

HOTEL Hilton Caracas

Convención Colectiva

Entre

Hilton Internacional de Venezuela CA Hotel
Hilton Caracas y sus Miembros de Equipo.

DURACION: Tres (3) años

**Del 01 de enero de 2005
Al 01 de enero de 2008**

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, C. A. Y SUS TRABAJADORES

INTRODUCCIÓN

Entre la compañía "HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, CA", sociedad mercantil de este domicilio, inscrita en el Registro Mercantil de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda el 4 de marzo de 1968, bajo el N° 89, tomo 10A, publicando el asiento respectivo en la Gaceta Municipal del Distrito Federal N° 12.457, de fecha 14 de marzo de 1968, representada por este acto por los señores Sebastiao P. Nunes en su carácter de Gerente General, titular de la C.1. N° 82.281.041, Zuleima López en su carácter de Contralor, titular de la C.1. N° 10.472.378, Fanny González en su carácter de Gerente de Recursos Humanos titular de la C.1. N° 10.545.645, Luís Álvarez de Lugo y Mónica Ortín Viloria en su carácter de apoderados legales y titulares de las cédulas de Identidad N° 2.940.287 Y 9.873.048 e inscritos en el Inpreabogado N° 7101 Y 49466 respectivamente por una parte; y por la otra los trabajadores del Hotel Hilton Caracas representados en este acto por el Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hotelero del Distrito Metropolitano SINBOLTRAHOTEL en las personas de los señores Baudilio Avendaño (Secretario General) C.I. 9.395.110,

Gilfredo Prada (Secretario de Organización) C.1. 7.713.383, Alirio Velasquez (Secretario de Finanzas) C.1. 9.378.978 y los delegados Sindicales: Rosa Castro C.1. 5.806.528, Rómulo Vanegas C.1. 9.224.804 y José Parra C.1. 9.206.265 por la otra, se ha celebrado la siguiente Convención Colectiva de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo con las Cláusulas que se copian a continuación:

INDICE

CAPÍTULO UNO

CONCEPTOS BÁSICOS

Cláusula Una: Definiciones

Cláusula Dos: Principios informativos y tratos a los trabajadores.

Cláusula Tres: Trabajo igual salario igual.

Cláusula Cuatro: Reclamos.

Cláusula Cinco: Jornada de trabajo.

CAPÍTULO DOS

CLÁUSULAS SOCIALES

Cláusula Seis: Seguro Social Obligatorio.

Cláusula Siete: Reposo Pre y Post Natal.

Cláusula Ocho: Seguro HCM.

Cláusula Nueve: Exámenes Médicos Anuales.

Cláusula Diez: Comité de Seguridad Industrial.

Cláusula Once: Servicio Médico, Botiquín de Primeros Auxilios en las áreas de trabajo y servicios de ambulancias.

Cláusula Doce: Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores.

Cláusula Trece: Permiso para obtención de documentos.

Cláusula Catorce: Juguetes.

CAPÍTULO TRES

CLÁUSULAS SOCIOECONÓMICAS

Cláusula Quince: Cooperativa de Consumo.

Cláusula Dieciséis: Periodo de Prueba.

Cláusula Diecisiete: Suministro de Agua Potable.

Cláusula Dieciocho: Alimentación.

Cláusula Diecinueve: Gratificación por Matrimonio.

Cláusula Veinte: Gratificación por Nacimiento de Hijos.

Cláusula Veintiuno: Permiso por hospitalización de Hijos, Padres, Esposa o Concubina, por Emergencia.

Cláusula Veintidós: Permiso y ayuda por fallecimiento de familiares, contribución a familiares por fallecimiento del trabajador/a.

Cláusula Veintitrés: Montepío.

Cláusula Veinticuatro: Útiles y Textos Escolares.

Cláusula Veinticinco: Becas.

Cláusula Veintiséis: Transporte.

Cláusula Veintisiete: Uniformes.

Cláusula Veintiocho: Período de reposo no considerado como interrupción del Contrato de Trabajo.

Cláusula Veintinueve: Detención Policial o Judicial.

Cláusula Treinta: Servicio Militar Obligatorio.

CAPITULO CUATRO

CLÁUSULAS ECONÓMICAS

Cláusula Treinta y Uno: Aumento de Salario.

Cláusula Treinta y Dos: Salario de Enganche.

Cláusula Treinta y Tres: Diez por Ciento (10%) Distribución en Alimentos y Bebidas.

Cláusula Treinta y Cuatro: Porcentaje de MiniBares y su distribución.

Cláusula Treinta y Cinco: Porcentaje Lavandería y su distribución.

Cláusula Treinta y Seis: Revisión de Ventas diarias.

Cláusula Treinta y Siete: Valor que representa para el Trabajador el derecho a percibir propinas.

Cláusula Treinta y Ocho: Pago por limpieza de Habitaciones y Camas Extras.

Cláusula Treinta y Nueve: Pago a Cajeros en eventos.

Cláusula Cuarenta: Mesoneros de avances y trabajadores eventuales.

Cláusula Cuarenta y Uno: Oportunidades de Progreso.

Cláusula Cuarenta y Dos: Día de pago.

Cláusula Cuarenta y Tres: Vacaciones.

Cláusula Cuarenta y Cuatro: Participación en los Beneficios.

Cláusula Cuarenta y Cinco: Bonificación Especial.

Cláusula Cuarenta y Seis: Caja de Ahorro.

Cláusula Cuarenta y Siete: Fideicomiso.

Cláusula Cuarenta y Ocho: Pago del día de descanso de los trabajadores y días de descanso trabajados.

Cláusula Cuarenta y Nueve: Días Feriados Trabajados.

Cláusula Cincuenta: Horas Extras.

Cláusula Cincuenta y Uno: Bono Nocturno.

Cláusula Cincuenta y Dos: Media Hora de Comida.

Cláusula Cincuenta y Tres: Suplencias.

Cláusula Cincuenta y Cuatro: Contratación de Personal Extranjero.

Cláusula Cincuenta y Cinco: Bonificación Especial Houseman.

Cláusula Cincuenta y Seis: Cumpleaños del Trabajador.

Cláusula Cincuenta y Siete: Retiros Voluntarios.

CAPÍTULO CINCO

CLÁUSULAS SINDICALES

Cláusula Cincuenta y Ocho: Fuero Sindical.

Cláusula Cincuenta y Nueve: Despidos Injustificados.

Cláusula Sesenta: Contratación de Personal.

Cláusula Sesenta y Uno: Contribución para El Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros del Distrito Metropolitano (Sinboltrahotel).

Cláusula Sesenta y Dos: Contribuciones Mensuales al Fusap y Unt.

Cláusula Sesenta y Tres: Descuentos de Cuotas Sindicales.

Cláusula Sesenta y Cuatro: Oficina y Local para funciones Sindicales de Sinboltrahotel.

Cláusula Sesenta y Cinco: Cartelera Sindical.

Cláusula Sesenta y Seis: Nómina de Trabajadores.

Cláusula Sesenta y Siete: Constancia de Trabajo.
Cláusula Sesenta y Ocho: Contribución por Celebración del 1° de Mayo.
Cláusula Setenta y Nueve: Programa de Excursiones y Deportes.
Cláusula Setenta: Revista y Programas Radiales.
Cláusula Setenta y Uno: Fundación Hotelera para la creación del Centro Recreativo, Educacional y Cultural.
Cláusula Setenta y Dos: Permisos Sindicales.
Cláusula Setenta y Tres: Mesa Redonda.
Cláusula Setenta y Cuatro: Respeto a la Libertad Sindical.
Cláusula Setenta y Cinco: Grupos que establecen y dejan propina.
Cláusula Setenta y Seis: Reunión por Departamento.

CAPÍTULO SEIS

DISPOSICIONES FINALES

Cláusula Setenta y Siete: Sindicato Legitimado para la Celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
Cláusula Setenta y Ocho: Reformas Legales.
Cláusula Setenta y Nueve: Edición Convención Colectiva de Trabajo.
Cláusula Ochenta: Descuentos de Alojamiento y Comidas.
Cláusula Ochenta y Uno: Contribución Especial a la firma de la Convención Colectiva.
Cláusula Ochenta y Dos: Duración de la Convención Colectiva.
Cláusula Ochenta y Tres: Bonificación Única.
Anexo 1 Reglamento de Mesoneros de Avance.
Anexo 2 Reglamento de Trabajadores de Avance.

CAPITULO UNO

CONCEPTOS BÁSICOS

CLÁUSULA UNA: DEFINICIONES.

La presente Convención Colectiva regirá la relación de trabajo existente entre HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, C.A., operadora del Hotel Hilton Caracas y todos/(as) los(as) trabajadores(as) que le presten sus servicios. A los fines de la más fácil y correcta aplicación y ejecución de esta Convención Colectiva se establecen las siguientes definiciones:

a) EMPRESA: Este término indica a la Compañía "HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, C.A." operadora del Hotel Hilton Caracas. En lo adelante se utilizará indistintamente "LA EMPRESA" o "HILTON".

b) TRABAJADOR: Este término indica a los trabajadores que prestan sus servicios a LA EMPR~SA de forma fija y permanente, amparados por esta CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, es decir exceptuando únicamente a los trabajadores eventuales y de dirección, de acuerdo con los artículos 509, 42 Y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Se exceptúan de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes cargos:

a) Mesoneros de Avance y cualquier otro trabajador que preste sus servicios de manera eventual, ocasional o temporal. b) Trabajadores de dirección y confianza de conformidad con los artículos 509, 42 Y 45 de la LOT, que a continuación se detallan:

Vicepresidente, Director Regional de Adiestramiento/LA, Director Regional de Mercadeo y Ventas/LA, Director Regional de Ingresos/LA, Gerente General del Hotel, Subgerente Ejecutivo, Director de Ingresos, Director y/o Gerente Regional de Ventas, Gerente Nacional de Ventas, Gerente de Ventas, Gerente de

Relaciones Públicas, Gerente de Promoción y Mercadeo, Director Financiero y/o Contralor, Asistente del Director Financiero y/o al Contralor, Gerente de Crédito, Gerente de Sistemas, Asistente al Gerente de Sistemas, Gerente de División de Habitaciones, Director de Operaciones de Servicios al Huésped, Gerente de Atención al Huésped, Gerente de Reservaciones, Chef Ejecutivo, Sous Chef de nacionalidad extranjera, Gerente de Compras, Jefe de Seguridad, Director o Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Adiestramiento, Ingeniero Regional, Ingeniero de Mantenimiento, Gerente y Asistente de Alimentos y Bebidas, Gerente de Servicios de Hospedaje, Asistente Administrativo del Director, Secretaria del Gerente General del Hotel, Secretaria del Subgerente Ejecutivo, Secretaria del Director Financiero, Asistente al Vicepresidente de Hilton Internacional de Venezuela, C.A., Gerente de Ventas de Banquetes, Gerente de Operaciones de Banquetes y Asistente, Gerente de Desarrollo Comercial, Gerente de Cuentas Especiales y Gerente y Asistente de Crédito y Cobranzas.

c) SINDICATO: Este término indica al "SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL)."En lo adelante se utilizarán indistintamente las denominaciones "El Sindicato" ó "Sinboltrahotel" .

d) PARTES: Se entiende por partes a LA EMPRESA ya los trabajadores de Hilton Caracas representados por el SINDICATO.

e) CONVENCIÓN COLECTIVA: Este término se refiere al presente documento y sus anexos.

f) FUSAP: Este término se refiere a la "FEDERACIÓN ÚNICA DE SINDICATOS AUTÓNOMOS PROGRESISTAS".

g) REPRESENTANTES: Se considerarán representantes, para los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, por lo que respecta a LA EMPRESA, toda persona debidamente autorizada por ella y, por la parte Sindical y de los trabajadores/as, a la Junta Directiva y los Delegados del SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL).

h) SALARIO: Como lo indica el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo" Se entiende por salario 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 y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda."

i) SALARIO NORMAL: De acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en su artículo 133 Parágrafo Segundo.

Se entiende por Salario Normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre el mismo".

J) SALARIO BÁSICO: A los fines de esta Convención se entiende por salario básico el sueldo fijo, diario o mensual, devengado por el trabajador en forma regular y permanente como contraprestación por la prestación de su servicio y por el cual fue contratado por unidad de tiempo, sin incluir ninguna otra contraprestación.

CLÁUSULA DOS: PRINCIPIOS INFORMATIVOS Y TRATO A LOS TRABAJADORES.

Por cuanto la presente Convención Colectiva de Trabajo regula las relaciones laborales entre "LA EMPRESA" Y sus trabajadores, es principio informativo del mismo, la dignidad de la persona humana y el contenido ético y social del trabajo. Los trabajadores con deberes de supervisión, mantendrán y tratarán a los trabajadores a su cargo con la debida educación y urbanidad, manteniendo los principios morales y éticos, y los trabajadores, de forma reciproca, mantendrán fidelidad, respeto, subordinación y la lealtad que comprende la relación de trabajo.

Tanto los trabajadores como LA EMPRESA, entienden que para tener autoridad en el reclamo de sus derechos, deben observar la máxima responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes. En tal virtud, se obligan a cumplir estrictamente las obligaciones que tienen contraídas por la presente convención de trabajo, por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Asimismo, los trabajadores se comprometen a cumplir los estándares y normas de LA EMPRESA Y ésta se compromete a informar y familiarizar a los trabajadores con los estándares y las normas, de forma periódica, manteniéndolos en las carteleras departamentales y a través de actividades de adiestramiento.

CLÁUSULA TRES: TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

LA EMPRESA, en la prestación del servicio de su personal, tomará en cuenta que en condiciones de eficiencia y capacidad, también iguales, corresponde salario igual, en tal sentido dará estricto cumplimiento a este precepto. Y de acuerdo a las estipulaciones del artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, los trabajadores devengarán sueldos y salarios sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

CLÁUSULA CUATRO: RECLAMOS.

En todos los casos de reclamo que surgieren de la interpretación cumplimiento de la presente Convención, entre los trabajadores o EL SINDICATO Y LA EMPRESA, tanto los trabajadores como EL SINDICATO se obligan a seguir el siguiente procedimiento de conciliación:

- a) El trabajador o los trabajadores interesados por sí o por intermedio de EL SINDICATO, presentarán el reclamo a su superior inmediato.
- b) Si de la contestación del superior inmediato no surge el acuerdo, el trabajador y los trabajadores interesados podrán, ya sea directa o por intermedio de sus representantes, presentar el caso al representante de LA EMPRESA, quien en este caso será el Gerente de Recursos Humanos quien deberá contestar el reclamo en el término de dos (2) días hábiles.
- c) Si no se hubiese llegado a un acuerdo entre las partes, el trabajador o trabajadores interesados, ya sea directamente o por intermedio de sus representantes, podrán llevar el caso hasta la Gerencia General, la cual dispondrá de dos (2) días hábiles, para responder al reclamo.
- d) Si no se hubiese llegado a un acuerdo entre las partes, el trabajador o trabajadores interesados, ya sea directamente o por intermedio de sus representantes podrán llevar el caso hasta el funcionario administrativo, para tratar de conciliar las diferencias o recurrir a los Tribunales de Trabajo.
- e) Para buscar y mantener la mayor armonía entre las partes se harán reuniones todos los martes de cada semana.

CLÁUSULA CINCO: JORNADA DE TRABAJO.

LA EMPRESA se compromete a dar estricto cumplimiento al artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CAPÍTULO DOS

CLÁUSULAS SOCIALES

CLÁUSULA SEIS: SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.

"LA EMPRESA" conviene en pagar a sus trabajadores: a) Los tres (3) primeros días o fracción de éstos que no paga el Seguro Social Obligatorio. Siempre y cuando el trabajador justifique plenamente a satisfacción de "LA EMPRESA" el reposo ordenado por un médico autorizado por el Seguro Social. Si es atendido por un médico privado debe acudir al médico del Hotel. quien previa consulta, puede autorizar el reposo hasta por tres días. b) La diferencia de salario hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas ordenados por el Seguro Social Obligatorio y diez (10) semanas adicionales concedidos por LA EMPRESA en los casos de accidentes, enfermedad profesional, accidentes de trabajo y enfermedad.

Los trabajadores se comprometen con LA EMPRESA a entregarle el certificado de incapacidad que entrega el Seguro Social, los primeros tres (3) días hábiles de dicha incapacidad.

CLÁUSULA SIETE: REPOSO PRE Y POST NATAL.

La trabajadora en estado de gravidez, tendrá derecho a un reposo durante seis (06) semanas antes del parto y doce (12) semanas después del parto, o por un tiempo mayor si surgiera alguna complicación o enfermedad a consecuencia del embarazo o el parto y que la incapacite para el trabajo, previo diagnóstico o informe emitido y validado por parte del IVSS o, si es de un médico particular, validado por el IVSS, según lo establece la Ley Orgánica del Trabajo. LA EMPRESA concederá dos (2) semanas adicionales, una vez concluido el reposo establecido por la Ley y pagará los salarios completos. Así mismo, LA EMPRESA dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo y 125 de su Reglamento.

La trabajadora se compromete con LA EMPRESA a entregarle el certificado del descanso prenatal durante los primeros cinco (5) días de otorgado dicho descanso y el certificado de descanso postnatal durante el primer mes en que le fuera otorgado por el Seguro Social.

CLÁUSULA OCHO: SEGURO HCM.

LA EMPRESA conviene en mantener una Póliza de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que amparará a todos los trabajadores(as) que le presten servicios. La póliza tendrá una cobertura de ocho millones de bolívares (Bs. 8.000.000,00), siendo entendido que las primas correspondientes a los trabajadores serán pagadas por LA EMPRESA. Los beneficios, coberturas, inclusiones, exclusiones y demás condiciones constarán en la póliza de seguros respectiva suscrita entre LA EMPRESA Y la compañía de seguros.

CLÁUSULA NUEVE: EXÁMENES MÉDICOS ANUALES.

"LA EMPRESA" se compromete a efectuar por su cuenta un examen médico anual a los cocineros que le prestan sus servicios, el cual comprenderá: piel, heces, sangre, orina y corazón; y los mismos exámenes a los pintores, soldadores, clorinadores, utileros, aspiradores y lavadores de alfombras, camareras, trabajadores de lavandería y surtidores del comedor de personal. También se hará una audiometría anual para los (as) telefonistas y reservacionistas y un examen faríngeo y radioscopia para las camareras. Estos exámenes deberán efectuarse en los períodos señalados o en cualquier otra oportunidad en que "LA EMPRESA" lo juzgue conveniente teniendo los trabajadores enumerados la obligación de someterse a dichos exámenes.

CLÁUSULA DIEZ: COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

LA EMPRESA Y el Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros del Distrito Metropolitano (SINBOLTRAHOTEL) convienen en:

Primero: LA EMPRESA se compromete a acatar y dar cumplimiento fiel a las disposiciones de seguridad y condiciones de higiene en el trabajo previstas en toda la legislación vigente sobre la materia y sus reglamentos. **Segundo:** LA EMPRESA Y el Sindicato convienen en constituir un Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo, para ello deberá crear un reglamento interno sobre todo lo concerniente al Comité. A todo evento, el Comité de Seguridad Industrial del Hotel tendrá las finalidades siguientes: a) Poner en ejecución un programa orientado a la prevención de los accidentes del trabajo. b) Realizar una prolija investigación de los accidentes ocurridos con ocasión del trabajo a fin de evitar su repetición. c) Garantizar que todas las operaciones y actividades de LA EMPRESA se realicen con un mínimo de accidentes. d) Velar por la seguridad de los trabajadores y por la conservación de un ambiente seguro de trabajo. e) Crear "Conciencia de Seguridad" en el personal, realizando campañas de prevención de accidentes que contemplen anuncios, identificación de sitios peligrosos o de cuidado, elaborando instructivos, entrenando al personal para ayudar a que evite al máximo las conductas inseguras. f) Hacer que se cumpla lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento. g) Realizar reuniones periódicas para evaluar los accidentes ocurridos, dictar charlas y proyectar películas. h) Realizar cursos y reuniones periódicas contra el uso ilícito de drogas y el consumo de alcohol y tabaco. Dicho Comité estará integrado por: Tres (3) trabajadores y Tres (3) representantes de LA EMPRESA. UNICO: Queda entendido que el comité a que se refiere esta cláusula se constituirá según lo establecido en los artículos 35 y 36 de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) y, que los trabajadores miembros del Comité, tendrán derecho a la inamovilidad consagrada en el artículo 37 de la LOPCYMAT y los Artículos 449 y 451 de la LOT, en los cuales se establecen los términos que aplican al fuero sindical de los representantes sindicales del Hotel.

CLÁUSULA ONCE: SERVICIO MÉDICO, BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO Y SERVICIOS DE AMBULANCIAS.

A fin de garantizar la salud y la vida de los trabajadores/as que se encuentren en labores, LA EMPRESA conviene en: 1.- Mantener el servicio médico en las mismas condiciones como actualmente se presta con las siguientes características: a) Se dará atención médica, en los horarios establecidos en el contrato de servicios médicos, a todos los trabajadores/as que lo requieran, con la asistencia de un profesional de la medicina, debidamente certificado por ante la Federación de Médicos y con la suficiente experiencia en medicina general.

b) El servicio de atención médica se brindará de lunes a viernes, en un local debidamente habilitado en las instalaciones de LA EMPRESA, acondicionado para tal fin, en horarios fijados en el contrato de operación y, prestará atención y orientación en salud de 9:00 a.m. a 12:00 m y de 3:00 p.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes, con una enfermera en ese horario.

c) LA EMPRESA mantendrá el servicio médico suficiente y adecuadamente dotado con los medicamentos necesarios para atender a los trabajadores.

2.- LA EMPRESA se compromete a mantener en cada sitio de trabajo un botiquín de primeros auxilios, el cual debe estar suficiente (cantidad) y adecuadamente (calidad) dotado a fin de garantizar la atención requerida en casos de emergencias. La Gerencia de Recursos Humanos y el Departamento de Seguridad establecerán los responsables en cada área o sitio de trabajo,

quienes mantendrán la dotación adecuada del botiquín de primeros auxilios y custodiarán la llave de seguridad del mismo.

3.- LA EMPRESA contratará el servicio de traslado de accidentados desde LA EMPRESA hasta un centro asistencial a objeto de atender las emergencias que se le pudieren presentar a los trabajadores/as durante la prestación de servicios.

CLÁUSULA DOCE: CUIDADO INTEGRAL DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

LA EMPRESA Y EL SINDICATO, de conformidad con el Capítulo IX (De la Protección de la Maternidad y la Familia) Sección Segunda (Del cuidado integral de los hijos de los trabajadores) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, convienen en:

Primero: Trabajadores Beneficiados. Los Trabajadores que perciban una remuneración mensual que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos.

Segundo: Beneficio. Que los hijos de los Trabajadores beneficiados, hasta los cinco años y once (11) meses de edad, disfruten de servicio de guardería infantil.

Tercero: Modalidad de cumplimiento. La obligación de LA EMPRESA se satisfecerá con el pago de una cantidad equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad a una guardería infantil, autorizada por el Instituto Nacional del Menor. (Literal c del artículo 127, RLOT). Igualmente se satisfecerá con el pago de los servicios de atención, en términos analógicos a los previstos en el literal c, prestados en Hogares de Cuidado Diario, Multihogares, Maternales de la Fundación del Niño, (literal d. del artículo 127, RLOT).

CLÁUSULA TRECE: PERMISO PARA OBTENCIÓN DE DOCUMENTOS.

"LA EMPRESA" se compromete a darle un (1) día al año de permiso remunerado a sus trabajadores cuando éstos tengan que obtener documentos personales tales como: certificados de salud, libreta militar, cédula de identidad, y cualquier otro documento personal adicional cuando esté plenamente justificado. Cada uno de estos permisos será de común acuerdo previo con LA EMPRESA para no perjudicar la normal operación.

CLÁUSULA CATORCE: JUGUETES.

"LA EMPRESA" conviene en seguir repartiendo el tradicional Juguete de Navidad a los hijos de sus trabajadores, hasta la edad de doce (12) años. En el caso que tanto la madre como el padre laboren en LA EMPRESA se concederá este beneficio a ambos. LA EMPRESA buscará la mejor opción que beneficie y sea la más conveniente para sus trabajadores.

CAPÍTULO TRES

CLÁUSULAS SOCIOECONÓMICAS

CLÁUSULA QUINCE: COOPERATIVA DE CONSUMO.

LA EMPRESA se compromete, en el supuesto de que se constituya de conformidad con la Ley una cooperativa de consumo de los trabajadores/as hoteleros, a contribuir, por una sola vez, con la cantidad de CUATRO MILLONES DE BOLIVARES (Bs. 4.000.000,00.) LA EMPRESA deberá designar uno (1) de sus representantes para que participe como representante en la cooperativa.

CLÁUSULA DIECISEIS: PERÍODO DE PRUEBA.

LA EMPRESA conviene que el tiempo de prueba para los nuevos trabajadores que presten servicios será según lo establece el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 30.

CLAÚSULA DIECISIETE: SUMINISTRO DE AGUA POTABLE.

LA EMPRESA conviene en suministrar a todos sus trabajadores agua potable en cantidad suficiente a través de filtros de agua bien mantenidos, los cuales estarán en los sitios cercanos al área de trabajo.

CLÁUSULA DIECIOCHO: ALIMENTACIÓN.

LA EMPRESA suministrará a sus trabajadores comida sana, suficiente y presentable estableciendo menús diferentes para almuerzo y cena, la que para los efectos del pago de vacaciones, preaviso, prestación de antigüedad y reposo del Seguro Social y de indemnizaciones legales en caso de despidos, se calculará en DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 200,00) diarios. Igualmente, LA EMPRESA conviene en reconocer el pago de estos DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 200,00) a los trabajadores/as en sus días libres y feriados, el cual será incluido en su pago semanal o quincenal. Con miras a mejorar y garantizar la calidad y cantidad del suministro de alimentos los representantes del Sindicato harán sugerencias a LA EMPRESA para el mejoramiento de la comida que se suministra a los trabajadores.

CLÁUSULA DIECINUEVE: GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO.

LA EMPRESA conviene, en caso de que uno de sus trabajadores/as contrajese matrimonio, en concederle OCHO (08) días continuos de permiso remunerado a partir de la fecha del matrimonio y un bono de OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 80.000,00) previa presentación del certificado correspondiente dentro del lapso de los noventa días siguientes. En caso de que ambos laboren en LA EMPRESA esta bonificación será cancelada a cada uno de ellos y el permiso remunerado deberá ser tomado conjuntamente por ambos. Los requisitos deben ser presentados en los próximos tres (3) meses inmediatos a partir del matrimonio.

CLÁUSULA VEINTE: GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS.

LA EMPRESA conviene en conceder por cada hijo que le nazca a un trabajador(a), en cada caso y por una sola vez, la suma de CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 120.000,00) como gratificación especial, previa presentación de la copia de la constancia de nacimiento. En caso de que ambos padres laboren en LA EMPRESA esta bonificación será cancelada a cada uno de ellos. Asimismo LA EMPRESA otorgará al trabajador dos (2) días de permiso remunerado para que éste pueda acompañar a su esposa al centro asistencial donde ocurrió el alumbramiento. Los requisitos deben ser presentados en los próximos tres (3) meses inmediatos a partir del nacimiento.

CLÁUSULA VEINTIUNO: PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJOS, PADRES, ESPOSA O CONCUBINA, POR EMERGENCIA.

LA EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores permiso remunerado, en base al salario normal, en caso de que sus hijo(a)s, padres, esposo(a) o concubina, inscritos en el Seguro Social Obligatorio por parte del trabajador, sean hospitalizados en algún centro para tratamiento médico. Para gozar de este permiso el trabajador deberá presentar a LA EMPRESA constancia o informe emitido por el médico que ordene la hospitalización. En el mismo se detallará la dolencia y diagnóstico de la enfermedad y la constancia de ingreso emitida por el Centro Médico Asistencia!. El Departamento de Recursos Humanos de LA EMPRESA concederá dichos permisos, juzgando la extensión de los mismos, que no excederán de cinco (05) días laborales consecutivos en el caso de hijo(a)s, padres, esposo(a) o concubina. Cuando ambos padres presten servicios a LA EMPRESA, tendrá derecho al permiso remunerado por hospitalización de hijo(a), sólo uno de dichos trabajadores/as, teniendo preferencia la madre.

LA EMPRESA conviene en conceder permiso remunerado a sus trabajadores de hasta cinco (5) días, cuando éstos tengan emergencias relacionadas con derrumbes o incendios en sus hogares. El grado de emergencia será constatado

por los representantes del Sindicato y LA EMPRESA Y según su gravedad se concederá una ayuda por Fondo de Emergencia.

CLÁUSULA VEINTIDOS: PERMISO y AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES. CONTRIBUCIÓN A FAMILIARES POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A.

A) En caso de que fallezca el padre, la madre, esposa (o) o concubina (o), hijos y hermanos de un trabajador y que hayan sido inscritos y se encuentren inscritos en el Seguro Social Obligatorio o en el caso del padre, esposo o concubino previa la presentación de la prueba respectiva, LA EMPRESA conviene en concederle tres (3) días de permiso remunerado si el fallecimiento ocurriere en Caracas, y de cinco (5) días si ocurriere en el interior de la República o en el exterior y, además, LA EMPRESA conviene en concederle una ayuda extraordinaria de CIENTO MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para gastos de entierro, previa certificación correspondiente. Los requisitos deben ser presentados en los próximos tres (3) meses inmediatos a partir del fallecimiento. Cuando trabajen en LA EMPRESA más de uno de los parientes de la persona fallecida de los señalados en esta cláusula, la ayuda extraordinaria sólo se le entregará a tres (3) de los parientes que trabajen en LA EMPRESA, los cuales serán los de grado más cercano de parentesco natural y previa comprobación de su parentesco por medio de la partida correspondiente.

B) En caso de que fallezca uno de sus trabajadores y no este amparado por una póliza funeraria, LA EMPRESA conviene en contribuir con los gastos de entierro, previa certificación, y serán pagados a la persona que demuestre haber efectuado el pago a LA EMPRESA funeraria que haya prestado los servicios.

C) Queda entendido que estos beneficios cubrirán a los trabajadores mientras estén al servicio de LA EMPRESA Y que cuando estos, por cualquier razón, dejen de prestar sus servicios, quedarán excluidos automáticamente de los mencionados beneficios.

D) En caso de que fallezca uno de sus trabajadores con más de cinco años de antigüedad, LA EMPRESA conviene en pagarle a los parientes señalados en el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo una indemnización según se establece en la Cláusula 57 de esta Convención.

CLÁUSULA VEINTITRES: MONTEPÍO

"LA EMPRESA" se compromete a descontar de los respectivos salarios de los trabajadores, LA CANTIDAD DE UN MIL BOLÍVARES (Bs. 1.000,00) por concepto de aporte que harán los mismos en los casos de muerte de: padre, madre, (o a falta de éstos el padre o madre adoptiva o de crianza) hijos o hermanos, esposa(o) o concubina(o), que aparezcan inscritas en el Seguro Social de un trabajador, previa comprobación en cada caso, la cual será entregada completa al respectivo compañero (a) de trabajo. De igual manera, efectuará estos descuentos en caso de muerte del propio trabajador para ser entregado a los familiares más cercanos del mismo. LA EMPRESA identificará en cada uno de los recibos de pago de los trabajadores, el nombre y apellido del trabajador con especificación del parentesco del fallecido(a).

CLÁUSULA VEINTICUATRO: ÚTILES y TEXTOS ESCOLARES.

LA EMPRESA conviene en pagar los textos y útiles escolares de los hijos de sus trabajadores inscritos en institutos públicos o privados, oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación, desde el pre-escolar y durante los primeros 6 años de instrucción básica y que hayan sido inscritos en el S.S.O., hasta por un máximo por cada hijo, de CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs.120.000,00), ajustable anualmente según el índice de Precio al Consumidor (I.P.C). Estos pagos serán efectuados anualmente a comienzos de los años escolares, previa presentación de la correspondiente constancia de inscripción en algún preescolar

o Instituto de Instrucción Básica debidamente autorizados, y la lista de útiles escolares requeridos por la Dirección del respectivo preescolar o instituto Educacional.

CLÁUSULA VEINTICINCO: BECAS.

LA EMPRESA se compromete a otorgar las siguientes becas al año, para ser asignadas a los hijos de sus trabajadores cuyas filiaciones estén legalmente probadas; de la siguiente manera: a) Catorce (14) becas de VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 20.000,00) mensuales, cada una, para aquellos estudiantes de 1º a 9º año de Educación Básica y 1º y 2º año del Ciclo Diversificado.

b) Ocho (8) becas de VEINTICINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 25.000,00) mensuales, cada una para los estudiantes que ingresan a cursar estudios universitarios.

c) Ocho (8) becas de CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 40.000,00) mensuales, cada una, para sus trabajadores que estén cursando estudios superiores de los cuales por lo menos tres (3) serán relacionados con la hotelería.

Para recibir estas becas es necesario que los trabajadores presenten la documentación correspondiente que acredite a sus hijos como estudiantes en Institutos Públicos o privados, oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación, todo lo cual deberá ser entregado al Departamento de Recursos Humanos de LA EMPRESA, treinta (30) días antes del inicio del año escolar respectivo. El otorgamiento de dichas becas estará sujeto a la decisión que a tal efecto tome un Comité que será formado por tres (3) personas, una de las cuales será representante de LA EMPRESA, otra de EL SINDICATO y la tercera será escogida por las partes.

CLÁUSULA VEINTISEIS: TRANSPORTE.

LA EMPRESA continuará el sistema de transporte para los trabajadores que terminen sus labores entre las 10:15 p.m. y las 2:15 a.m. .. a fin de que estos trabajadores mediante un pago de DIEZ BOLÍVARES (Bs. 10,00) mensuales, puedan ser trasladados desde el Hotel hasta Plaza Sucre- Redoma La India-Antimano y El Silencio. Los días viernes y sábados el servicio de transporte será hasta las 4:00 a.m.

CLÁUSULA VEINTISIETE: UNIFORMES.

LA EMPRESA dotará a los trabajadores de los uniformes que por sus funciones de trabajo sean determinados por ella, o sean necesarios de acuerdo a sus labores, a cuyo efecto LA EMPRESA estudiará las necesidades reales por departamentos. Estos uniformes serán propiedad de LA EMPRESA Y sus valores no serán pagados por los trabajadores, pero estos tendrán la obligación de cuidarlos, mantenerlos en buen estado y devolverlos a LA EMPRESA a la terminación de sus respectivos contratos de trabajo.

LA EMPRESA tendrá a su cargo el lavado y planchado de dichos uniformes y los trabajadores tendrán la obligación de mantenerlos dentro del Hotel, de manera que no sean sacados de allí. De igual manera, LA EMPRESA dotará con botas de seguridad a los trabajadores de los Departamentos de Ingeniería, Utilería, Cocina ya los Houseman que realmente las necesiten, las cuales no serán más de dos (2) pares al año, o sea, un (1) par cada seis meses.

CLÁUSULA VEINTIOCHO: PERÍODO DE REPOSO NO CONSIDERADO COMO INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El periodo de reposo ordenado por el Seguro Social a los trabajadores por causas de accidentes, reposo pre y post natal, enfermedad, accidente de trabajo y enfermedades profesionales que no excedan de las cincuenta y dos (52) semanas ordenados por el Seguro Social Obligatorio y diez (10) semanas adicionales concedidos por LA EMPRESA, no serán considerados como interrupción del Contrato de Trabajo; a los solos efectos del cálculo de:

Indemnización de Antigüedad, Vacaciones, Preaviso, Utilidades, días libres y días feriados.

CLÁUSULA VEINTINUEVE: DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL.

Cuando un trabajador/a no asista a su trabajo por detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, LA EMPRESA lo incorporará en su puesto de trabajo al término de la detención. El trabajador/a podrá integrarse a su trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de haber sido puesto en libertad y deberá acreditar ante LA EMPRESA, la causa de su detención y el tiempo de duración de la misma. Si la detención no excede de treinta (30) días, los cuales serán remunerados, la reincorporación del trabajador a LA EMPRESA dentro de este tiempo dará lugar a considerar que el Contrato de Trabajo no fue interrumpido, debiéndose computar el lapso de ausencia dentro del lapso para el cálculo de las Prestaciones Sociales, vacaciones y utilidades en la oportunidad cuando termine el Contrato de Trabajo. Cuando la detención exceda los (30) días, LA EMPRESA podrá suspender la relación de trabajo según lo estipula la Ley Orgánica del Trabajo. Al momento en que se dicte sentencia firme, LA EMPRESA podrá aplicar los artículos 95, 96 Y 97, así como el 41 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA TREINTA: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO.

Cuando ocurra la suspensión del contrato de trabajo de un trabajador por la causal de Servicio Militar Obligatorio, "LA EMPRESA" cumplirá todas las disposiciones legales del Capítulo V, de la Suspensión del Contrato de Trabajo, del título 11 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CAPÍTULO CUATRO

CLÁUSULAS ECONÓMICAS

CLÁUSULA TREINTA Y UNO: AUMENTO DE SALARIO.

LA EMPRESA conviene en hacer los siguientes aumentos generales de sueldos y salarios, a todos los trabajadores que tengan más de tres meses de antigüedad de servicio a la fecha que corresponda el aumento, como se indica a continuación:

1) Para el 1 de enero de 2005 VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la siguiente manera:

a) A todos los trabajadores que participen del 10% de Alimentos y Bebidas se le calculará dicho aumento sobre el salario mínimo nacional vigente para el 1 de enero de 2005 y el resultado será agregado a su salario fijo básico o de base.

b) A todos los demás trabajadores se le aplicará dicho porcentaje sobre el salario básico o de base que el trabajador esté devengando para la fecha que corresponda dicho aumento. Queda entendido que los aumentos de salarios que se produjeron desde el 1 de enero del 2005 hasta la fecha de la homologación de esta Convención, como resultado de Decretos de aumento de salario mínimo, se imputarán al beneficio convenido y se ajustará cualquier diferencia que pudiera existir a favor del trabajador.

2) Para el 1 de septiembre de 2005 CUATRO POR CIENTO (4%) de la siguiente manera:

a) A todos los trabajadores que participen del 10% de Alimentos y Bebidas se le calculará dicho aumento sobre el salario mínimo nacional vigente para el 1 de septiembre de 2005 y el resultado será agregado a su salario fijo básico o de base.

b) A todos los demás trabajadores se le aplicará dicho porcentaje sobre el salario básico o de base que el trabajador esté devengando para la fecha que corresponda dicho aumento.

3) Para el 1 de enero de 2006 será calculado según las cifras del Índice de Precios al Consumidor para el Área Metropolitana (IPC) elaborados por el Banco Central de Venezuela más un (1) punto adicional.

4) Para el 1 de enero de 2007 será calculado según las cifras del índice de Precios al Consumidor para el Área Metropolitana (IPC) elaborados por el Banco Central de Venezuela más un (1) punto adicional.

Los aumentos de los literales 3) Y 4) se otorgarán a los trabajadores de la siguiente manera:

a) A todos los trabajadores que participen del 10% de Alimentos y Bebidas se le calculará dicho aumento sobre el salario mínimo nacional vigente para el 1 de enero de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente y el resultado será agregado a su salario fijo básico o de base.

b) A todos los demás trabajadores se le aplicará dicho porcentaje sobre el salario básico o de base que el trabajador esté devengando para la fecha que corresponda dicho aumento.

Queda entendido que los trabajadores de dirección y eventuales están excluidos de esta cláusula y que estos aumentos se aplicarán desde la fecha indicada y se pagarán a partir de la homologación de esta Convención Colectiva.

Igualmente queda acordado que en caso de aumentos de salario mínimo o aumentos generales de sueldo que el Ejecutivo Nacional decreta, antes o después de los aumentos establecidos en esta cláusula, LA EMPRESA podrá imputar estos últimos, a los decretados por el Ejecutivo Nacional, siempre y cuando se cumplan los requisitos y tiempos establecidos por Ley para que LA EMPRESA pueda acogerse a este derecho, de lo contrario, se procederá a negociar con la representación de los trabajadores y basados en las posibilidades de LA EMPRESA, la forma de satisfacer el nuevo requerimiento de incremento salarial, con la asesoría de las autoridades laborales de la Inspectoría del Trabajo en la jurisdicción correspondiente.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS: SALARIO DE ENGANCHE.

El salario de enganche de todo trabajador amparado por esta convención colectiva, será el salario que corresponda al cargo para el cual fue contratado. Se le dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA TREINTA y TRES: DIEZ POR CIENTO (10%) DISTRIBUCION EN ALIMENTOS Y BEBIDAS.

"LA EMPRESA" conviene en recargar, en el servicio de alimentos y bebidas a sus clientes y huéspedes, el diez por ciento (10%) de servicio sobre el monto de lo consumido en Banquetes, Restaurantes, Bares, Servicio de Piso y Barra, lo cual será considerado como una sola cuenta global sin distinguir por Departamento en los cuales se haga el recargo. Este porcentaje será recibido por LA EMPRESA de los clientes y huéspedes para ser entregada la suma global a los trabajadores. Dicha distribución del diez por ciento (10%) se efectuará de la siguiente manera:

A - Nueve por ciento (9%) para:

a) Gerente de Banquetes Operaciones	9 puntos
b) Gerente de Banquetes Ventas	1 punto
c) Supervisor de Bares	(8+2) puntos
d) Jefe de Sala	8 puntos
e) Capitán (a)	6 puntos
f) Barman	5 puntos
g) Mesoneros y Azafatas	4 puntos

h) Ayudante de Mesoneros	2 puntos
i) Ayudante de Bares	2 puntos
j) Tomadores de Ordenes de Servicio de Piso	2 puntos
k) Supervisor de Houseman	1 punto

B.- Uno por ciento (1 %) será distribuido entre los trabajadores de los Departamentos de Cocina, Utilería, Houseman de Banquetes, Cajeros Departamentales y Hostess señalados a continuación y que participarán en la distribución en la forma siguiente:

Departamento de Utilería y Houseman:

Supervisor	4 puntos
Utilero	2 puntos
Houseman	2 puntos

Departamento de Cocina:

Chef de Partie Jr	4 puntos
Chef de Partie	4 puntos
Sous Chef Pastelero	4 puntos
Sous Chef Carnicero	4 puntos
Pizzero	3 puntos
Demi Chef I	3 puntos
Demi Chef 1I	3 puntos
Demi Chef 111	3 puntos
Cocinero/ Carnicero/ Pastelero I	3 puntos
Cocinero/ Carnicero/ Pastelero II	3 puntos
Cocinero/ Carnicero/ Pastelero 111	3 puntos
Ayudante de Cocina I	2 puntos
Ayudante de Cocina 11	2 puntos
Ayudante de Cocina 111	2 puntos
Lava Ollas	2 puntos

Departamento de Caja Departamental:

Supervisor	5 puntos
Asistente	4 puntos
Cajero	3 puntos
Hostess	3 puntos

CLAÚSULA TREINTA Y CUATRO: PORCENTAJE DE MINIBARES y SU DISTRIBUCIÓN.

Cuando LA COMPAÑÍA opere el servicio de Mini-Bares mantendrá un recargo a sus huéspedes de diez por ciento (10%) en el servicio de Mini-Bares sobre el monto de lo que sus huéspedes hayan consumido, lo cual será considerado como una sola cuenta global para ser distribuida semanalmente por LA COMPAÑIA de la siguiente manera: A) Dos por ciento (2%) para la cuenta de reposición de pérdidas del Departamento de mini-Bares; B) Ocho por ciento (8%) para ser distribuido de la siguiente manera: reposición de pérdidas del Departamento de mini-Bares; B) Ocho por ciento (8%) para ser distribuido de la siguiente manera:

Departamento de MINI BARES:

Jefe	10 puntos
Asistente/ Auxiliar de Control	8 puntos
Abastecedor	8 puntos

Departamento de SERVICIOS DE HOSPEDAJE:

Supervisora de Pisos	6 puntos
Auxiliares de pisos	6 puntos
Lavador de alfombras	3 puntos

CLAÚSULA TREINTA y CINCO: PORCENTAJE LAVANDERÍA Y SU DISTRIBUCIÓN.

LA EMPRESA conviene en establecer un recargo a sus huéspedes de diez por ciento (10%) en el servicio del Departamento de Lavandería sobre el monto de lo que éstos hayan cancelado, lo cual será considerado como una sola cuenta global para ser distribuida semanalmente por LA EMPRESA de la siguiente manera:

a) Dos por ciento (2%) para la cuenta de reposición de pérdidas del Departamento de Lavandería.

b) Ocho por ciento (8%) para ser distribuido de la siguiente manera:

Departamento de LAVANDERÍA:

Encargada de Lavandería	6 puntos
Asistente de Lavandería	6 puntos
Tomador de Orden	5 puntos
Coordinador General	5 puntos
Coordinador	5 puntos
Doblador de Camisas	5 puntos
Valet	5 puntos
Planchador	5 puntos
Lavador a Máquina	5 puntos
Operador lavado al seco	5 puntos
Controlador de Ropa	5 puntos
Ayudante	4 puntos
Costurera	4 puntos

Expresamente se reconoce como salario todo lo devengado de dichas cuentas globales para el cálculo y pago de las prestaciones sociales, preaviso, vacaciones, utilidades, días de descanso y feriados, reposos del Seguro Social e intereses sobre prestaciones sociales, y en consecuencia durante los días de reposo, feriados, de descanso y de vacaciones, los trabajadores continuarán participando de la mencionada cuenta global.

CLÁUSULA TREINTA Y SEIS: REVISIÓN DE VENTAS DIARIAS.

Los miembros del Comité Sindical de LA EMPRESA, podrán revisar el monto de las ventas diarias, en aquellos departamentos en los que actualmente se realiza un recargo (porcentaje %) sobre el consumo o la venta. Dicha revisión la podrán hacer una vez a la semana o cuando lo crean conveniente en horas de la Contabilidad de LA EMPRESA. Asimismo LA EMPRESA se obliga a entregar dos (2) copias semanalmente al SINDICATO, con los nombres de los trabajadores y cantidades que reciben por concepto del diez por ciento (10%) en cada sección del Hotel en que esté establecido.

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE: VALOR QUE REPRESENTA PARA EL TRABAJADOR EL DERECHO A PERCIBIR PROPINAS.

Expresamente se considera formando parte del salario el valor que representa para los trabajadores que reciben propina al derecho a percibirlas, el cual queda establecido de mutuo acuerdo en esta Convención Colectiva así:

a) La cantidad de DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 200,00) al personal que desempeñe alguna de las siguientes labores: camareras, valet, porteros, botones, capitán de botones, ascensoristas, áreas públicas y piscineros.

b) La cantidad de DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 200,00) diarios al personal que participe del 10% excluyendo al personal de minibares.

Dicha tasación especial se aplicará a los efectos del cálculo correspondiente al pago de vacaciones, días de descanso, días feriados, prestación de antigüedad, participaciones en los beneficios y días de reposo por el Seguro Social y para todos los efectos legales.

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: PAGO POR LIMPIEZA DE HABITACIONES Y CAMAS EXTRAS.

LA EMPRESA conviene en que las camareras del Hilton Caracas harán la limpieza de trece (13) habitaciones por día. La limpieza de cada habitación adicional o extra por día, una vez culminada su jornada ordinaria de trabajo, será remunerada con la cantidad de TRES MIL BOLÍVARES (Bs. 3.000,00), en la misma oportunidad del pago de los salarios en sustitución del pago por horas extras. LA EMPRESA conviene en cancelar, por cada montaje d.e cama extra en habitación, la cantidad de CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 400,00) por cada una.

El arreglo de camas extras serán remuneradas con la cantidad de MIL BOLIVARES (Bs. 1.000,00) cada una.

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: PAGO A CAJEROS EN EVENTOS.

LA EMPRESA se compromete a pagarle a los trabajadores/as que presten servicio como cajeros en, eventos especiales, la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 35.000,00)

CLÁUSULA CUARENTA: MESONEROS DE AVANCES Y TRABAJADORES EVENTUALES.

En los casos en que LA EMPRESA necesite de Mesoneros y/o de Trabajadores de Eventuales para la prestación de servicios temporales o eventuales, se aplicará lo establecido en el Reglamento de Mesoneros de Avance y en el Reglamento de Trabajadores de Avance, que corresponden respectivamente a los Anexos 1 y 2 de esta convención.

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO: OPORTUNIDADES DE PROGRESO.

"LA EMPRESA" conviene en brindar a todos sus trabajadores iguales oportunidades de progreso, mediante promociones a cargos superiores, cuando tengan las condiciones de eficiencia y capacidad requerida. En caso de que varios trabajadores reúnan por igual las anteriores condiciones, LA EMPRESA concederá prioridad de acuerdo con el orden indicado a continuación: a) LA EMPRESA dará prioridad a aquellos trabajadores de la sección del departamento de trabajo donde ocurra una vacante. b) En los puestos de iguales salarios o sueldos, se considerará de categoría superior al trabajador que tenga mayor tiempo en el desempeño del puesto.

c) Si dos o más trabajadores tuvieran igual tiempo en el desempeño del puesto, se considerará de categoría superior al que con anterioridad haya ocupado con carácter definitivo puesto de mayor Salario o sueldo.

d) Si se encontrase en el departamento o sección de "LA EMPRESA" trabajadores en las mismas condiciones en lo referente a la ocupación de puestos anteriores, se considerará de categoría superior al que tenga mayor tiempo de servicio en LA EMPRESA. e) Si tuvieran igual tiempo de servicio en LA EMPRESA se considerará de categoría superior al que tenga más edad. f) Si dentro de un departamento o sección donde ocurra una vacante y ninguno de sus trabajadores tuviesen condiciones y capacidad requerida, "LA EMPRESA"

podrá llenar el puesto vacante por transferencia de un trabajador de otro departamento o sección que llene las condiciones requeridas.

Queda entendido que "LA EMPRESA" podrá emplear un candidato mejor calificado cuándo no lo haya disponible dentro del personal del Hotel.

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS: DÍA DE PAGO.

De conformidad con el título 111 (De la Remuneración), Sección Tercera, (Del Pago del Salario) de la Ley Orgánica del Trabajo, LA EMPRESA Y EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO convienen:

Primero: El Pago del Salario de los Trabajadores se hará, igual que hasta el presente, por intermedio de una entidad Bancaria (artículo 147 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Segundo: El día de pago para los trabajadores que cobran semanalmente es el día viernes de cada semana (artículo 150 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Tercero: Los días de pago para los trabajadores que cobran quincenalmente son el 15 y el último día de cada mes (artículo 150 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Cuarto: El pago del Salario se efectuará en día laborable y durante la jornada de trabajo (artículo 151 de la Ley Orgánica del Trabajo). Quinto: Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES: VACACIONES.

A) Periodos de Vacaciones anuales:

LA EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores, periodos de vacaciones anuales de que trata la vigente Ley Orgánica del Trabajo, conforme a las siguientes reglas:

a) Los trabajadores con un (1) año ininterrumpidos de servicios disfrutarán de un período de vacaciones de veinticinco (25) días continuos con remuneración de treinta y cinco (35) días de salario. b) Los trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante dos (2) años a cuatro (4) años, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veinticinco (25) días continuos, con remuneración de cuarenta (40) días de salario.

c) Los trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante cinco (5) años a nueve (9) años, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veinticinco (25) días continuos con remuneración de cuarenta y cinco (45) días de salario.

d) Los trabajadores que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante diez (10) años o más disfrutarán de un periodo de vacaciones de veinticinco (25) días continuos con remuneración de cuarenta y siete (47) días de salario.

B) Bonos PRE Y POST VACACIONALES: LA EMPRESA se compromete, además a entregar a los trabajadores un bono especial pre-vacacional de CINCUENTA MIL BOLIVARES (Bs. 50.090,00) y un bono post-vacacional de CINCUENTA MIL BOLIVARES (Bs. 50.000,00) pagaderos ambos al reintegro de sus labores.

C) Queda expresamente entendido que la bonificación especial vacacional establecida en la vigente Ley Orgánica del Trabajo está incluida en los mencionados pagos adicionales de días de salarios.

O) LOS pagos antes mencionados incluyen el pago de los días que hubieren correspondido al descanso semanal obligatorio, pero si dentro del período vacacional hay un día feriado legal, LA EMPRESA pagará al trabajador el equivalente de un salario por ese día en adición a los ya mencionados.

E) Si el trabajador quisiera disfrutar por concepto de vacaciones anuales un número de días continuos equivalente al número de salarios que le corresponda según su antigüedad en los servicios, podrá hacerlo sin pago adicional alguno,

excepto los Bonos Pre y Post Vacacionales señalados en el literal B) de esta cláusula.

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO: PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS.

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores por concepto de Participación en los Beneficios, las siguientes cantidades: a) En el mes de diciembre de cada año, cien (100) días de sueldo o salario; este concepto se pagará dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes de diciembre de cada año. Los trabajadores que para el primer día del mes de diciembre no hubieran cumplido un (1) año de servicios ininterrumpidos durante el ejercicio económico al cual corresponda la participación en los beneficios tendrán derecho a dicha participación pagadera conforme a esta cláusula, pero en proporción a los meses trabajados por ellos en LA EMPRESA durante ese ejercicio económico.

b) Adicionalmente LA EMPRESA conviene en pagar a todos sus trabajadores que hubieren estado prestando servicios durante el año anterior, veinte (20) días de salario durante el mes de marzo de cada año, calculando dichos días en la misma forma que los días correspondientes a la participación en los beneficios.

c) Se ratifica expresamente que esta cláusula tampoco se aplica a los trabajadores exceptuados en la cláusula una (1) literal b) de esta Convención Colectiva.

CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO: BONIFICACIÓN ESPECIAL.

Los trabajadores entienden que, por su propia naturaleza, las actividades de LA EMPRESA no son susceptibles de interrupción, y en consecuencia están obligados a prestar sus servicios inclusive los días 24, 25 Y 31 de diciembre y 10 de enero, siempre de acuerdo con las normas establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo. La inasistencia al trabajo los días señalados se considera por lo tanto incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. LA EMPRESA, por su parte, como colaboración especial con esos trabajadores, les dará una bonificación de la siguiente manera:

A) JORNADAS DIURNAS Y MIXTAS:

a) A los trabajadores que no participan del diez por ciento (10%), la cantidad de TRES MIL BOLÍVARES (Bs. 3.000,00). b) A los trabajadores que participan del diez por ciento (10%), la cantidad de DOS MIL OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 2.800,00). B) JORNADA NOCTURNA:

a) A los trabajadores que no participan del diez por ciento (10%), la cantidad de TRES MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 3.500,00).

b) A los trabajadores que participan del diez por ciento (10%), la cantidad de TRES MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 3.200,00).

CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS: CAJA DE AHORRO

LA EMPRESA conviene en aportar a la Caja de Ahorros de los trabajadores de Hilton Internacional de Venezuela, CA (HOTEL HILTON CARACAS) hasta el cuarenta y tres por ciento (43%) de lo ahorrado por cada trabajador miembro de dicha Caja, siempre y cuando la cantidad ahorrada por EL TRABAJADOR no exceda del diez por ciento (10%) de su salario normal. En dicha Caja de Ahorro tendrá representación LA EMPRESA en el cargo de Tesorero de la Junta Directiva de la misma, conforme a los Estatutos de dicha Caja.

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE: FIDEICOMISO.

A los fines legales de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, LA EMPRESA continuará con los depósitos Individuales en las cuentas de Fideicomiso de los trabajadores por prestación de Antigüedad. LA EMPRESA entregará mensualmente esta información, en sus recibos de pago, a los trabajadores y una lista a El Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros del Distrito Metropolitano (SINBOLTRAHOTEL) en los

diez (10) primeros días siguientes al 2do mes vencido, donde especificará la cantidad depositada, clase de salario y cantidad acumulada por cada trabajador.

CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO: PAGO DEL DÍA DE DESCANSO DE LOS TRABAJADORES Y DÍAS DE DESCANSO TRABAJADOS.

a) El pago del día de descanso semanal para los trabajadores semanales con remuneración variable será retribuido con el promedio de lo devengado en la semana respectiva (artículo 216 de la Ley Orgánica del Trabajo).

b) LA EMPRESA pagará triple salario a los trabajadores que sean llamados a prestar servicio en su día de descanso. Si el trabajador disfrutara de un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, independientemente del día de descanso que corresponda a esa semana, se le pagará doble el día de descanso trabajado.

CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE: DÍAS FERIADOS TRABAJADOS.

A) LA EMPRESA conviene en pagar a sus trabajadores, los días de Fiestas Nacionales y domingos que coincidan con día feriado con doble y medio salario normal, cuando dichos trabajadores presten servicios a LA EMPRESA en esos días por mutuo acuerdo. B) servicios en día feriado que coincida con su día de descanso, se pagará el salario normal triple. Aquellos trabajadores que tengan porcentaje diez por ciento (10%) se les pagarán el mencionado día de acuerdo a la producción.

CLÁUSULA CINCUENTA: HORAS EXTRAS.

Las horas extraordinarias de trabajo, en cualquiera de las jornadas, serán trabajadas voluntariamente y pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO: BONO NOCTURNO.

La Jornada nocturna, o considerada como nocturna de conformidad con la Ley, será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo sobre el salario convenido para la jornada diurna.

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS: MEDIA HORA DE COMIDA.

LA EMPRESA conviene en considerar la media hora que concede a los trabajadores para la comida como parte integrante de la jornada ordinaria de trabajo.

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES: SUPLENCIAS

"LA EMPRESA" conviene en que sus trabajadores no efectuarán labores de índole manifiestamente distintas para las cuales hayan sido contratados, salvo los Banquetes, fiestas y eventos especiales. Igualmente, "LA EMPRESA" conviene en el caso que un trabajador pase a ocupar un cargo de categoría superior y mejor remunerado por un periodo igualo mayor de cuatro (4) días en igualdad de condiciones y eficiencia, en pagarle la diferencia de salario existente entre el sueldo del trabajador y el salario básico del cargo que pasó a desempeñar en la siguiente forma: después del cuarto (4to) día efectivo de suplencia, el cien por ciento (100%) de la diferencia. Es convenido expresamente que este período de suplencia no podrá exceder de noventa (90) días, e igualmente dentro de él, el trabajador podrá ser reintegrado a su antiguo trabajo con el mismo salario que devengaba, sin que por ello pueda considerarse despedido indirectamente. Queda convenido que en la oportunidad de una suplencia se utilizará el formato y procedimiento establecido por la Gerencia de Recursos Humanos. Quedan excluidos de la aplicación de esta cláusula las suplencias de Gerentes, Chef y Expatriados.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO: CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO.

LA EMPRESA, en la contratación de empleados extranjeros, cumplirá con lo pautado con la Ley Orgánica del Trabajo y las disposiciones pertinentes del Reglamento y Decretos Vigentes.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO: BONIFICACIÓN ESPECIAL HOUSEMAN

LA EMPRESA se compromete en hacer un aporte a los Houseman por cada montaje de silla en la cantidad de DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO BOLIVARES (Bs. 295,00)

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS: CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR.

LA EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores en la oportunidad en que éstos cumplan años, un bono equivalente a un (1) día de salario mínimo Nacional Urbano.

CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE: RETIROS VOLUNTARIOS.

A) LA EMPRESA conviene, durante la vigencia de esta Convención en que en el caso de retiro voluntario de sus trabajadores, les reconocerá el pago de las vacaciones fraccionadas que les pudieran corresponder.

B) Igualmente LA EMPRESA conviene, durante la vigencia de esta convención, en que en el caso de retiro voluntario de hasta catorce (14) trabajadores del Hotel Hilton Caracas en el periodo de un (1) año, siempre que dichos trabajadores tengan una antigüedad en sus servicios de siete (7) años, LA EMPRESA les pagará las prestaciones e indemnizaciones iguales que si se tratara de un despido injustificado incluyendo el preaviso correspondiente, calculada de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

C) A los efectos previstos en esta cláusula se aplicarán las normas siguientes: a) el trabajador que desee acogerse a este beneficio deberá hacer su solicitud por escrito a LA EMPRESA a través de EL SINDICATO Y en caso de ser aprobada no estará obligado a trabajar el preaviso correspondiente sino por el contrario éste le será pagado por LA EMPRESA; b) las solicitudes serán atendidas por estricto orden de recibo; c) la aprobación de las solicitudes será efectuada de común acuerdo entre LA EMPRESA Y EL SINDICATO; d) para la aprobación de las solicitudes se tendrá en cuenta la trayectoria del trabajador en LA EMPRESA, su edad, años de servicio, estado de salud y cargas familiares. D) Los derechos que acuerda esta cláusula no son acumulativos, en el sentido de que en ningún caso podrán exceder de catorce (14) trabajadores, los que puedan hacer uso de dicho derecho en el referido hotel y periodo.

E) A los trabajadores que se retiren jubilados por el IVSS, LA EMPRESA les pagará una bonificación única de SEISCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 600.000,00). A los trabajadores que se retiren sin estar jubilados por el IVSS y que tengan mas de 15 años de antigüedad, LA EMPRESA les pagará una bonificación única de SEISCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 600.000,00) en el entendido de que los hombres deberán tener más de 55 años y las mujeres más de 50 años.

CAPÍTULO CINCO

CLÁUSULAS SINDICALES CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO: FUERO SINDICAL.

LA EMPRESA reconoce el fuero sindical a los miembros de la Junta Directiva y a los Delegados de SINBOLTRAHOTEL ante LA EMPRESA hasta por doce (12) trabajadores que ocupen los cargos antes señalados, que serán legítimas representantes de SINBOL TRAHOTEL y de los trabajadores al mismo tiempo, ante LA EMPRESA, quienes gozarán la inamovilidad prevista en el artículo 451 de la L.O.T. por el tiempo que efectivamente duren en el ejercicio de sus

funciones, y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los miembros que gozarán de la inamovilidad les serán notificados a LA EMPRESA por escrito a tal fin. Queda entendido que en ningún caso los delegados sindicales pasarán de siete (7) trabajadores del hotel.

CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE: DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

"LA EMPRESA", procurará no efectuar despidos por causas injustificadas y de tener que hacer alguno, notificará previamente a SINBOLTRAHOTEL. En caso que LA EMPRESA persista en su propósito de despedir al trabajador(a), cancelará a éste los pagos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

CLÁUSULA SESENTA: CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

LA EMPRESA conviene en solicitar a EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO, por escrito, los trabajadores fijos, temporeros o de avance que necesite contratar, excepto los trabajadores de Dirección. "EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO" se obliga a enviar el personal solicitado en un lapso de TRES (3) días hábiles. En todo caso la decisión acerca de la contratación definitiva corresponde exclusivamente a LA EMPRESA.

CLÁUSULA SESENTA Y UNO: CONTRIBUCIÓN PARA EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL).

LA EMPRESA conviene en contribuir con la cantidad de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 165.000,00) mensuales para los gastos sociales de El Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros del Distrito Metropolitano (SINBOL TRAHOTEL). Cantidad que será entregada, al secretario de Finanzas o a la persona que EL SINDICATO (SINBOLTRAHOTEL) autorice por escrito, previo recibo que se elaborará al efecto.

CLÁUSULA SESENTA Y DOS: CONTRIBUCIONES MENSUALES AL FUSAP y UNT.

LA EMPRESA conviene en contribuir con las organizaciones sindicales mencionadas a continuación:

FUSAP: Ciento cinco mil Bolívars mensuales (Bs. 105.000,00) UNT: Dos cientos cinco mil Bolívars anuales (Bs. 205.000,00) Cantidades que serán entregadas, al Secretario de Finanzas o a la persona que EL SINDICATO (SINBOLTRAHOTEL) autorice por escrito, previo recibo que se elaborará al efecto.

CLÁUSULA SESENTA Y TRES: DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES.

De conformidad con los Artículos 132 y 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, LA EMPRESA conviene en descontar del salario de los trabajadores/as afiliados al SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO SINBOLTRAHOTEL, las cantidades que se detallan a continuación en las oportunidades siguientes:

Para Cuota Ordinaria. DOSCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 250,00) semanales.

Para Cuota Extraordinaria. DOS MIL BOLIVARES (Bs. 2.000,00) los cuales serán descontados en el mes de Diciembre de cada año al momento de cancelar las Utilidades.

Los descuentos previstos en los literales "1." y "2." de esta cláusula también se efectuarán cuando los trabajadores se encuentren en reposo o de vacaciones.

"LA EMPRESA" entregará al Secretario de Finanzas o a la persona que el SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOL TRAHOTEL) designe, el monto que arrojen dichos descuentos, previo recibo que se elaborará al efecto.

Adicionalmente, LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL) una nómina de los trabajadores que hayan cotizado a "EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOL TRAHOTEL).

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO: OFICINA Y LOCAL PARA FUNCIONES SINDICALES DEL SINBOLTRAHOTEL.

LA EMPRESA asignará al Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros Del Distrito Metropolitano (SINBOLTRAHOTEL) un local acondicionado para su funcionamiento.

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO: CARTELERA SINDICAL.

LA EMPRESA conviene en instalar una pizarra o cartelera destinada a la colocación de avisos, convocatorias, o propaganda de exclusivo interés laboral. Queda prohibido la colocación de materiales con contenidos políticos, religiosos, ofensivos a personas o que afecten intereses o la imagen de LA EMPRESA. Asimismo, El Sindicato y los Trabajadores se obligan a no pegar afiches, propaganda, etc. fuera de dicha cartelera. LA EMPRESA Y el Sindicato BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL) de común acuerdo aceptan que dicha cartelera habrá de permanecer en el lugar en donde ha funcionado hasta hoy en día.

Asimismo, los Trabajadores podrán colocar información en la cartelera de Recursos Humanos con previa coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos.

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS: NÓMINA DE TRABAJADORES.

LA EMPRESA se compromete a hacer entrega al Sindicato Bolivariano de Trabajadores Hoteleros del Distrito Metropolitano (SINBOLTRAHOTEL) mensualmente la copia de la nómina de sus trabajadores la cual deberá contener: nombres y apellidos, cédula de identidad, cargo, salario y departamento.

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE: CONSTANCIA DE TRABAJO.

"LA EMPRESA" conviene en que cuando sus trabajadores, así se lo soliciten, les entregará sus respectivas constancias de trabajo, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles, especificando adecuadamente el salario, cargo y tiempo de servicio.

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO: CONTRIBUCIÓN POR CELEBRACIÓN DEL 1° DE MAYO.

A) LA EMPRESA pagará triple el salario tanto a los trabajadores que presten servicios el día primero de mayo (Día Internacional de los Trabajadores) así como a los delegados sindicales que se encuentren en actividades relacionadas con esta celebración, de acuerdo a lo que informe EL SINDICATO en este sentido. B) LA EMPRESA se compromete a dar una contribución anual a EL SINDICATO de CIENTO CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 150.000,00) para los gastos de las festividades del mencionado día primero de mayo (Día Internacional de los Trabajadores). C) De igual manera LA EMPRESA contribuirá con setenta y cinco (75) franelas alusivas a dicho día y a la prevención del uso de drogas, consumo de alcohol y cigarrillos.

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE: PROGRAMA DE EXCURSIONES Y DEPORTES.

"LA EMPRESA" contribuirá con la cantidad de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 1.500.000,00) anuales para deportes y/o excursiones de los trabajadores. Este pago anual será elaborado a nombre de SINBOL TRAHOTEL.

CLÁUSULA SETENTA: REVISTA Y PROGRAMAS RADIALES.

LA EMPRESA contribuirá con la cantidad de QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00) anuales, en caso de que se constituyan la Revista y/o los Programas Radiales para los trabajadores hoteleros y para su funcionamiento. Para esto, LA EMPRESA deberá ser notificada por escrito por el Secretario General de "EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO" (SINBOL TRAHOTEL), informando los datos de registro y fiscales de la Revista y los Programas Radiales en cuestión. Las partes acuerdan que dicha revista y dichos programas radiales, no podrán ser utilizados para dañar la imagen o la marca de los Hoteles, como tampoco podrán ser medio de expresión de insultos, mensajes personales, políticos, religiosos o discriminatorios de cualquier tipo.

CLÁUSULA SETENTA Y UNO: FUNDACIÓN HOTELERA PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO RECREATIVO, EDUCACIONAL Y CULTURAL.

En el supuesto de que se constituyese, de conformidad con la Ley, la Fundación "Hotelera para la Creación de Centro Recreativo Educacional y Cultural", " LA EMPRESA" se compromete a entregarle al SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL) un millón quinientos mil Bolívares (Bs. 1.500.000) como contribución única, para la sede de dicha institución la cuál servirá para capacitación del trabajador, áreas recreativas y deportivas. En caso que el SINDICATO establezca dicha fundación con contribuciones similares de otros hoteles cinco estrellas, pero los montos en promedio sean superiores al monto establecido en la presente cláusula, LA EMPRESA completará su contribución para igualar este monto.

CLÁUSULA SETENTA Y DOS: PERMISOS SINDICALES.

A) LA EMPRESA concederá permiso remunerado a los Delegados hasta por quince (15) días continuos, por cada año civil, para asistir a congresos, convenciones, cursillos internacionales de carácter laboral. EL SINDICATO comunicará previamente por escrito a LA EMPRESA con quince (15) días de anticipación, cuales serán los Delegados que asistirán a dichos eventos. B) Igualmente para asistir a congresos, convenciones o cursillos nacionales de carácter laboral, LA EMPRESA concederá permiso remunerado a los Delegados hasta por treinta (30) días continuos por cada año civil, EL SINDICATO comunicará previamente por escrito a LA EMPRESA, con siete (7) días de anticipación cuales de los Delegados asistirá a dichos eventos.

C) Para asistir al Consejo Central de EL SINDICATO, LA EMPRESA dará permiso remunerado a los Delegados de tres (3) días por cada mes para asistir a las reuniones. EL SINDICATO comunicará previamente y por escrito a LA EMPRESA la fecha de cada reunión de dicho Consejo Central.

D) Estos permisos podrán ser utilizados por EL SINDICATO, de acuerdo a sus necesidades, siempre y cuando lo justifique a LA EMPRESA con cronogramas y soportes.

Estos permisos no serán acumulables de acuerdo con cada caso, ni de cada año en año, ni de mes en mes. Estos permisos no afectarán la participación del Delegado en la participación del porcentaje que le corresponde de acuerdo con las Cláusulas 33, 34 ó 35, si fuere el caso, ni tampoco afectará la participación del Delegado en los bonos decretados por el Ejecutivo para ser pagados por jornada laborada.

CLÁUSULA SETENTA Y TRES: MESA REDONDA.

LA EMPRESA conviene en concurrir a cualquier invitación de Mesa Redonda con todos los patronos de la Industria Hotelera, convocada por SINBOL TRAHOTEL. Esta reunión que deberá celebrarse bajo el patrocinio de dichas

Entidades, y del Ministerio del Trabajo será con el objeto de discutir el asunto del 10% del valor de las ventas de las habitaciones para ser entregado a los trabajadores de la Industria Hotelera.

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO: RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL.

Las partes convienen en dar estricto cumplimiento a los derechos laborales y sindicales expresados en los artículos: 443 al 448 ambos inclusive de la Ley Orgánica del Trabajo y, los artículos 143 Y 243 al 247 ambos inclusive del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO: GRUPOS QUE ESTABLECEN Y DEJAN PROPINA.

"LA EMPRESA" se compromete a informar al Sindicato, al Departamento de Servicios de Hospedaje y de Atención al Huesped, cuando vengán grupos que establezcan y dejen propinas. Dicha información deberá contener la fecha de ingreso de los grupos y cantidades dejadas por los mismos, cantidades que serán entregadas a las camareras, porteros y botones en el término de una (1) semana.

CLÁUSULA SETENTA Y SEIS: REUNIÓN POR DEPARTAMENTO.

Cuando "LA EMPRESA" convoque a los trabajadores de cualquier departamento, exceptuando las reuniones operativas normales o departamentales, se debe participar a un delegado o directivo de SINBOLTRAHOTEL, para que estos estén presentes en dicha reunión, salvo que el trabajador manifieste lo contrario en presencia del delegado o directivo. De igual manera, cuando un trabajador sea llamado al Departamento de Seguridad con algún problema que guarde relación con su trabajo, éstos tendrán que ser acompañados por un delegado, salvo que el trabajador manifieste lo contrario en presencia del delegado o directivo. Cuando algún trabajador perteneciente al departamento de seguridad, que ocupe cualquier cargo de dicho departamento y sea a la vez delegado ó directivo sindical, quedará inhabilitado completamente por causa de conflicto de intereses, para actuar en representación de los trabajadores y para obtener información sobre cualquier caso en el cual un trabajador sea llamado por estar como implicado, testigo o sea llamado para declarar, al departamento de seguridad, sin que se considere esto como una desmejora laboral o en sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO SEIS

DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA SETENTA Y SIETE: SINDICATO LEGITIMADO PARA LA CELEBRACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

El Sindicato legitimado se denomina "SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO" ("SINBOLTRAHOTEL"), de conformidad con el artículo 514 de la Ley Orgánica de Trabajo por representar la mayoría de los trabajadores de LA EMPRESA. En consecuencia, será responsable, durante toda la vigencia de la presente convención colectiva, por su cumplimiento frente a los trabajadores y a "LA EMPRESA", de conformidad con el artículo 522.

CLÁUSULA SETENTA Y OCHO: REFORMAS LEGALES.

Queda expresamente convenido entre las partes en caso de que se concedan mayores beneficios a los trabajadores, ya sea por decreto de Ejecutivo Nacional o por Ley que resultaren mas beneficiosos que los estipulados en esta Convención Colectiva, estos se aplicarán y se sustituirán en lo que el beneficio respecta a la cláusula o cláusulas que concedan el beneficio y sin que puedan sumarse al beneficio que acuerde la Convención Colectiva. Para los efectos de

las cláusulas contenidas en la presente Convención Colectiva se tomará en cuenta la naturaleza y el propósito del beneficio y no el nombre con el cual el beneficio sea designado por la Ley y por la presente Convención Colectiva de trabajo. En caso de conflicto de beneficios o Leyes se aplicarán las normas contenidas en los artículos 59 de la Ley Orgánica del Trabajo y el 8 de su Reglamento.

CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE: EDICIÓN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

LA EMPRESA se compromete a editar la presente Convención Colectiva en forma de folleto y a entregar un ejemplar del mismo a cada uno de sus trabajadores.

CLÁUSULA OCHENTA: DESCUENTOS DE ALOJAMIENTO Y COMIDAS.

LA EMPRESA se compromete en hacerle un descuento en alojamiento y comida a sus trabajadores cuando éstos están de vacaciones y se hospeden conjuntamente con su esposa (concubina), e hijos menores, en los Hoteles de Hilton Internacional de Venezuela C. A., en Venezuela, de acuerdo a las políticas vigentes de la compañía ya sus respectivas reglamentaciones.

CLÁUSULA OCHENTA Y UNO: CONTRIBUCIÓN ESPECIAL A LA FIRMA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

LA EMPRESA conviene en contribuir por una sola vez y a la firma de la presente convención colectiva de trabajo con la, cantidad de: DOS MILLONES QUINIENTOS MIL BOLIVARES (2.500.000,00), para SINBOLTRAHOTEL, para gastos que origine dicha convención, cantidad que será entregada al Secretario de Finanzas SINBOLTRAHOTEL o a la persona que este autorice por escrito y previo recibo que se le elaborará a tal efecto.

CLÁUSULA OCHENTA Y DOS: DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA,

A) La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años contados desde el 1º de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, en el entendido que los beneficios se aplicarán desde la fecha indicada (1º de enero de 2005) pero se pagarán a partir de la homologación de esta Convención Colectiva impartida por la Inspectoría del Trabajo. B) Esta Convención será el único instrumento que regulará las relaciones entre LA EMPRESA, sus trabajadores y EL SINDICATO en representación de los trabajadores. En consecuencia, durante su vigencia las partes se comprometen a no hacer nuevas peticiones, ni a presentar, en forma conciliatoria o conflictiva, proyectos de Convención Colectiva ni pliego de peticiones. C) Con seis (6) meses de anticipación a la terminación de esta Convención Colectiva LA EMPRESA Hilton Internacional de Venezuela, C. A. y sus trabajadores iniciarán la revisión del nuevo proyecto de convención colectiva.

D) En todo caso queda expresamente convenido que las partes están en conocimiento que el vigente contrato de arrendamiento celebrado entre Hilton Internacional de Venezuela, C. A. y el Centro Simón Bolívar, propietaria del inmueble donde funciona el Hotel Hilton Caracas, vence el próximo 31 de diciembre de 2005. En consecuencia, como se ha establecido, la duración de la presente Convención Colectiva tendrá una duración de tres (3) años salvo que antes de dicho término finalice el mencionado contrato de arrendamiento. En este último caso queda expresamente entendido que de transmitirse la explotación del Hotel a otra persona jurídica continuándose la realización de las labores en el Hotel, se aplicarán las normas correspondientes a la sustitución de patronos establecidas en los artículos 88 al 92 de la Ley Orgánica del Trabajo, 36 y 37 de su Reglamento.

CLÁUSULA OCHENTA Y TRES: BONIFICACIÓN ÚNICA

A) LA EMPRESA conviene en pagar por una sola vez una Bonificación única y especial equivalente al 25% de su salario básico o de base al 18 de octubre de 2004 por setenta y cuatro (74) días de salario, como beneficio social de carácter no salarial a cada uno de sus trabajadores que hayan estado prestando servicios antes del 18 de octubre del 2004 y que se encuentren prestando servicios para la fecha del depósito de la presente Convención Colectiva.

B) A los trabajadores que hayan comenzado a prestar sus servicios con posterioridad al 18 de octubre de 2004 y que se encuentren prestando servicios a la fecha del depósito de esta Convención Colectiva se les pagará este bono en forma proporcional.

C) Queda expresamente entendido que por la naturaleza extraordinaria y de beneficio social del bono comprendido en esta cláusula, el mismo no se considerará formando parte del salario para ningún efecto de acuerdo con el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

D) Se ratifica expresamente que esta bonificación no se aplicará a los trabajadores exceptuados de esta Convención Colectiva.

ANEXO 1

REGLAMENTO DE MESONEROS DE AVANCE

ARTÍCULO 1º: Este Reglamento regirá la prestación de servicios de los denominados "Mesoneros de Avance" en el hotel Hilton Caracas operado por HIL TON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, C. A., de acuerdo a lo convenido entre LA EMPRESA Y el SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOL TRAHOTEL), en la Convención Colectiva de Trabajo firmada en esta misma fecha.

ARTÍCULO 2º: A los fines de este Reglamento, se denominan "Mesoneros de Avance", aquellos trabajadores que le prestan servicios eventuales a LA EMPRESA en el hotel mencionado, bajo relación de dependencia o subordinación, y que son enviados por El Sindicato a requerimiento de LA EMPRESA, con el objeto de prestar servicios como "mesoneros" en aquellos eventos u ocasiones especiales que no pueden ser cubiertas por el personal de mesoneros regular y fijo de LA EMPRESA, Y cuya relación de trabajo concluye con el evento en el cual hayan prestado sus servicios. Las definiciones de los términos "EMPRESA", "SINDICATO", "TRABAJADORES" Y "REPRESENTANTES", constan en la Cláusula No. 1 de la Convención Colectiva y son aplicados en este Reglamento con el mismo significado que tienen en la cláusula citada.

ARTICULO 3º: Cuando LA EMPRESA requiera el servicio de MESONEROS DE AVANCE los solicitará a EL SINDICATO por escrito con por lo menos un (1) día de anticipación a la fecha de la prestación del servicio, indicando el número de personas requeridas, el evento de que se trate y la fecha y la hora del mismo.

ARTÍCULO 4º: EL SINDICATO entregará por escrito a LA EMPRESA con por lo menos cuatro (4) horas de anticipación a la hora fijada para el inicio del evento, la nómina completa del personal seleccionado, de acuerdo a lo solicitado por LA EMPRESA teniendo en cuenta su experiencia y capacidad con su respectiva cédula de identidad.

ARTÍCULO 5º: EL SINDICATO se compromete a excluir de sus listas de personal disponible y a no enviar a LA EMPRESA a ningún MESONERO DE AVANCE del cual se haya recibido un reclamo por escrito de parte de LA EMPRESA, o a los MESONEROS DE AVANCE a quienes se les haya pagado la bonificación de antigüedad y preaviso a que se contrae el Art. 10 de este Reglamento.

ARTÍCULO 6º: Desde el momento de su ingreso a EL HOTEL los MESONEROS DE AVANCE recibirán instrucciones única y exclusivamente de LA EMPRESA a través del personal que designe como JEFE DE GRUPO, quedando obligados a cumplir estrictamente las obligaciones que le impone su contrato de trabajo y, en particular las directrices que les sean impartidas y las tarifas de consumición que se les haya indicado, además de las obligaciones que en cuanto a comportamiento general y buena presencia le exige LA EMPRESA a sus trabajadores.

ARTÍCULO 7: Por cuanto se entiende que es un trabajo eventual la jornada de trabajo de los MESONEROS DE AVANCE, tendrá la duración del evento en el cual se presten los servicios. En caso de que el MESONERO DE AVANCE preste servicios en eventos diferentes que tengan lugar el mismo día, no se considerará la suma de dichos eventos como una jornada ininterrumpida, sino que por el contrario, cada evento se considerará como una jornada de trabajo separada e independiente. En consecuencia, los MESONEROS DE AVANCE únicamente tendrán derecho al pago de horas extras cuando un evento individualmente considerado exceda de ocho (8) horas. Cuando haya lugar a ello, la hora extra será remunerada con un 50% sobre el salario convenido para la jornada ordinaria a que se refiere el artículo siguiente.

ARTÍCULO 8º: El salario de los MESONEROS DE AVANCE por cada evento de LA EMPRESA en el cual presten servicios, independientemente si el evento es diurno o nocturno, será de (Bs. 45.000,00).

Cuando se trate de otros eventos en los cuales se recargue el diez por ciento (10%) se les pagará a los MESONEROS DE AVANCE además de su participación en el recargo del diez por ciento (10%) sobre el consumo de alimentos y bebidas la cantidad de (Bs. 8.000,00) por evento. LA EMPRESA le pagará a los MESONEROS DE AVANCE que presten servicios en fiestas de carnaval durante los días sábado, domingo, lunes y martes de carnaval, y los días 24 y 31 de diciembre, 1º de enero y de fiestas nacionales, en eventos en los cuales se recargue el 10% por concepto de servicio, por cada evento, además de la participación que les corresponda en dicho porcentaje, la tarifa doble. Cuando se trate de eventos de LA EMPRESA en los cuales no se recargue el diez por ciento (10%) se pagarán las siguientes cantidades: MAITRE: Bs. 60.000,00; CAPITAN: Bs. 40.000,00; MESONERO: Bs. 25.000,00.

ARTÍCULO 9º: En el momento de la terminación de cada evento, o sea, a la terminación de sus servicios, LA EMPRESA les cancelará directa y personalmente a los MESONEROS DE AVANCE lo que les corresponda a cada uno por parte fija de su retribución a que se refiere el artículo precedente. La retribución variable sobre la participación del diez por ciento (10%), la entregará LA EMPRESA a SINDICATO los días jueves de cada semana, conjuntamente con la nómina respectiva. EL SINDICATO le pagará a cada MESONERO DE AVANCE lo que le corresponda a cada uno de acuerdo a dicha nómina.

ARTÍCULO 10º: Por cuanto los MESONEROS DE AVANCE no son trabajadores fijos y regulares de LA EMPRESA, ni le prestan servicios en forma continua e ininterrumpida, y por cuanto en consecuencia, no les corresponden las prestaciones sociales de antigüedad y preaviso, LA EMPRESA conviene en pagarles a partir de la vigencia de este Reglamento, una bonificación especial por prestaciones sociales de acuerdo a las siguientes reglas: a) Para ser acreedor al pago de las Bonificaciones señaladas en las letras b y c de este artículo el MESONERO DE AVANCE no debe haber sido llamado a prestar servicios a LA EMPRESA durante más de tres (3) meses consecutivos.

b) Por cada año que el MESONERO DE AVANCE le haya prestado sus servicios personales a LA EMPRESA en más de 302 eventos o "tiros", LA EMPRESA le

pagará una bonificación por antigüedad equivalente a la sexta parte de la suma de todo lo que haya devengado en LA EMPRESA durante los últimos (6) meses anteriores a la última vez que fue llamado a prestar servicios. c) Por concepto de un bono de preaviso LA EMPRESA conviene en pagarle al MESONERO DE AVANCE una cantidad equivalente a la suma de todo lo que haya devengado de LA EMPRESA durante el mes inmediato anterior a la última vez que fue llamado a prestar servicio.

ARTICULO 11°: De igual manera, por cuanto a los MESONEROS DE AVANCE no les corresponde el pago de participación en los beneficios, LA EMPRESA conviene en pagarles una bonificación especial de fin de año o "aguinaldo" de acuerdo a la siguiente escala:

a) Para los MESONEROS DE AVANCE que hayan p r e s t a d o servicios entre 50 y 99 eventos, durante todo el año (Bs. 55.000,00) b) Para los MESONEROS DE AVANCE que hayan restado servicios entre 100 y 149 eventos, durante todo el año (Bs. 70.000,00)

c) Para los MESONEROS DE AVANCE que hayan prestado servicios de 150 eventos en adelante, durante todo el año (Bs. 100.000,00). A los efectos del pago de esta bonificación, EL SINDICATO presentará a LA EMPRESA dentro de la primera semana del mes de diciembre de cada año, una lista de los MESONEROS DE AVANCE acreedores a esta bonificación, la cual LA EMPRESA se reserva el derecho de verificar con sus propios controles.

ARTÍCULO 12°: LA EMPRESA conviene en colaborar en el mes de diciembre con 70 juguetes para los hijos de los MESONEROS DE AVANCE.

ARTÍCULO 13°: De igual manera, por cuanto a los MESONEROS DE AVANCE no les corresponde el disfrute anual de vacaciones, LA EMPRESA conviene en pagarles, una bonificación por dicho concepto de OCHENTA Y CUATRO MIL BOLIVARES (Bs. 84.000,00) cada vez que completen la cifra de DOSCIENTOS OCHENTA (280) eventos o "tiros" en los cuales hayan prestado sus servicios a LA EMPRESA.

ARTICULO 14°: LA EMPRESA conviene en conceder una ayuda por fallecimiento a los parientes más cercanos de los MESONEROS DE AVANCE que hayan efectuado 100 tiros o más y que hayan prestado servicios en el trimestre inmediatamente anterior al fallecimiento, ya sea éste originado por causa natural o accidental, de (Bs. 400.000,00).

ARTICULO 15°: Si por alguna razón un MESONERO DE AVANCE se retira voluntariamente, y al momento de su salida de LA EMPRESA, no tuviere el número de "eventos" o "tiros" trabajados que determina el presente Reglamento para ser acreedor de la bonificación por antigüedad, LA EMPRESA le concederá una bonificación especial y única de cien mil bolívars (Bs. 100.000,00). El presente Reglamento Interno de MESONEROS DE AVANCE ha sido aprobado en Caracas, por LA EMPRESA Y EL SINDICATO en representación de los trabajadores, todo de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo firmado entre HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, C. A. Y los trabajadores a su servicio en el Hotel Hilton Caracas.

ANEXO 2

REGLAMENTO DE TRABAJADORES DE AVANCE

Se denominan trabajadores de avance aquellos trabajadores distintos a los mesoneros de avance que le prestan servicios temporales, eventuales u ocasionales a LA EMPRESA, en el hotel Hilton Caracas, bajo relación de dependencia o subordinación, y que son contratados por ésta en forma temporal, eventual u ocasional, según los requerimientos de LA EMPRESA en atención a las necesidades del mercado, aumento de ocupación del hotel, temporadas

especiales, etc., y todas otras aquellas circunstancias que no puedan ser cubiertas por el personal permanente, regular y fijo de LA EMPRESA, Y cuya relación de trabajo concluye con la temporada, evento u ocasión que originó la necesidad de su contratación.

ARTICULO 1º: Por cuanto se trata de trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, y por cuanto no se trata en consecuencia de trabajadores permanentes, queda expresamente entendido que, no le son aplicables las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo que se refieran a trabajadores permanentes.

ARTICULO 2º: Teniendo en cuenta que esta categoría de trabajadores no presta el servicio en las mismas condiciones de tiempo y eficiencia que el personal regular de LA EMPRESA, pero asimismo teniendo en cuenta que este personal, por no desempeñar un trabajo en forma ininterrumpida, tampoco devenga los beneficios que otorga esta Convención Colectiva a todos los trabajadores, queda expresamente entendido que el sueldo o salario devengado por el personal de avance será igual al sueldo o salario que devengue el personal fijo regular o permanente de LA EMPRESA en el cargo u oficio de que se trate.

ARTICULO 3º: Por cuanto los trabajadores a que se refiere esta cláusula no prestan un servicio a LA EMPRESA en forma ininterrumpida, no les son aplicables los beneficios que otorga esta Convención Colectiva de Trabajo para sus trabajadores fijos, regulares y permanentes, así como tampoco le son aplicables los beneficios que establece la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores que desempeñen labores en forma ininterrumpida. No obstante lo anterior si alguno de estos trabajadores, aún manteniendo su condición de trabajador temporero, eventual u ocasional, presta un servicio a LA EMPRESA por un lapso ininterrumpido superior a tres meses, ocho meses o un año, tendrá derecho respectivamente a las prestaciones sociales y vacaciones anuales, a las que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo. Adicionalmente, si alguno de estos trabajadores, sin perder su condición de trabajadores eventuales, ocasionales o temporeros, prestan servicios ininterrumpidos a LA EMPRESA por un lapso superior a un año, tendrán derecho a recibir el mismo beneficio que por utilidades confiere esta Convención Colectiva alas trabajadores fijos y permanentes de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 4º: En lo que se refiere a la duración máxima de la Jornada, días feriados y de descanso, horas extras y jornada nocturna, se aplicarán las disposiciones de la ley Orgánica del Trabajo y sus Reglarnentos en cuanto sean aplicables.

POR LA EMPRESA

EI SINDICATO (POR LOS TRABAJADORES)

La anterior Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la Empresa: HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, CA y EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO (SINBOLTRAHOTEL), ha sido presentada por ambas partes contratantes a los fines de lo establecido en el Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo. Conforme a la citada disposición legal esta Inspectoria del Trabajo en el Distrito Capital Municipio Libertador, provee de conformidad su depósito y acuerda hacer entrega a las partes de un ejemplar debidamente firmado y sellado.

Por HILTON INTERNACIONAL DE VENEZUELA, CA
Por EL SINDICATO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES HOTELEROS DEL
DISTRITO METROPOLITANO (SINBOL TRAHOTEL)
Por el COMITE SINDICAL DEL HOTEL HILTON CARACAS