUSULA Nº 15: CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO**
- CLÁUSULA Nº 16: TRABAJO EN EL DÍA DOMINGO**
- CLÁUSULA Nº 17: TRABAJO EN DÍAS DE ASUETO CONTRACTUAL O FERIADO**
- CLÁUSULA Nº 18: SUELDO / SALARIO MÍNIMO**
- CLÁUSULA Nº 19: BONO NOCTURNO**
- CLÁUSULA Nº 20: SUPLENCIAS**
- CLÁUSULA Nº 21: DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO**
- CLÁUSULA Nº 22: HORAS EXTRAORDINARIAS**
- CLÁUSULA Nº 23: REEMBOLSO POR GASTOS DE VIAJE**
- CLÁUSULA Nº 24: DÍAS DE TRABAJO**
- CLÁUSULA Nº 25: UTILIDADES**
- CLÁUSULA Nº 26: DISCAPACIDAD ABSOLUTA TEMPORAL Y PARCIAL TEMPORAL**
- CLÁUSULA Nº 27: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- CLÁUSULA Nº 28: GASTOS DE TRASLADO**
- CLÁUSULA Nº 29: MATRIMONIO DEL TRABAJADOR**
- CLÁUSULA Nº 30: PROMOCIÓN Y ASCENSO A CARGOS VACANTES**
- CLÁUSULA Nº 31: VIGILANTES**
- CLÁUSULA Nº 32: VACACIONES**
- CLÁUSULA Nº 33: AUMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS**

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES SOCIECONÓMICAS

- CLÁUSULA Nº 34: FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**
- CLÁUSULA Nº 35: PERMISO PARA DILIGENCIAS PERSONALES**
- CLÁUSULA Nº 36: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

CLÁUSULA Nº 37: FIESTA FIN DE AÑO
CLÁUSULA Nº 38: PERMISO PARA EXÁMENES EDUCACIONALES
CLÁUSULA Nº 39: JUGUETES PARA HIJOS DE TRABAJADORES
CLÁUSULA Nº 40: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO
CLÁUSULA Nº 41: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR
CLÁUSULA Nº 42: PERMISO PARA EVENTOS DEPORTIVOS
CLÁUSULA Nº 43: DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL
CLÁUSULA Nº 44: NACIMIENTO DE HIJOS
CLÁUSULA Nº 45: BECAS Y ÚTILES ESCOLARES
CLÁUSULA Nº 46: SERVICIO DE COMEDOR
CLÁUSULA Nº 47: VENTAS DE PRODUCTOS AL PERSONAL
CLÁUSULA Nº 48: SEGURO COLECTIVO DE VIDA
CLÁUSULA Nº 49: ALIMENTACIÓN INFANTIL
CLÁUSULA Nº 50: FONDO DE AHORRO
CLÁUSULA Nº 51: ANTIGÜEDAD
CLÁUSULA Nº 52: RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO
CLÁUSULA Nº 53: PROGRAMAS DE PLAN VACACIONAL O RECREACIÓN
CLÁUSULA Nº 54: RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR
CLÁUSULA Nº 55: OBSEQUIO NAVIDEÑO
CLÁUSULA Nº 56: CONTRIBUCIÓN CELEBRACIÓN DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO IV

CLÁUSULA Nº 57: DISPOSICIONES SOBRE CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL
CLÁUSULA Nº 58: PRIMEROS AUXILIOS
CLÁUSULA Nº 59: SEGURIDAD DE VEHÍCULOS
CLÁUSULA Nº 60: UNIFORMES
CLÁUSULA Nº 61: LOCALES PARA CAMBIO DE ROPA

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES SINDICALES

CLÁUSULA Nº 62: DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES
CLÁUSULA Nº 63: DELEGADOS SINDICALES
CLÁUSULA Nº 64: INAMOVILIDAD SINDICAL
CLÁUSULA Nº 65: CARTELERAS SINDICALES
CLÁUSULA Nº 66: COMUNICACIÓN NÓMINA DE TRABAJADORES
CLÁUSULA Nº 67: INSPECCIONES
CLÁUSULA Nº 68: OBLIGACIÓN DE LOS JEFES Y SUPERVISORES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA
CLÁUSULA Nº 69: REPRODUCCIÓN DEL CONVENIO
CLÁUSULA Nº 70: CESTA TICKET CORPORATIVO
CLÁUSULA Nº 71: DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTE CONVENIO

Código de Conducta

Introducción

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Nestlé. Desde entonces, los empleados de Nestlé a nivel mundial han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Nestlé continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía. Los Principios Corporativos Empresariales de Nestlé estipulan ciertos valores y principios que Nestlé asumió cumplir a nivel mundial. El presente Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Nestlé o a su reputación;
- actuar legal y honestamente;
- priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, funcionarios y directores de Nestlé S.A. y sus subsidiarias.

Artículo 1

Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

Nestlé y sus colaboradores están regidos por la ley. Además, los colaboradores deben adherirse a las normas y regulaciones internas que puedan ir más allá de los requisitos de la ley.

Artículo 2

Conflictos de Interés

Debemos evitar los conflictos de interés personal y actuar en función de los intereses de Nestlé.

Artículo 3

Dirección externa y otras actividades externas

No debemos desarrollar actividades fuera de Nestlé si las mismas interfieren con las responsabilidades de los colaboradores o si implican un riesgo para la reputación de la empresa.

Artículo 4

Familias y parientes

Los familiares directos o parejas de los colaboradores pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en caso de buen desempeño, calificaciones y experiencia, siempre y cuando no exista relación de dependencia laboral.

Artículo 5

Oportunidades corporativas

No competiremos directa o indirectamente con las operaciones de la empresa, ni tomaremos ventaja personal de oportunidades comerciales que se presenten durante la relación laboral.

Artículo 6

Manejo de información privilegiada

Se prohíbe la compraventa de acciones o títulos de valores de Nestlé, basada en información relevante sobre el precio que no son de conocimiento público.

Artículo 7

Defensa de la Libertad y Legalidad Comercial

Competiremos limpiamente en el mundo comercial en plena observancia de la leyes que sobre la materia disponga la Legislación Venezolana.

Artículo 8

Información confidencial

El éxito constante de Nestlé depende del uso de su información confidencial.

Debemos esforzarnos por impedir la divulgación de la misma; así como por resguardar la información de socios o aliados comerciales.

Artículo 9

Fraude, protección de activos de la Compañía y contabilidad

Nunca debemos vernos envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos financieros de Nestlé.

Protegeremos los bienes de la compañía contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción.

Artículo 10

Soborno y Corrupción

No debemos ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero.

Artículo 11

Presentes, comidas y entretenimiento

Los colaboradores no seremos influenciados mediante la recepción de dinero, préstamos, presentes, comida, entretenimiento, ni cualquier otra forma.

Llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en nuestra calidad y competencias.

Artículo 12

Discriminación y acoso

Nestlé respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de los colaboradores y rechaza situaciones de discriminación y acoso.

Artículo 13

Compromiso de Cumplimiento

Es nuestra responsabilidad “hacer lo correcto” y garantizar los más altos estándares de integridad al cumplir con las disposiciones de este Código.

Artículo 14

Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Comunicaremos a nuestros superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos o Compliance, toda práctica o acción que creamos inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

DEFINICIONES

CLÁUSULA Nº 01

Para la más fácil, correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de este Convenio se establecen las siguientes definiciones:

EMPRESA

Este término se refiere e identifica a Nestlé Venezuela, S.A., entendiéndose por ésta Oficina Central y Unidades Descentralizadas a nivel nacional, entendiéndose por tales: Centros de Distribución, Puntos de Tránsito y Regiones de Venta.

SINDICATO

Se refiere al Sindicato Bolivariano de Trabajadores de NESTLÉ VENEZUELA, S.A., identificado igualmente con la abreviatura o contracción "SINBTRANESTLÉ".

TRABAJADORES

Este término se refiere e identifica, a los efectos de este Convenio, tanto a los Empleados, Vendedores y Obreros, al servicio de la Empresa, con la excepción del personal estipulado en los Artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La asignación de personas en masculino, tienen en el presente Contrato, un sentido genérico, siempre referido por igual a hombres y mujeres.

PASANTE

Este término se refiere e identifica a la persona que sin ser Trabajador de la Empresa, se le permite su asistencia a la misma, como contribución para su formación profesional, como parte de los programas de entrenamiento o formación teórica-práctica de un plantel educacional o institución pública o privada, por cuenta del referido plantel o institución de que se trate, sin sustituir a ningún Trabajador ni ocupar cargos vacantes o de nueva creación.

PARTES

Este término se refiere o identifica a:

- La Empresa: Nestlé Venezuela, S.A.
- El Sindicato: Sindicato Bolivariano de Trabajadores de Nestlé Venezuela, S.A. (SINBTRANESTLÉ).

REPRESENTANTES

Este término se refiere e identifica a cada una de las personas debidamente autorizadas para actuar en nombre de la Empresa o en nombre del Sindicato.

COMISIONES

Este término se refiere e identifica al conjunto de personas que puedan designar las partes para tratar cualquier materia o asunto que éstas encomienden.

FAMILIARES

Este término se refiere e identifica a los siguientes familiares del Trabajador:

- a.- Padre y Madre.

b.- Esposa o Esposo o en su defecto, concubina o concubino, con quien haga vida marital, debidamente comprobado ante las autoridades competentes.

c.- Hijos, cuya filiación esté legalmente comprobada, siempre que sean menores de edad, o que se encuentren cursando en planteles educacionales debidamente inscritos en el Ministerio de Educación, o estar incapacitados física o mentalmente, según certificación de un médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Las partes convienen en que los familiares anteriormente señalados deberán estar registrados en la planilla del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

CONTRATO

Este término se refiere al presente Convenio.

SALARIO

Este término se refiere a la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al Trabajador por la prestación de su servicio, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

SALARIO NORMAL

Se entiende por tal, la remuneración devengada por el Trabajador en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios, tal como lo señala el Parágrafo Segundo del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

SALARIO BÁSICO

Es el salario fijo previsto para el cargo o la función realizada por el Trabajador, referido a una jornada de trabajo sin adición alguna, es decir, sin recargos, primas o bonificaciones.

FEDERACIÓN

Este término se refiere e identifica a la Federación que el Sindicato en el futuro se afilie.

OBJETO DEL CONVENIO

CLÁUSULA Nº 02:

Este Convenio surte efecto y rige las relaciones laborales entre la Empresa, por una parte y por la otra, los Trabajadores al servicio de la Empresa y al Sindicato como representante de dichos Trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

CLÁUSULA Nº 03: Las partes convienen en agotar todos los recursos amistosos y conciliadores para dilucidar los reclamos que surgieren de la interpretación, aplicación y cumplimiento del presente Convenio y de la Ley Orgánica del Trabajo, con el fin de llegar a soluciones satisfactorias para las partes. En tal sentido, las partes convienen en seguir el siguiente procedimiento de conciliación.

1. El Trabajador o los Trabajadores interesados presentarán directamente el reclamo a su Delegado o Delegada Sindical, para que éste a su vez lo presente al Jefe de su respectiva Unidad, quien deberá contestar en el término de tres (3) días hábiles.
2. Si de la contestación del Jefe de la Unidad no surge la solución al problema planteado, el Delegado o Delegada Sindical, presentarán los reclamos a los Directivos del Sindicato, y éstos a su vez presentarán el caso a la Unidad de Recursos Humanos, la cual deberá contestarle en el término de cinco (5) días hábiles.

3. En el caso de no recibir respuesta a sus planteamientos o si estos no son solucionados satisfactoriamente entre las partes, podrá seguirse el procedimiento legal establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

MAYORES BENEFICIOS LEGALES

CLÁUSULA Nº 04: Queda expresamente entendido entre las partes, que en caso de una reforma legal que conceda de algún modo, mayores beneficios a los Trabajadores que los estipulados en este Convenio, al ser aplicada, sustituirá al Convenio en lo que al beneficio respectivo se refiere, quedando el Convenio sin efecto alguno en lo que respecta a la Cláusula o Cláusulas que conceden el beneficio, y sin que pueda sumarse al beneficio legal. En caso de que la reforma legal no supere los beneficios que concede el Convenio, éste seguirá aplicándose, siendo entendido, igualmente, que no podrá sumarse el beneficio legal al beneficio que acuerde el Convenio. Para los efectos de las Cláusulas contenidas en el presente Convenio, se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con el cual el beneficio sea designado por la Ley o por el Convenio.

MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS CONTRACTUALES

CLÁUSULA Nº 05:

La Empresa conviene en mantener los beneficios contractuales que gozan los Trabajadores, a menos que hubiesen sido sustituidos y/o modificados por el presente Convenio. Para todos los efectos de esta Cláusula se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con el cual se hubiese designado por las partes.

CONTESTACIÓN DE COMUNICACIONES

CLÁUSULA Nº 06:

Las partes convienen en acusar recibo de cualquier comunicación escrita que se dirijan dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la respectiva comunicación. Cuando se trate de comunicaciones emanadas de las Unidades Descentralizadas a la Oficina Central o viceversa, el plazo será de siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la respectiva comunicación. Si la comunicación versare sobre reclamaciones relativas a la interpretación, aplicación o cumplimiento de este Convenio o de las disposiciones legales o reglamentarias en materia laboral, se procederá conforme a lo previsto en la Cláusula Procedimiento de Conciliación.

DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS

Cláusula Nº 07

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, reiteran el principio universal que en las relaciones derivadas del trabajo debe imperar el mutuo respeto y la recíproca consideración, estando fundamentadas en el constante e inquebrantable ritmo de productividad que satisfaga las necesidades de esta industria a los niveles de producción adecuados, a la capacidad instalada y a su dotación de recursos humanos empleados. El salario que se genera como contraprestación de los servicios prestados, ha de entenderse que debe ser efectivamente ganado por el Trabajador poniendo su máximo esfuerzo por rendir una tarea efectiva y obtener así el mejor índice de producción, de la mejor calidad y con el mínimo de desperdicios de tiempo y materiales. Ha de entenderse que para que resulten los esfuerzos del Trabajador más positivos, es indispensable su puntual e ininterrumpida asistencia diaria al trabajo y cumplir fielmente con todas y cada una de las normas disciplinarias contenidas expresamente en los reglamentos internos que la Empresa establezca, indispensables para el buen funcionamiento de la misma y que tácitamente se integran a las obligaciones que a cada Trabajador le impone su respectivo Contrato Individual de Trabajo. El Sindicato coadyuvará en el logro de estos objetivos, motivando e induciendo a los Trabajadores para que con el esfuerzo mancomunado, individual y colectivo, se encaucen las actitudes hacia mejores

metas de productividad, entendidas como la mayor producción con los recursos con que se cuenta, de la mejor calidad y el mínimo de desperdicios de tiempo y material.

PERÍODO DE PRUEBA

CLÁUSULA Nº 08:

Todo Trabajador, al ingresar a la Empresa, estará sometido a un período de prueba, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

INSTRUCCIONES SOBRE LAS LABORES

CLÁUSULA Nº 09:

La Empresa conviene en impartir a sus Trabajadores por conducto de sus supervisores inmediatos, todas las explicaciones verbales y, cuando así lo requieran las circunstancias, por escrito, para el normal desarrollo de las labores que les corresponda realizar, así como suministrarles instrucciones amplias, claras y precisas. En aquellas funciones relacionadas con el manejo de maquinaria, aparatos o equipos, la Empresa conviene igualmente en suministrar las instrucciones de acuerdo a los planos correspondientes. Además dará cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 19 de la Ley Orgánica del Trabajo.

ESTABILIDAD

CLÁUSULA Nº 10:

Con el objeto de seguir manteniendo las mejores relaciones laborales, la Empresa conviene en mantener la mayor estabilidad posible entre sus Trabajadores. La Estabilidad así definida persigue crear un equilibrio razonable entre los intereses individuales del Trabajador y los intereses socioeconómicos de la Empresa.

PERSONAL VENEZOLANO

Cláusula Nº 11:

La Empresa conviene como lo ha venido haciendo hasta el presente, en darle cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CARNET DE IDENTIFICACIÓN

CLÁUSULA Nº 12:

Tanto la Empresa como el Sindicato convienen en que el carnet de identificación de la Empresa es de uso obligatorio y se debe entregar a los diez (10) días hábiles luego de su ingreso. El Trabajador deberá usarlo en lugar visible y velará porque esta normativa se cumpla tanto en Oficina Central como en las Unidades Descentralizadas.

Igualmente queda convenido que aquel Trabajador que extravíe su carnet de identificación estará en la obligación de participarlo inmediatamente a su supervisor inmediato y de solicitar uno nuevo, por el cual deberá cancelar a la Empresa el costo correspondiente, salvo las excepciones en las que el Trabajador sea víctima de un robo o hurto, debidamente comprobado.

INDISPUTABILIDAD

CLÁUSULA Nº 13:

Durante la vigencia del presente Convenio, ni los Trabajadores ni el Sindicato o sus representantes podrán promover discusiones sobre Cláusulas desechadas ni sobre condiciones de trabajo diferentes a las establecidas en el presente Convenio.

TRABAJO DE ÍNDOLE DISTINTA

CLÁUSULA Nº 14:

La Empresa y el Sindicato convienen en que los trabajadores a su servicio no ejecutarán labores de índole manifiestamente distinta a sus respectivos contratos individuales de trabajo.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA Nº 15:

Las partes convienen en ratificar su adhesión al principio que a cada jornal devengado debe corresponder una jornada de trabajo efectiva. En consecuencia, el Sindicato conviene en cooperar con todos los medios

a su alcance, a fin de que los trabajadores cumplan estrictamente con el horario de trabajo y con las demás obligaciones que les impongan sus respectivos contratos individuales de trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo. Queda entendido que de conformidad con lo establecido en el Artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde salario igual. De la misma manera, la Empresa se compromete a respetar el horario de trabajo de sus trabajadores.

TRABAJO EN EL DÍA DOMINGO

CLÁUSULA Nº 16:

La Empresa conviene en pagar al Trabajador que sea llamado a prestar sus servicios en su día de descanso semanal obligatorio o domingo, lo siguiente:

1. El salario correspondiente al día de descanso ya incluido en nómina.
2. El pago adicional equivalente a la labor realizada por el Trabajador, en base a las horas efectivas de trabajo ejecutado en dicho día. En caso que la jornada trabajada sea igual o superior a cuatro (4) horas, se entenderá como si el Trabajador hubiese laborado la jornada completa, caso contrario, si la jornada fuere inferior a cuatro (4) horas, el Trabajador tendrá derecho a medio ($\frac{1}{2}$) día de salario.
3. Un recargo por trabajo en día de descanso correspondiente al sesenta y cinco por ciento (65%) sobre las horas efectivamente laboradas en dicho día. Las partes entienden que en este pago se comprende el recargo establecido en el Artículo 217 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En tales casos, los Trabajadores disfrutarán además del descanso compensatorio que trata el Artículo 218 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual será establecido de mutuo acuerdo entre el Trabajador y la Empresa.

Queda entendido que en los salarios normales mensuales está comprendido el pago de la remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio.

TRABAJO EN DÍAS DE ASUETO CONTRACTUAL O FERIADO

CLÁUSULA Nº 17:

La Empresa conviene en pagar a los Trabajadores que sean llamados a prestar sus servicios en días de asueto contractual o feriado, lo siguiente:

1. El salario correspondiente al día de asueto contractual o feriado ya incluido en nómina.
2. El pago adicional equivalente a la labor realizada por el Trabajador, en base a las horas efectivas de trabajo ejecutado en dicho día.
3. Un recargo por trabajo en día de descanso correspondiente al sesenta y cinco por ciento (65%) sobre las horas efectivamente laboradas en dicho día. Las partes entienden que en este pago se comprende el recargo establecido en el Artículo 217 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Queda entendido que en los salarios normales mensuales está comprendido el pago de la remuneración correspondiente al día feriado.

SUELDO / SALARIO MÍNIMO

CLÁUSULA Nº 18:

La Empresa conviene en establecer para sus Trabajadores el sueldo o salario mínimo fijado para zonas urbanas por el Ejecutivo Nacional.

BONO NOCTURNO

CLÁUSULA Nº 19:

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores el bono nocturno con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario normal convenido para la jornada diurna. Queda convenido que en este porcentaje está incluido el establecido en el Artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo. Queda igualmente convenido que el bono nocturno se pagará por las horas de trabajo comprendidas entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Quedan expresamente excluidos de los beneficios a que se contrae la presente Cláusula, los Trabajadores que ejerzan puestos de Dirección y/o de Confianza a los que se refiere los Artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

SUPLENCIAS

CLÁUSULA Nº 20:

La Empresa conviene en que aquel Trabajador que pase a desempeñar temporal o accidentalmente, por instrucciones de la Empresa, por uno (1) o más días, un cargo de mayor categoría en igualdad de condiciones y eficiencia, recibirá una bonificación determinada por la política interna que a tal efecto establezca la Empresa, la cual no será inferior a un cincuenta por ciento (50%) de su sueldo o salario normal, en forma proporcional en función a la duración de dicha suplencia. En todo caso, la solicitud de suplencia deberá ser soportada documentalmente por el representante de la Empresa que la solicita, debiendo entregar una copia al Trabajador y a Recursos Humanos para su respectivo archivo.

Queda igualmente convenido que la restitución del Trabajador sustituyente a su cargo primitivo y a su remuneración no podrá ser considerada como causa de despido indirecto.

Quedan excluidos de la aplicación de esta Cláusula aquellos Trabajadores que desempeñen cargos de Dirección y/o Confianza a los que se refieren los Artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO

CLÁUSULA Nº 21:

La Empresa conviene en reconocer como días feriados y de asueto, los siguientes:

- Primero (1º) de enero.
- Lunes de carnaval.

- Martes de carnaval.
- Jueves Santo.
- Viernes Santo.
- Diecinueve (19) de abril.
- Primero (1°) de mayo.
- Veinticuatro (24) de junio.
- Cinco (5) de julio.
- Veinticuatro (24) de julio.
- Doce (12) de octubre.
- Veinticuatro (24) de diciembre.
- Veinticinco (25) de diciembre.
- Treinta y uno (31) de diciembre.

Asimismo, la Empresa conviene en reconocer como días festivos, aquellos que como tales sean declarados o se declaren por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, conforme lo dispuesto en el Artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA Nº 22:

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores, siempre que sea autorizado por el supervisor inmediato, las horas extraordinarias diurnas con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario normal convenido para la jornada ordinaria diurna. Igualmente, la Empresa conviene en pagar las horas extraordinarias nocturnas con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario básico convenido para la jornada ordinaria nocturna. Queda entendido que en ambos porcentajes están incluidos los previstos en los Artículos 155 y 156 de la Ley Orgánica del Trabajo. Quedan expresamente excluidos de los beneficios establecidos en la presente Cláusula, los Trabajadores que ejerzan puestos de Dirección o de Confianza.

REEMBOLSO POR GASTOS DE VIAJE

CLÁUSULA Nº 23:

Cuando un Trabajador por instrucciones de la Empresa y en cumplimiento de sus labores habituales u ocasionales, tenga que viajar fuera de su residencia habitual, la Empresa conviene reembolsarle sus gastos razonables de viaje tal como lo dispone la política que a tal efecto ha establecido, los cuales deberá justificar con los recibos correspondientes. Las partes convienen en que el monto a ser otorgado por esta política, será revisado anualmente.

DÍAS DE TRABAJO

CLÁUSULA Nº 24:

La Empresa conviene en mantener la jornada de trabajo ordinaria, establecida en la legislación laboral vigente.

Ambas partes acuerdan en establecer para todos los Trabajadores una jornada de trabajo, dentro de los límites establecidos en la legislación laboral vigente, de lunes a viernes, a partir del 1° de Octubre de 2010.

Quedan excluidos aquellos Trabajadores que ejerzan funciones de inspección o vigilancia o cualquier otro dentro de los estipulados en el Artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Empresa se compromete a respetar las horas de descanso utilizadas por sus Trabajadores para su alimentación.

UTILIDADES

CLÁUSULA Nº 25:

La Empresa conviene en pagar al Trabajador por el concepto establecido en el Artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, en el curso de la última semana del mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Contrato, una suma equivalente a ciento veinte (120) días de sueldo o salario normal del respectivo Trabajador, calculados en base al promedio total de sueldos o salarios devengados por el Trabajador durante el respectivo ejercicio económico anual.

El indicado pago será efectuado al Trabajador que haya prestado sus servicios ininterrumpidamente en la Empresa durante el período anual del correspondiente ejercicio económico. Los Trabajadores que tengan menos de un (1) año de servicio ininterrumpido, recibirán una cantidad proporcional a los meses cumplidos de trabajo en la Empresa, en el período anual respectivo.

DISCAPACIDAD ABSOLUTA TEMPORAL Y PARCIAL TEMPORAL

CLÁUSULA Nº 26:

La Empresa conviene, así como lo ha venido haciendo hasta el presente, en pagar a sus Trabajadores los tres (3) primeros días de incapacidad que no paga el Seguro Social Obligatorio, más la diferencia de salario que no reconoce dicho Seguro Social en los casos de accidentes, enfermedad y maternidad hasta por los límites establecidos en las Leyes en materia de Seguridad Social y del Trabajo, previa presentación por parte del Trabajador, del correspondiente certificado médico expedido por el facultativo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a la Empresa. Es entendido que en ningún caso el Trabajador puede recibir, además de los pagos convenidos en esta Cláusula, las prestaciones en dinero que le corresponde de acuerdo al régimen del Seguro Social Obligatorio. En aquellas áreas de trabajo, donde todavía no funciona el Seguro Social y hasta tanto dicho Instituto no extienda sus servicios a dichas zonas, la Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores incapacitados, sus salarios íntegros en los mismos casos de accidentes, enfermedad y maternidad, por el tiempo que por un caso análogo lo hubiese pagado el Seguro Social, siempre y cuando el Trabajador lo justifique mediante la presentación del certificado médico expedido por el facultativo designado por la Empresa.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA Nº 27:

La Empresa conviene en los casos de enfermedad o accidente profesional, de enfermedad o accidente no profesional, así como en los casos de permisos por maternidad pre y post-natales, que inhabiliten temporalmente al Trabajador para la prestación del servicio durante un período que no podrá exceder de los límites de reposo previstos por la Ley, en que el tiempo de dichas inhabilitaciones no lo considerará como suspensión del Contrato Individual de Trabajo. Dichas inhabilitaciones deberán ser sustentadas mediante certificación médica por un facultativo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En tal virtud, las mencionadas inhabilitaciones no afectarán los pagos por concepto de Utilidades y Prestaciones Sociales, así como a la fecha de disfrute de las vacaciones que correspondan al Trabajador.

GASTOS DE TRASLADO

CLÁUSULA Nº 28:

Cuando por necesidad de servicio, la Empresa resuelva, de mutuo acuerdo con el Trabajador; trasladarlo con carácter temporal o permanente, bien sea dentro de su mismo centro de trabajo o de

un centro de trabajo a otro, la Compañía conviene en que dichos traslados no ocasionarán perjuicios económicos evidentes al Trabajador. Asimismo, la Empresa conviene en pagar los gastos razonables de traslado del Trabajador y sus familiares inmediatos cuya convivencia y dependencia económica pueda demostrar a satisfacción de la Empresa, con sus correspondientes muebles, útiles y demás enseres, cuando se trate de una transferencia de carácter permanente, de un centro de trabajo a otro ubicado en localidades distintas. Asimismo, la Empresa conviene en conceder al Trabajador transferido con carácter permanente además del pago de un (1) mes de salario normal que hasta ahora ha venido otorgando, una compensación adicional única para contribuir con sus gastos de reinstalación por la cantidad de Dos Mil Bolívars (Bs. 2.000,00) para la vigencia del presente contrato. En caso de rescisión de Trabajo por motivos ajenos a la voluntad del Trabajador y éste decidiera regresar al lugar de su contratación original, la Empresa conviene en pagarle los gastos razonables de traslado de él y sus familiares ya indicados, con sus correspondientes enseres a dicho lugar.

MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA Nº 29:

La Empresa conviene en otorgar a sus Trabajadores que contraigan matrimonio, quince (15) días de bonificación en base al sueldo o salario normal, pudiendo dicha bonificación fraccionarse a elección de las partes en la forma siguiente: quince (15) días en efectivo o quince (15) días consecutivos de permiso remunerado, o siete (7) días en efectivo y ocho (8) días consecutivos de permiso remunerado. Por días consecutivos deberá entenderse tanto los días hábiles como los sábados, domingos, feriados y de asueto, comprendidos dentro del período. Igualmente, la Empresa conviene en entregar al Trabajador que contraiga matrimonio la cantidad de: Dos Mil Quinientos Bolívars (Bs. 2.500,00) por concepto de regalo de boda.

En el caso de un matrimonio entre dos (2) Trabajadores que presten servicio en la Compañía, se entiende que ambos gozarán de los quince (15) días de permiso en la forma arriba estipulada y que la Empresa pagará a ambos la suma arriba mencionada. El Trabajador deberá presentar a la Compañía la copia certificada del Acta de Matrimonio para disfrutar de los beneficios establecidos en la presente Cláusula.

PROMOCIÓN Y ASCENSO A CARGOS VACANTES

CLÁUSULA Nº 30:

En los casos de promoción y ascenso de Trabajadores a cargos superiores que deban ser ocupados y estos tengan igual eficiencia, capacidad y destreza, según evaluación al efecto realizada por la Empresa, ésta se compromete a conceder prioridad al Trabajador venezolano que tenga mayor antigüedad. Igualmente, la Empresa conviene en que cuando un Trabajador desempeñare un cargo de superior jerarquía, a consecuencia de haber cesado definitivamente su titular en el cargo, se considerará automáticamente promovido a dicha posición, después de transcurrir treinta (30) días de venir desempeñando dicho reemplazo. Al confirmarse definitivamente la promoción, la Compañía le hará al sustituto un ajuste mínimo en su sueldo o salario normal, equivalente al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la diferencia entre su sueldo o salario normal y el del sustituido. Queda entendido que cuando la Empresa no puede llenar una vacante con Trabajadores a su servicio, la proveerá con personal externo con experiencia acreditada a satisfacción de la propia Compañía. Quedan excluidos de la aplicación de la presente Cláusula los Trabajadores Dirección y de Confianza, conforme lo previsto en los Artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

VIGILANTES

CLÁUSULA Nº 31:

Los Trabajadores que ejerzan funciones de inspección o vigilancia o cualquier otro Trabajador que desempeñe funciones que por su naturaleza no está sometido al régimen ordinario de jornada de trabajo, deberá regirse por lo señalado en el Artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo.

VACACIONES

CLÁUSULA Nº 32:

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores por concepto de vacaciones y bono vacacional, conforme lo dispuesto en los Artículos 219 y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo, lo siguiente:

Todos los Trabajadores disfrutarán de quince (15) días hábiles de vacaciones, imputados a lo dispuesto en el Artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo. Para el primer año de vigencia de la presente Convención colectiva:

Para los Trabajadores con años de servicios entre	Días adicionales a cobrar y/o a disfrutar	Días a cobrar por bono vacacional
1 a 3 años	8	45
4 a 7 años	10	45
8 a 12 años	15	45
13 o más años	21	45

Para el segundo y tercer año de vigencia de la Convención colectiva:

Para los Trabajadores con años de servicios entre	Días adicionales a cobrar y/o a disfrutar	Días a cobrar por bono vacacional
1 a 3 años	8	55
4 a 7 años	10	55
8 a 12 años	15	55
13 o más años	21	55

Queda entendido que los días adicionales a cobrar y/o disfrutar, serán días continuos y comprenden tanto los días hábiles como los sábados, domingos, feriados y de asueto, pudiendo ser a voluntad de los Trabajadores percibirlos en efectivo o disfrutarlos, total o parcialmente.

Los bonos vacacionales referidos serán entregados en el momento en que el Trabajador disfrute de sus vacaciones legales, y se entiende que dentro de esos días estarán incluidos los establecidos en el Artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo.

A los fines de garantizar días efectivos de disfrute de vacaciones y conforme con lo dispuesto en el Artículo 220 de la Ley Orgánica del Trabajo, salvo las excepciones que se establezcan por necesidades del negocio, la Empresa otorgará como período vacacional obligatorio los siguientes días:

1. Un período inicial de tres (3) días de disfrute correspondiente al lunes santo, martes santo y miércoles santo.
2. Un período correspondiente a los días hábiles de la última semana del mes de diciembre de cada año, que podrán variar entre tres (3) y cinco (5) días.
3. Todos los días que sean disfrutados por los Trabajadores en estos períodos señalados anteriormente, serán imputados a los días adicionales establecidos de cobro y/o disfrute por concepto de vacaciones.

Asimismo, la Empresa conviene en otorgar una bonificación de Seiscientos Bolívars (Bs. 600, 00) como bono post-vacacional, siendo la oportunidad para su pago el reintegro del Trabajador a sus labores, después de haber disfrutado de su período de vacaciones.

AUMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS

CLÁUSULA Nº 33:

La Empresa y el Sindicato convienen en continuar aplicando su Política de Aumento de Sueldos y Salarios cada año, a fin de ajustarlos en lo posible al costo de la vida y mantener el poder adquisitivo.

De esta manera queda establecido que los trabajadores a partir del primero (01) de marzo de 2010 recibirán un aumento del veinte por ciento (20%); a partir del primero (01) de marzo de 2011 recibirán un quince por ciento (15%) de aumento y a partir del primero (01) de marzo de 2012, recibirán un quince por ciento (15%) de aumento sobre su salario básico, el cual es imputable y se considera como el aumento otorgado por virtud del presente convenio colectivo de trabajo. En dichos aumentos se ha tomado y tomará en cuenta además el desempeño y cumplimiento de objetivos por parte de sus Trabajadores.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES SOCIECONÓMICAS

FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CLÁUSULA Nº 34:

La Empresa se compromete a mantener su Plan de Formación y Adiestramiento para el personal, tal y como ha venido haciendo hasta la fecha.

PERMISO PARA DILIGENCIAS PERSONALES

CLÁUSULA Nº 35:

La Empresa conviene en conceder al Trabajador que así lo necesite, en cada año de vigencia del presente Convenio, permiso remunerado a sueldo o salario normal, para ausentarse de su trabajo, a objeto de efectuar las diligencias personales necesarias para la obtención de los siguientes documentos:

1. Cédula de Identidad:

- Medio día hábil para gestionar la solicitud.

- Medio día hábil para su retiro.

2. Licencia para Conducir:

- Medio día hábil para gestionar la solicitud.
- Medio día hábil para su retiro.

3. Libreta de Inscripción en el Servicio Militar Obligatorio:

- Un (1) día hábil para realizar todos los trámites conducentes a su obtención.

Es entendido que cuando el permiso no pueda ser concedido en la fecha solicitada por el Trabajador, por interferir con las operaciones de la Empresa, éste se le concederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha solicitada. A los fines de la concesión del permiso, el Trabajador deberá solicitarlo por lo menos con dos (2) días de anticipación y quedará obligado a presentar a la Empresa la constancia relativa a la diligencia que motivó el permiso. Los permisos establecidos, no serán acumulables y en ningún caso excederán al total fijado para cada documento.

FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

CLÁUSULA Nº 36:

La Empresa conviene en contribuir por concepto de ayuda con la suma de Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) al primer año de vigencia del contrato; de Mil Doscientos Bolívars (Bs. 1.200,00) al segundo año de vigencia del contrato; y Mil Quinientos Bolívars (Bs.1.500,00) al tercer año de vigencia del contrato, en el caso de fallecimiento de uno de los siguientes familiares del Trabajador: padre, madre, cónyuge o concubina e hijos, cuya filiación esté legalmente comprobada y que estén debidamente incluidos en la planilla del Seguro Social Obligatorio o en el Registro de la Empresa. Asimismo, la Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores un permiso remunerado en base a su sueldo o salario normal, hasta por cuatro (4) días continuos, en aquellos casos en que el fallecido estuviere radicado dentro de la Jurisdicción de su Centro de Trabajo y cinco (5) días hábiles cuando estuviere en un Estado de la República distinto al de su sede.

Igualmente, la Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores un permiso remunerado en base a su sueldo o salario normal, hasta por dos (2) días continuos en aquellos casos de muerte de hermanos del Trabajador y que estuviere radicado en la jurisdicción donde está ubicado el respectivo Centro de Trabajo; y de tres (3) días hábiles, cuando estuviere en los demás Estados de la República. Queda expresamente convenido que en los casos de muerte de hermanos del Trabajador, la contribución monetaria por fallecimiento no es aplicable.

Para gozar de los beneficios, el Trabajador deberá presentar la correspondiente Acta de Defunción. Es entendido que de no constar en el Acta de Defunción el parentesco del familiar fallecido con el Trabajador, éste deberá presentar documentos públicos que demuestren dicho parentesco.

FIESTA FIN DE AÑO

CLÁUSULA Nº 37:

La Empresa conviene en seguir celebrando su acostumbrada fiesta de fin de año para sus Trabajadores y un acompañante de 18 años de edad o más.

PERMISO PARA EXÁMENES EDUCACIONALES

CLÁUSULA Nº 38:

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado en base al sueldo o salario normal, a los Trabajadores que cursen estudios universitarios o tecnológicos, de la siguiente manera: medio (1/2) día por materia y por semestre a objeto de presentar los exámenes semestrales o finales. Dichos Trabajadores deberán solicitar por escrito estos permisos con al menos un (1) día hábil de anticipación, presentar el calendario de exámenes así como la constancia de haber realizado dichos exámenes.

JUGUETES PARA HIJOS DE TRABAJADORES

CLÁUSULA Nº 39:

La Empresa conviene en obsequiar juguetes de buena calidad, con la participación del Sindicato, a los hijos de sus Trabajadores, cuyas edades estén comprendidas entre un (1) día de nacido y doce (12) años de edad, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

CLÁUSULA Nº 40:

La Empresa conviene en conceder permiso no remunerado al Trabajador que sea llamado a prestar el Servicio Militar Obligatorio, a los fines de que cumpla con los trámites correspondientes ante las autoridades militares, hasta por un lapso de treinta (30) días continuos.

En el caso de no ser aceptado, el Trabajador deberá reintegrarse a sus labores en la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en la cual fue declarado no apto para el Servicio Militar Obligatorio, según la Constancia Oficial respectiva. Si el Trabajador es declarado apto para el Servicio Militar Obligatorio, la Empresa pagará la indemnización que contempla la Ley por los casos de Despido Justificado, incluyendo la indemnización sustitutiva del Preaviso que le pudiera corresponder de acuerdo a su antigüedad en la Empresa y conviene además, en garantizarle su trabajo al término de su Servicio Militar, hasta por un plazo no mayor de sesenta (60) días continuos, contados a partir de la fecha de su licenciamiento.

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA Nº 41:

La Empresa conviene, en caso de fallecimiento del Trabajador, en contribuir con los gastos de entierro hasta por la cantidad de Dos Mil Bolívares (Bs. 2.000,00). Este pago se hará al cónyuge sobreviviente o al familiar que demuestre a satisfacción de la Empresa, haber incurrido en el gasto a que se refiere la presente Cláusula. Si para el momento del fallecimiento, el Trabajador es acreedor a salarios, utilidades, vacaciones o cualesquiera otros beneficios que legalmente le correspondan, sus herederos legales tendrán derecho a recibir las sumas correspondientes de acuerdo a lo pautado en la Ley Orgánica del Trabajo.

PERMISO PARA EVENTOS DEPORTIVOS

CLÁUSULA Nº 42:

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado en base al sueldo o salario normal, a aquellos Trabajadores que sean seleccionados por los Organismos Públicos para actuar en competencias deportivas, bien sea de carácter nacional o internacional, en la siguiente forma:

1. Hasta dos (2) Trabajadores en el caso de competencias deportivas nacionales; y
2. Hasta un (1) Trabajador en el caso de competencias deportivas internacionales.

Ambos permisos serán otorgados por el tiempo que duren las respectivas competencias. Las partes convienen en que dichos permisos sólo serán concedidos por una sola vez en cada año de vigencia del presente Convenio, no podrán ser acumulados de un año a otro entre sí, y deberán ser solicitados por el Trabajador interesado, con al menos quince (15) días de anticipación. El Trabajador interesado deberá presentar a la Empresa la constancia oficial de su asistencia y participación al evento, así como su duración, para tener derecho a los beneficios aquí establecidos.

DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL

CLÁUSULA Nº 43:

En caso de detención policial o judicial, la Empresa conviene en garantizar el puesto de trabajo hasta un máximo de cinco (5) días contados a partir de la fecha de liberación del Trabajador y siempre que la detención policial no exceda de ocho (8) días y la judicial de sesenta (60) días. En aquellos casos en que la detención del Trabajador no conlleve culpabilidad por parte del mismo, la Empresa conviene en no considerar el período de dicha detención a los efectos de la suspensión del Contrato Individual de Trabajo, a cuyos fines el Trabajador deberá presentar la constancia correspondiente a la Empresa.

NACIMIENTO DE HIJOS

CLÁUSULA Nº 44:

La Empresa conviene en conceder al Trabajador, a quien de su unión matrimonial o concubinaria, le naciera un hijo vivo, cuya filiación esté legalmente comprobada, los siguientes beneficios:

1. Un permiso de catorce (14) días continuos, que se entienden incluidos dentro del permiso legal establecido en la Ley para la Protección de la Familia, Maternidad y Paternidad. Si la madre del niño presta servicios en la Empresa, no le será aplicable este permiso puesto que estará disfrutando del reposo pre y post-natal. En casos de partos múltiples y otras complicaciones en el nacimiento se aplicará lo previsto en la citada Ley.
2. Una bonificación única por nacimiento de hijos de Mil Bolívars (Bs.1.000,00) el primer año de vigencia del presente contrato, de Mil Trescientos Bolívars (Bs.1.300,00) el segundo año de vigencia del presente contrato y Mil Seiscientos Bolívars (Bs.1.600,00) el tercer año de vigencia del presente contrato, pagadera al Trabajador mediante la presentación de la constancia de nacimiento.

Queda establecido que si el parto fuera múltiple, la bonificación se pagará por cada hijo nacido. Este beneficio será reconocido aún en el caso de que los hijos fallezcan a consecuencia del parto mismo o nazcan muertos, siempre y cuando el parto ocurra después del séptimo (7°) mes de embarazo y sea además debidamente acreditado por la constancia médica respectiva. Si tanto el padre como la madre prestan servicio a la Empresa, se entiende que el pago de este beneficio se hará una sola vez y a uno sólo de los cónyuges.

BECAS Y ÚTILES ESCOLARES

CLÁUSULA Nº 45:

La Empresa conviene en otorgar durante la vigencia del presente Convenio y en su interés de contribuir con la educación, la cantidad de Ochenta (80) becas para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, Cien (100) becas para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva y Ciento Veinte (120) becas para el tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para los hijos de los Trabajadores amparados por este Convenio, que cursen estudios de Primaria, Secundaria y Técnica, por la siguiente cantidad:

- Para el primer año de vigencia, un monto de Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) por cada beca.
- Para el segundo año de vigencia, un monto de Mil Doscientos Cincuenta Bolívars (Bs. 1.250,00) por cada beca.
- Para el tercer año de vigencia, un monto de Mil Quinientos Bolívars (Bs. 1.500,00) por cada beca.

Las becas serán adjudicadas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, mediante la reglamentación elaborada para tales efectos, tomando en consideración a los Trabajadores que devenguen un sueldo o salario mensual inferior a cuatro (4) salarios mínimos, mayor número de hijos y rendimiento del becario.

Es entendido que anualmente los beneficiarios deberán presentar a la Empresa las constancias o comprobantes que acrediten la continuidad de sus estudios y calificaciones, pudiendo la Empresa o el Sindicato, o conjuntamente, cambiar los beneficiarios de las becas, si los resultados de los estudios fueren deficientes. Igualmente, es entendido que el estudiante que no aprobare el año de estudios, perderá el derecho a continuar recibiendo el monto de la beca que se le haya asignado, en cuyo caso será designado entre las partes un nuevo beneficiario.

SERVICIO DE COMEDOR

CLÁUSULA Nº 46:

La Empresa se compromete en mantener un local adecuado, limpio, con buena ventilación y dotados de las mesas y sillas necesarias para que sus Trabajadores puedan consumir sus alimentos. Tanto el Sindicato, como los Trabajadores y la Empresa se comprometen a velar y cooperar para que dicho local se conserve en las mejores condiciones de aseo y buena apariencia.

VENTAS DE PRODUCTOS AL PERSONAL

CLÁUSULA Nº 47:

La Empresa conviene en vender a sus Trabajadores únicamente para su consumo personal, o para el de sus familiares inmediatos, los productos que ella fabrica y distribuye localmente, con un descuento sobre el precio de lista de comercio y a precio de lista los productos importados por la Empresa y distribuidos localmente. Queda convenido entre las partes, que como quiera que los precios básicos de lista al comercio pueden ser sujetos a modificaciones por parte de la Empresa o por alguna disposición oficial, los descuentos establecidos en la presente Cláusula serán aplicados sobre los precios básicos de lista al comercio que rijan para las fechas respectivas de adquisición de los indicados productos por el Trabajador. Es igualmente convenido entre las partes que los Trabajadores destinarán los productos adquiridos a la atención de sus propias necesidades de consumo personal o de sus familiares inmediatos, quedando estrictamente prohibido su reventa o comercialización con terceros. A estos efectos, la Empresa se reserva el derecho de limitar el cupo de adquisición de productos por Trabajadores y de establecer los controles que estime necesario y/o convenientes a objeto de preservar el disfrute del beneficio que se concede de manera exclusiva para sus Trabajadores.

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

CLÁUSULA Nº 48:

La Empresa y el Sindicato convienen en contratar una póliza colectiva de vida que ampare a sus Trabajadores en la siguiente forma:

1. Para los casos de muerte accidental, hasta por la cantidad de CUATRO MIL BOLIVARES (Bs. 4.000,00) por Trabajador

2. Para los casos de muerte natural, hasta por la cantidad de TRES MIL BOLIVARES (Bs. 3.000,00) por Trabajador.
3. Para los casos de incapacidad total y permanente, hasta por la cantidad de CUATRO MIL BOLIVARES (Bs. 4.000,00) por Trabajador.

En ese sentido la Empresa contribuirá con el 100% del costo de cobertura básica de la prima. Queda entendido que de encontrarse en vigencia una póliza que cubra estos mismos renglones, cuyos beneficios sean superiores a los aquí establecidos, éstos se entenderán incluidos y por tanto se deducirán del mayor beneficio recibido.

La indemnización, según lo establecido en la póliza será pagada por la Compañía Aseguradora a la persona o personas indicadas como beneficiarios por el trabajador o en su defecto en lo establecido en el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo o a los herederos señalados en el Código Civil o al Trabajador incapacitado, según el caso.

ALIMENTACIÓN INFANTIL

CLÁUSULA Nº 49:

La Empresa mantiene su principio de apoyar el derecho que tiene todo niño a la lactancia materna, e insta a esa práctica y a su mantenimiento durante el máximo tiempo que sea posible. En caso de que sea necesario sustituir parcial o totalmente la leche materna y sólo bajo prescripción médica al efecto, la Empresa conviene en que bajo la vigencia del presente Convenio le suministrará en forma gratuita a los hijos de los Trabajadores que de su esposa o concubina inscrita en el Seguro Social Obligatorio, le nazcan vivos, un complemento de alimentación infantil basado en lo siguiente: **A) FÓRMULAS INFANTILES** (Alimenticias) y **LECHE** para niños de pecho hasta los dieciocho (18) meses de nacido, quedando entendido entre las partes que el suministro de leche estará sometido a la disponibilidad del producto. **B) CEREALES:** Desde la prescripción médica hasta los veinticuatro (24) meses de edad. **C) COLADOS:** Desde los seis (6) meses hasta dieciocho (18) meses de nacido. El complemento de alimentación infantil de fórmulas infantiles, se suministrará a partir de la fecha de nacimiento del bebé, conforme a la tabla que para tales efectos ha sido elaborada por la Empresa, si la presentación del comprobante de inscripción en el Registro Civil, a la Empresa se hiciera antes de transcurridos treinta (30) días contados a partir de la fecha de nacimiento. En caso contrario, se tendrá derecho a partir de la presentación del comprobante antes referido.

Cuando los dos padres trabajen en la Empresa, este beneficio se dará a sólo uno de ellos. En caso de finalizar la relación del beneficiario, se trasladará este beneficio al otro, hasta el vencimiento del plazo aquí establecido.

FONDO DE AHORRO

CLÁUSULA Nº 50:

La Empresa se compromete a mantener el funcionamiento de un Fondo de Ahorro para sus Trabajadores, garantizando un interés anual montante al medio por ciento ($\frac{1}{2}\%$) por encima de la tasa a la cual la Empresa puede conseguir sus préstamos en el mercado bancario nacional, sobre los saldos activos de las cuentas. Asimismo, la Empresa conviene en contribuir al esfuerzo de ahorro de sus Trabajadores con los siguientes aportes:

Sobre los aportes ordinarios mensuales del Trabajador, limitados entre el tres por ciento (3 %) mínimo y el diez por ciento (10 %) máximo del sueldo o salario normal:

- El aporte por parte de la Empresa será del SESENTA Y OCHO (68%), sobre los aportes del Trabajador, para el primer año de vigencia de la presente Convención.

- El aporte por parte de la Empresa será del SESENTA Y NUEVE (69%), sobre los aportes del Trabajador, para el segundo año de vigencia de la presente Convención.
- El aporte por parte de la Empresa será del SETENTA (70%), sobre los aportes del Trabajador, para el tercer año de vigencia de la presente Convención.

Queda entendido que el máximo aporte mensual que realizará la Empresa a sus Trabajadores, no superará un salario mínimo urbano vigente.

PÁRRAFO ÚNICO: Los beneficios aquí acordados se regirán de acuerdo a lo establecido en la Ley de Cajas de Ahorro y Fondos de Ahorro según Gaceta Oficial N° 37.611 de 16 de Enero del 2003, el acta constitutiva y los estatutos Sociales del Fondo siempre y cuando no se ponga en práctica disposiciones legales emanadas de Organismos del Estado que contravengan el funcionamiento actual del Fondo.

ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA N° 51:

La Empresa y el Sindicato convienen en acreditar a sus Trabajadores los cinco (5) días mensuales de la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, una vez que éstos hayan cumplido el tercer mes ininterrumpido de servicios. La prestación de antigüedad que corresponda al Trabajador será depositada a su nombre en la contabilidad de la empresa hasta tanto se conforme el fideicomiso con una entidad bancaria, a elección del Trabajador. En caso de que la prestación de antigüedad permanezca en la contabilidad de la Empresa, éste deberá pagar los correspondientes intereses que dicha prestación genere, a la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

CLAÚSULA N° 52:

La Empresa conviene en mantener el sistema de reconocimiento para sus Trabajadores, que durante la vigencia de este Contrato cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio otorgándoles las siguientes distinciones:

- Trabajadores que cumplan diez (10) años de servicio: una bonificación única de Mil Quinientos Bolívars (Bs. 1.500,00).
- Trabajadores que cumplan quince (15) años de servicio: una bonificación única de Dos Mil Bolívars (Bs. 2.000,00).
- Trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio: una bonificación única de Dos Mil Quinientos Bolívars (Bs. 2.500,00).
- Trabajadores que cumplan veinticinco (25) años de servicio: una bonificación única de Tres Mil Bolívars (Bs. 3.000,00).
- Trabajadores que cumplan treinta (30) años de servicio: una bonificación única de Cuatro Mil Bolívars (Bs. 4.000,00).

Queda entendido que esta bonificación única constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y en consecuencia no tendrá incidencia salarial. La bonificación aquí prevista será cancelada en el mes que fije la Empresa para tal fin.

PROGRAMAS DE PLAN VACACIONAL O RECREACIÓN

CLÁUSULA Nº 53:

Los Trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre los cinco (05) hasta los doce (12) años de edad, gozarán de este programa durante cinco (05) días hábiles en período de vacaciones escolares, aceptando la Empresa, el Sindicato y los Trabajadores que esta Cláusula se desarrolla de la siguiente manera:

El Trabajador aportará el cincuenta por ciento (50%) del costo del plan que se ejecute y la Empresa aportará el cincuenta por ciento (50%) del costo restante.

RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA Nº 54:

Queda establecido que con la finalidad de reconocer el aporte del Trabajador a la Empresa y ayudar al mismo desde el punto de vista económico en la finalización de su relación laboral por retiro voluntario, la Empresa otorgará una gratificación única y especial, no recurrente, al Trabajador que participe su deseo de retirarse voluntariamente de la Empresa, adicional a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, de acuerdo a las condiciones siguientes:

- El Trabajador deberá manifestar por escrito su deseo de retirarse ante Recursos Humanos, de manera de guardar registro y orden en las solicitudes.
- La aplicación de esta Cláusula está limitada a un máximo de tres (3) Trabajadores por mes y un máximo de treinta (30) Trabajadores por año, no acumulables. No se aplicará esta Cláusula a Trabajadores que presten servicio en un mismo departamento de la Empresa en el mismo mes.
- Para casos especiales presentados por el Sindicato, las partes se reunirán para decidir lo conducente.

La gratificación a entregar será de la siguiente manera:

- Trabajadores con antigüedad entre cinco (5) y diez (10) años de servicio ininterrumpidos y que se demuestre en toda su trayectoria una conducta intachable, se le otorgará una bonificación equivalente a ciento cincuenta (150) días de salario.
- Trabajadores con antigüedad mayor a diez (10) años de servicios ininterrumpidos y que se demuestre en toda su trayectoria una conducta intachable, se le otorgará una bonificación equivalente a doscientos (200) días de salario.

OBSEQUIO NAVIDEÑO

CLÁUSULA Nº 55:

La Empresa se compromete en entregar un obsequio navideño para sus Trabajadores en la primera semana del mes de diciembre. Queda entendido que estos productos serán completamente producidos por la Empresa.

CONTRIBUCIÓN CELEBRACIÓN DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA Nº 56:

La Empresa conviene en contribuir con el Sindicato con la cantidad de Veinte Mil Bolívares (Bs. 20.000,00) anuales para la celebración del Día Internacional del Trabajador. Asimismo la Empresa con el propósito de fomentar el deporte y la cultura de sus Trabajadores, conviene durante la vigencia de este contrato, en contribuir con la cantidad de Quince Mil Bolívares (Bs.15.000,00) anuales

destinados a los eventos deportivos y culturales. Las cantidades referidas serán administradas por un Comité integrado por un miembro de SINBTRANESTLÉ y un representante de Recursos Humanos.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES SOBRE CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

CLÁUSULA Nº 57:

La Empresa conviene en cumplir todas las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo tal y como fue publicada en la Gaceta Oficial del 26 de julio de 2005, bajo el Nº 38.236 demás normas relativas a la Seguridad y Salud Ocupacional.

PRIMEROS AUXILIOS

CLÁUSULA Nº 58:

La Empresa conviene en instalar y mantener botiquines de primeros auxilios en todos los locales que así lo requieran, según la naturaleza de los riesgos correspondientes. Igualmente, se compromete a instruir a los respectivos Trabajadores que se harán responsables de dichos equipos, acerca de su mejor uso y aprovechamiento.

SEGURIDAD DE VEHÍCULOS

CLÁUSULA Nº 59:

Los Trabajadores que conduzcan vehículo propiedad de la Empresa, deberán participar a ésta cualquier desperfecto que adviertan en los mismos. Igualmente estos Trabajadores se obligan a no transportar en los referidos vehículos a terceras personas, sin la previa autorización del Jefe de la Unidad a la cual esté adscrito el vehículo en cuestión. El no cumplimiento por parte de los Trabajadores del contenido de esta Cláusula, será considerado falta grave a las obligaciones del Contrato de Trabajo.

UNIFORMES

Cláusula Nº 60:

La Empresa conviene en dotar a aquellos Trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran, de los siguientes implementos de trabajo y seguridad. Igualmente esta dotación no le será cobrada o descontada al Trabajador de su sueldo o salario.

- **MENSAJEROS Y CHOFERES:** Seis (6) camisas y dos (2) pantalones, cada año.
- **JEFE O ENCARGADOS DE ALMACÉN Y DESPACHADORES RECIBIDORES:** Un (1) par de zapatos de seguridad, un (1) casco de seguridad y seis (6) camisas, cada año.
- **PERSONAL DE COCINA-SERVICIO AL CONSUMIDOR:** Dos (2) batas delantales cada año.
- **VENDEDORES:** tres (3) camisas, cada tres (3) meses. Un impermeable y un par de zapatos de seguridad, por cada año.
- **PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PT's:** seis (6) camisas, por cada año.
- **CHOFERES EJECUTIVOS:** cuatro (4) camisas, cuatro (4) corbatas, cuatro (4) pantalones y dos (2) sacos por cada año.

En caso de deterioro de los zapatos o de las botas de seguridad por uso o desgaste, estos serán reemplazados, siempre que el Trabajador presente el referido calzado deteriorado para la correspondiente verificación y sustitución. Asimismo, los Trabajadores responderán por la pérdida o deterioro de los referidos útiles o implementos a que se refiere la presente Cláusula, cuando ello se deba por su culpa o negligencia y por haberles dado un uso distinto al que están destinados y

deberán devolverlos a la Empresa en la fecha de terminación de sus correspondientes contratos de trabajo.

LOCALES PARA CAMBIO DE ROPA

CLÁUSULA Nº 61:

La Empresa conviene en mantener locales adecuados para aquellos Trabajadores cuya actividad así lo requiera, a fin de que puedan cambiarse y guardar su ropa y efectos personales.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES SINDICALES

DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

CLÁUSULA Nº 62:

La Empresa conviene en deducir mensualmente de los respectivos sueldos o salarios de los Trabajadores sindicalizados, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias que acuerden legalmente el Sindicato, siempre que dichas deducciones sean participadas a la Empresa con la debida anticipación y previa autorización escrita del Trabajador. El monto de dichas cuotas será entregado mediante cheque a nombre del Sindicato, en las personas de su Secretario General y de su Secretario de Finanzas, o de las personas que ellos designen o autoricen y comprenderá las cuotas de los sindicalizados correspondiente al mes inmediato anterior.

DELEGADOS SINDICALES

CLÁUSULA Nº 63:

La Empresa conviene en reconocer la inamovilidad prevista en el Artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo a un (1) Delegado Sindical por cada Centro de Distribución y Punto de Tránsito, como representante del Sindicato Bolivariano de Trabajadores de Nestlé Venezuela, S.A. (SINBTRANESTLÉ) y consecuentemente se adhieran al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INAMOVILIDAD SINDICAL

CLÁUSULA Nº 64:

La Empresa conviene en reconocerle la inamovilidad prevista en el Artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo, a los siete (7) miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a sus tres (3) vocales, mientras estén en el ejercicio de sus cargos o durante los cuatro (4) meses siguientes a la pérdida de su carácter de miembros de la Junta Directiva. Para gozar de la extensión a la que se refiere la presente Cláusula, el miembro de la Junta Directiva del Sindicato, deberá haber ejercido dicha función por lo menos durante tres (3) meses. Asimismo, el Sindicato conviene en notificar inmediatamente al Patrono cualquier cambio ocurrido en la integración de su Junta Directiva, de acuerdo a lo pautado en el mencionado Artículo 451 de la Ley Orgánica de Trabajo.

CARTELERAS SINDICALES

CLÁUSULA Nº 65:

La Empresa se compromete en colocar carteleros en cada centro de trabajo. El Sindicato conviene en que dichas carteleros serán utilizadas exclusivamente para la colocación de convocatorias, circulares y demás literaturas de interés sindical en el entendimiento de que en dichas carteleros no aparecerá material de índole político, denigrante u ofensivo a las personas de la Empresa.

COMUNICACIÓN NÓMINA DE TRABAJADORES

CLÁUSULA Nº 66:

La Empresa conviene en suministrar al Sindicato información de la nómina de sus Trabajadores una vez al año a excepción de lo estipulado en los Artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

INSPECCIONES

CLÁUSULA Nº 67:

La Empresa permitirá el acceso al interior de la Oficina Central o a sus Unidades Descentralizadas signatarias del presente Convenio a la Junta Directiva del Sindicato y a los Delegados Sindicales, previa notificación al Gerente o Personal Autorizado de Recursos Humanos. Dichas visitas se ajustarán al tiempo estrictamente necesario y sin que las mismas entorpezcan las labores del personal en el funcionamiento de sus dependencias.

OBLIGACIÓN DE LOS JEFES Y SUPERVISORES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA

CLÁUSULA Nº 68:

Las partes se comprometen a cumplir íntegramente la presente Convención Colectiva. En consecuencia, la Empresa conviene que los Jefes y Supervisores deben cooperar con todos los medios a su alcance, a fin de que el presente Convenio se cumpla estrictamente.

REPRODUCCIÓN DEL CONVENIO

CLÁUSULA Nº 69:

La Empresa conviene en reproducir la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de repartirla entre sus Trabajadores, tanto para los nuevos ingresos como también para los que se encuentran laborando para la Empresa Nestlé Venezuela. S.A. (Oficina Central, Centros de Distribución, Puntos de Trasbordo y Regiones de Ventas).

CESTA TICKET CORPORATIVO

CLÁUSULA Nº 70:

La Empresa conviene en otorgar un ticket corporativo por cada jornada efectivamente laborada partir del 01 de enero de 2010 de Veinte Siete Bolívars (Bs. 27,00), en los términos condiciones previstas en el acta suscrita entre la Empresa y Sindicato en fecha diecinueve (19) de febrero del año 2010, la cual se anexa como parte integrante e inseparable de este contrato marcada "A".

DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTE CONVENIO

CLÁUSULA Nº 71:

La Empresa y el Sindicato convienen que la duración del presente Convenio será de treinta y seis (36) meses contados a partir del 1º de Enero del 2010.

Las partes podrán iniciar las discusiones del próximo Convenio Colectivo de Trabajo, con tres (3) meses de anticipación al vencimiento del lapso de su vigencia.

Comité Negociador

Por la empresa Nestlé Venezuela S.A.

- Evelyn Rizzuti
- Francisco Guerrero

- **Marcos Keiti Yamamoto**
- **José Flores**
- **Vanessa Blanco**

Por el Sindicato Bolivariano de Trabajadores de Nestlé Venezuela S.A. (Sinbtranestlé)

- **José Loaiza**
- **Nelson Trejo**
- **Carmen Medina**
- **Ricardo Pérez**
- **Narciso Antonio Ladera**
- **Marjorie Sirit**