



Gobierno Bolivariano  
de Venezuela

Ministerio  
del Trabajo  
y Seguridad Social



DIRECCION DE RELACIONES LABORALES  
DIRECCION DE INSPECTORIA NACIONAL Y OTROS  
ASUNTOS COLECTIVOS DE TRABAJO  
DEL SECTOR PRIVADO

N° 2

Exp. 082-2008-04-00060

Caracas, 27 NOV 2008


#### AUTO

Por cuanto no es posible continuar agregando folios a la Pieza N° 1  
del expediente correspondiente:

SIN PROGNACKS

ACUERDA ABRIR la pieza N° 8 la cual formará parte integrante del  
presente expediente, manteniendo la respectiva nomenclatura correlativa,  
abriendo la presente pieza con el folio N° 169. ASI SE  
ESTABLECE.

Practíquese lo conducente.

  
**JESUS MANUEL SILVA RIVAS**  
Director de Inspectoría Nacional y  
Otros Asuntos Colectivos de Trabajo  
del Sector Privado (E)



JMSR/IR  
Auto de Apertura



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

**Exp. N° 082-2008-04-00060**

## **ACTA**

En Caracas, a los 11 días del mes de Septiembre de 2008, siendo las 02:00 p.m., comparecen voluntariamente por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Sector Privado del **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, con el objeto de *consignar la Convención Colectiva de Trabajo*; en representación de la empresa: **COMERCIALIZADORA SNACKS S.R.L.**, los ciudadanos: **MARIA ALEJANDRA D'ELIA SMITH**, Gerente de Relaciones Laborales, venezolana, mayor de edad, de este domicilio, soltera, titular de la cédula de identidad V.- 6.814.818, de profesión Licenciada en Relaciones Industriales, inscrita en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del estado Anzoátegui bajo el N° 012; **SIMON CASTILLO**, Gerente de Capital Humano Ventas, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, soltero, titular de la cédula de identidad V.- 7.126.397, de profesión Licenciado en Relaciones Industriales; **ALEJANDRO MEJIA**, Gerente de Ventas, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, titular de la cédula de identidad V.- 12.961.170, **LICETT ANTON**, Coordinadora de Administración, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, titular de la cédula de identidad V.- 10.692.784, y **ESTHER CECILIA BLONDET SERFATY** venezolana, mayor de edad, de este domicilio, soltera, titular de la cédula

de identidad V.-11.233.168, de profesión Abogado, debidamente inscrita en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el N° 70.731, en su carácter de apoderada judicial; por una parte y por la otra en representación del **SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA SNACKS S. R. L. (SINPROSNACKS-YAGUARA)**, los ciudadanos: **AQUILES ZURITA**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.-10.540.381, Secretario General; **JORGE AGUILERA** venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.-11.038.917, Secretario de Finanzas; **AMULIO ROMERO**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 10.373.337, Secretario de Organización; **JOSE ALBORNOZ**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 7.660.588, Secretario de Actas y Correspondencia; **LENIS AZUAJE**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 6.430.387, Secretario de Reclamo; **MAXIMO GALINDEZ**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 10.722.717; Secretario de Deporte; **JOSÉ LUIS QUINTERO**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 10.184.590, trabajador observador; y **FRANCISCO GARCIA**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, y portador de la Cédula de Identidad V.- 5.569.160; siendo atendidos por la Abogada **DEBORA ESPINOZA**, Directora de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado; a los efectos consignar dos (02) ejemplares de Convención Colectiva de Trabajo en original y copia, la cual consignan conjuntamente con los siguientes documentos: *Registro Mercantil de COMERCIALIZADORA*

*SNACKS S.R.L.; Número de Identificación Laboral (NIL); Registro de Información Fiscal (RIF); Forma "S"; Planilla de costos de la Convención Colectiva de Trabajo para el período 2008-2011; copia del Poder del Asesor Jurídico de COMERCIALIZADORA; Convocatoria a la Asamblea General de Trabajadores de COMERCIALIZADORA, de fecha 04/09/08; Acta de Asamblea de Trabajadores de COMERCIALIZADORA, de fecha 06/09/08; Listado de firmas de Trabajadores asistentes a la Asamblea General de fecha 06/09/08; Estatutos de SINPROSNACKS-YAGUARA.*

**En este estado ambas partes de común acuerdo conjuntamente intervienen y exponen:** *"Consignamos en este acto escrito constante de tres (03) folios útiles mediante el cual solicitamos a esta Inspectoría Nacional del Trabajo el Depósito y Homologación de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre **COMERCIALIZADORA SNACKS S. R. L.** y el **SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE COMERCIALIZADORA SNACKS S. R. L. (SINPROSNACKS-YAGUARA)**, la cual tendrá una vigencia de tres (3) años, comenzando a regir a partir del día 1° de julio de 2008 hasta el 30 de junio de 2011, a los fines de su Depósito y Homologación. Asimismo consignamos los siguientes anexos: Registro Mercantil de COMERCIALIZADORA SNACKS S.R.L.; Número de Identificación Laboral (NIL); Registro de Información Fiscal (RIF); Forma "S"; Planilla de costos de la Convención Colectiva de Trabajo para el período 2008-2011; copia del Poder del Asesor Jurídico de COMERCIALIZADORA; Convocatoria a la Asamblea General de Trabajadores de COMERCIALIZADORA, de fecha 04/09/08; Acta de Asamblea de Trabajadores de COMERCIALIZADORA, de fecha 06/09/08; Listado de firmas de Trabajadores asistentes a la Asamblea General de fecha 06/09/08 y Estatutos de SINPROSNACKS-YAGUARA*



Igualmente le informamos a este Despacho, la dirección de la empresa COMERCIALIZADORA SNACKS, S. R. L.: 2da transversal de los Cortijos con calle Hans Neuman, Edif. Fundación Polar, piso 3, Urbanización Los Cortijos. Caracas. Teléfono 0412/276-00-18, Dirección de la Organización Sindical: Centro de Distribución en La Yaguara, calle 1, diagonal al VIVEX, galpón N° 5, La Yaguara, Caracas. Teléfono: 0412/398-32-34 *Es todo*". La Funcionaria del Trabajo que suscribe la presente acta, deja constancia de la exposición que antecede y de la presentación de la Convención Colectiva por ante este Despacho. Es Todo Terminado, se leyó y conformes firman.....

**POR EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**POR LA EMPRESA COMERCIALIZADORA SNACKS S.R.L.**

**POR EL SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE LA  
COMERCIALIZADORA SNACKS YAGUARA  
(SINPROSNACKS-YAGUARA)**

## **TÍTULO I**

### **CLÁUSULAS GENERALES**

#### **CLÁUSULA 1: DEFINICIONES GENERALES**

**A) CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:** Este término se refiere al presente cuerpo normativo de condiciones y beneficios laborales, convenidos para la administración de las relaciones de trabajo, entre La Empresa "Comercializadora Snacks S.R.L", y sus Trabajadores que prestan servicios en el Centro de, Distribución de La Yaguara, ubicado en la Zona Industrial La Yaguara, Segunda y Tercera Calle Diagonal al Módulo de Tránsito Terrestre, Caracas, Distrito Capital., conforme al presente documento.

**B) LA EMPRESA:** Este término identifica a La Empresa Comercializadora Snacks, S.R.L., en su Centro de Distribución de La Yaguara ubicado en la Zona Industrial La Yaguara, Segunda y Tercera Calle Diagonal al Módulo de Tránsito Terrestre, Caracas, Distrito Capital, y signataria de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**C) CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA YAGUARA:** Este término identifica, al área donde se reúne las actividades del almacenaje, administración, distribución y venias de Comercializadora Snacks, S.R.L

**D) TRABAJADOR (ES):** A los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 39 de Ley Orgánica del Trabajo, este término identifica a toda persona natural, que realice una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de La Empresa, y comprende a los Trabajadores que presten sus servicios en el Centro de Distribución de la Yaguara, que ocupen los cargos descritos en los "Tabuladores de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales" contenido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**E) SINDICATO:** Se refiere a la organización sindical denominada Sindicato Profesional de Trabajadores de La Empresa Comercializadora Snacks S.R.L., (SINPROSNACKS-YAGUARA)

**F) JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO:** Este término se refiere a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato Profesional de Trabajadores de La Empresa Comercializadora Snacks S.R.L., (SINPROSNACKS-YAGUARA), que representa a los Trabajadores afiliados y que presten servicios en La Empresa Comercializadora Snacks S.R.L., en el Centro de Distribución de La Yaguara, ubicado en el Distrito Capital, con ocasión a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**F) JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO:** Este término se refiere a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato Profesional de Trabajadores de La Empresa Comercializadora Snacks S.R.L., (SINPROSNACKS-YAGUARA), que representa a los Trabajadores afiliados y que presten servicios en La Empresa Comercializadora Snacks S.R.L., en el Centro de Distribución de La Yaguara, ubicado en el Distrito Capital, con ocasión a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**G) FEDERACIÓN:** Este término identifica a la **UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES U.N.T.** a la cual está afiliado el Sindicato suscribiente y administrador de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**H) PARTES:** Este término se refiere a La Empresa, los Trabajadores, el Sindicato y su Junta Directiva, signatarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**I) REPRESENTANTES DEL PATRONO:** Este término se refiere a las personas naturales que determinen la Ley, el Acta Constitutiva o los Estatutos de La Empresa, así como también aquellas personas que sean formalmente autorizadas por La Empresa.

**J) REPRESENTANTES SINDICALES:** Este término se refiere a las personas naturales que conformen la Junta Directiva de la organización sindical que suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo así como a los Miembros de la Coordinación de la Federación, debidamente facultados para ello.

**K) JORNADA ORDINARIA:** Se entenderá como jornada ordinaria de trabajo, el tiempo convenido durante el cual, el Trabajador se encuentra a disposición de La Empresa y no puede disponer libremente de su actividad en los términos previstos en el artículo 189 de la Ley Orgánica del Trabajo. Se considerará que el Trabajador está a disposición de La Empresa, desde el momento en que llega al lugar de trabajo, y hasta que finalice su jornada de trabajo, todo de conformidad con las disposiciones de la vigente Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y su Reglamento.

**L) SALARIO:** Se entiende por Salario, para los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, la remuneración que corresponde al Trabajador por la prestación de sus servicios y comprende tanto lo estipulado por unidad de tiempo, las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los e . s o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, si fuere el caso, y cualquier otra remuneración, provecho o ventaja que perciba el Trabajador por causa de su labor, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**M) SALARIO BÁSICO:** Este término se refiere a la suma fija que devenga el Trabajador a cambio de su jornada ordinaria de trabajo, con exclusión de las bonificaciones, primas o recargos de cualquier especie o naturaleza, convenida para cada una de las categorías ocupacionales descritas en los "**Tabuladores de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales**".

**N) SALARIO NORMAL:** Este término indica 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, así como aquellas que la Ley Orgánica del Trabajo y/o las Partes consideren como de carácter no salarial. Para la estimación del Salario Normal, ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo.

**O) TABULADOR:** Este término indica la Lista de Categorías Ocupacionales y el correspondiente Salario Básico Diario, conforme al cual deberán ser contratados los Trabajadores, el cual forma parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **CLÁUSULA 2: RELACIONES TRABAJADORES EMPRESA**

Las partes suscribientes de la presente Convención Colectiva de Trabajo están de acuerdo y así lo confirman, que dentro de La Empresa debe continuar reinando el necesario espíritu de comprensión y colaboración mutua para lograr un provechoso y justo entendimiento Trabajador-Empresa, base indispensable para la construcción y mantenimiento de relaciones de trabajo en un ambiente laboral armonioso, de colaboración. En beneficio de este buen entendimiento y para que los resultados de

buenas y cordiales relaciones entre La Empresa y los Trabajadores, repercutan positivamente; en beneficio de todos, es por lo que se afirma que en el trabajo debe imperar un inquebrantable estado del orden y disciplina por parte de todos los Trabajadores, el Sindicato y La Empresa, así como también el respeto mutuo y recíproca consideración.

Las únicas vías transitables que reconocemos las Partes, para plantear las quejas, reclamos, desavenencias y discrepancias es la conversación respetuosa, sincera y amplia que persiga a toda costa la conciliación de intereses. Una vez agotados los recursos persuasivos y conciliatorios, sin lograr un acuerdo, entonces las Partes podrán recurrir conforme lo establecen las normas legales, ante las autoridades competentes si fuere necesario.

### **CLÁUSULA 3: TRABAJADORES AMPARADOS**

Están amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo todos los Trabajadores contratados por La Empresa para la realización de las labores con ocasión a su designación en cualesquiera de las categorías ocupacionales establecidas en los Tabuladores que forman parte de la Presente Convención Colectiva de Trabajo.

Estarán excluidos del ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las personas naturales que desempeñan puestos, cargos o trabajos de Dirección, Confianza, Administración, Supervisión, Inspección, Vigilancia, que se desempeñen en las áreas que reúnen las actividades de Almacenaje, Administración, Distribución, Ventas; y aquel personal que actuando con el carácter, de Representantes de La Empresa, suscriben el presente cuerpo de acuerdos, todo de conformidad con, las disposiciones de los artículos 42, 45, 50, 51 Y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como también aquellos Trabajadores que desempeñen o realicen actividades no descritas en los Tabuladores.

## **TÍTULO II**

### **CLÁUSULAS REGULATORIAS SIN INCIDENCIA SALARIAL**

#### **CLÁUSULA 4: CARNET DE IDENTIFICACIÓN**

La Empresa conviene en entregar un (1) carnet individual de identificación a cada uno de sus Trabajadores, el cual deberá ser presentado al ingreso al Centro de Distribución de la Yaguara, así como también cuando sea requerido durante su jornada de trabajo.

Queda entendido que en caso de extravío, La Empresa proveerá al Trabajador de un (1) carnet de trabajo de reposición. De ser necesaria una nueva reposición, el Trabajador estará obligado a pagar el valor del mismo.

#### **CLÁUSULA 5: TABULADOR Y LISTA DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES**

Las Partes convienen en aceptar los Tabuladores y Listas de Categorías Ocupacionales, insertos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y que forma parte integrante de la misma. En caso de ser necesario establecer nuevas categorías de cargos, debido a cambios de equipos, nuevos tipos de trabajo o cumplimiento de requisitos legales, La Empresa de común acuerdo con el Sindicato, podrá realizar las modificaciones a la lista de categorías incorporadas en los Tabuladores que considere pertinentes.



Las Partes convienen los siguientes Tabuladores como parte integrante de esta Convención Colectiva de Trabajo, en los términos que se describen a continuación:

#### **TABULADOR LA YAGUARA ADMINISTRACION DE SUCURSALES**

Nivel	Categoría Ocupacional
I	AYUDANTE DE ALMACEN II
II	AYUDANTE DE ALMACEN I
III	OPERADOR MONTACARGA AUXILIAR ADMINISTRATIVO

#### **TABULADOR LA YAGUARA VENTAS**

Nivel	Categoría Ocupacional
I	AGENTE DE TELE - VENTAS
II	PROMOTOR
III	VENDEDOR II
IV	VENDEDOR I

#### **CLÁUSULA 6: JORNADA DE TRABAJO**

Las Partes convienen que en materia de Jornada de Trabajo, y salvo las excepciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) horas semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) horas por semana.

Se considera como **jornada diurna** la cumplida entre las 5:00 am. y las 7:00 p.m.

Se considera como **jornada nocturna** la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Se considera como **jornada mixta** la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Es entendido por las Partes que para el supuesto que, en virtud de una reforma legal, sean disminuidos los límites de la Jornada de Trabajo aquí convenida, Las partes en conjunto, evaluarán los impactos y consecuentes modificaciones a las que hubiere lugar en los todos ellos en concordancia con lo dispuesto en la Cláusula "Cambio de Horario de Trabajo y Rotación Turnos". Si como consecuencia de la reducción legal de la jornada de trabajo, estuviere implicada reducción de salarios, La Empresa se compromete a mantener el Salario Básico devengado por cada Trabajador según su Categoría Ocupacional, en los mismos términos y condiciones acordados en los Tabuladores de Salarios convenido en esta Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Es entendido por las Partes que con base en lo establecido en los artículos 201 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, La Empresa podrá implementar la rotación de grupos de trabajo, en el entendido que el total de

horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas, no excederá en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. En tal sentido, las Partes reconocen que Jornada de Trabajo aquí convenida cumple con los límites fijados por la referida Ley, así como con las previsiones compensatorias a las que hubiere lugar.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes expresamente reconocen que la Jornada de Trabajo de quienes ocupan las categorías ocupacionales contenidas en el "Tabulador de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales para Ventas", es discontinua, en virtud de lo cual y con base en lo establecido en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo, los mismos podrán laborar once (11) horas diarias. A pesar de lo anterior, Las Partes han convenido en realizar de manera progresiva ajustes en sus sistemas y jornadas de trabajo para lo cual han acordado la conformación de una Mesa Técnica de Trabajo, constituida de manera paritaria por los miembros de la Junta Directiva del Sindicato así como por representantes de La Empresa, la cual funcionará en los términos previstos en la Cláusula: Disposición Transitoria.

#### **CLÁUSULA 7: PERÍODO DE PRUEBA**

Las Partes convienen que en el caso de contratos de trabajo en los cuales se pacte un periodo de prueba, se aplicará lo establecido en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 25 de su Reglamento. Entendiéndose que vencido el periodo de prueba de noventa (90) días continuos, si el Trabajador continua prestando sus servicios para La Empresa, se considerará como personal fijo.

En relación con los contratos a tiempo determinado, se aplicará lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 8: CAMBIO DE HORARIOS DE TRABAJO Y ROTACIÓN DE TURNOS**

En caso de ser necesaria la modificación temporal, ocasional, por estacionalidad, por emergencia, por incremento o por reducción de la demanda de productos en el mercado, La Empresa conviene en discutir con el Sindicato, y convenir de mutuo acuerdo, los cambios que deben ser realizados en los Horarios de Trabajo y/o Sistemas de Rotación de Turnos, quedando establecido que ningún Trabajador podrá ser sometido intempestivamente a un cambio en su horario de trabajo y secuencia de rotación.

Queda entendido por las Partes, que para los efectos de un nuevo Horario de Trabajo, La Empresa deberá convocar por escrito una reunión con el Sindicato, en la cual deberá ser presentada la propuesta de modificación del Horario de Trabajo. La convocatoria deberá realizarse con por lo menos cinco (5) días de anticipación, y deberá establecer la fecha y hora de la reunión. En la reunión convenida se agotarán las revisiones y discusiones necesarias para acordar de mutuo acuerdo la implementación del cambio necesario.

Una vez acordado el nuevo Horario de Trabajo, La Empresa notificará del cambio al Trabajador escrito, garantizándole **un mínimo de dieciséis (16) horas continuas** de descanso, contadas a partir de la terminación del último día de la jornada efectivamente laborada.

Son excepciones a lo establecido en esta Cláusula, los casos del personal que ingresa para el reemplazo de otro Trabajador que se encuentre en capacitación, así como el personal que se reincorpora luego de un reposo médico prolongado, una vez haya sido emitida y certificada el alta médica por cuenta del médico especialista tratante.

## **CLÁUSULA 9: RETARDOS**

La Empresa conviene en permitir el ingreso al lugar de trabajo a los Trabajadores que lleguen retar a su jornada de trabajo, sin pérdida de su correspondiente remuneración, hasta por un lapso de quince (15) minutos, contados a partir de la hora de entrada establecida en el Horario de Trabajo correspondiente a su grupo de trabajo, sólo en los siguientes casos:

a.-lluvias;

b.- caso de fuerza mayor que imposibilite al Trabajador presentarse a su lugar de trabajo a la hora convenida.

Es entendido por Las Partes que los retardos a que se refiere la presente Cláusula, deberán regirse por las disposiciones previstas en el artículo 38 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el cuál se define que el incumplimiento reiterado del horario de trabajo, y su inobservancia en, por lo menos, en cuatro (04) oportunidades, en el lapso de un mes, se considerará causa justa para el despido del trabajador.

## **CLÁUSULA 10: PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE SALARIOS**

La Empresa se compromete a pagar a sus Trabajadores los salarios que le corresponden, dentro de la jornada de trabajo. En aquellos casos donde los Trabajadores estén recibiendo su salario a través de cuentas bancarias, La Empresa se compromete a asumir los cargos que dichas operaciones bancarias generen en función de resguardar la integridad del salario, todo de conformidad con lo previsto en el artículo 55 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

A los efectos del pago del salario, La Empresa entregará a cada uno de sus Trabajadores el correspondiente "Comprobante o Recibo de Pago" como documento que detalla la relación explicativa de las asignaciones, pagos y deducciones que le corresponden de acuerdo con su jornada, a fin de que éstos puedan verificar el origen de las cantidades dinerarias depositadas en la cuenta bancaria, identificada para tales fines y que surta efecto como recibo de depósito.

En caso de discrepancias, el Comprobante o Recibo de Pago será el soporte de la recepción de las cantidades dinerarias, y prueba documental para identificar diferencias, discrepancias o reclamos respecto de las cantidades dejadas de percibir. En caso de error en la elaboración de la nómina, La Empresa se compromete a resolver la discrepancia, al día hábil siguiente de presentado el reclamo respectivo, siempre y cuando el mismo sea presentando antes de las 5:00 p.m. de lunes a viernes de cada semana, con excepción de los días jueves.

El Comprobante o Recibo de Pago, será entregado los primeros cinco (5) días de cada mes, y el mismo deberá incluir además de la información establecida en el párrafo anterior, el nombre completo del Trabajador, su número de cédula de identidad, y el monto acumulado por concepto de utilidades.

El Comprobante o Recibo de Pago deberá especificar los detalles y conceptos de la remuneración, siempre que hayan sido causadas, tales como:

- Salario Básico;
- Horas extras;
- Bono nocturno;
- Primas;
- Días feriados;
- Descansos trabajados;
- Permisos Remunerados;
- Diferencias de Salario, en caso de que las hubiere; y,
- Demás remuneraciones.

De igual modo deberá indicar las deducciones legales y convencionales a las que haya lugar, por concepto de:

- Régimen Prestacional de Salud (Seguro Social Obligatorio (SSO));
- Régimen Prestacional de Empleo (Paro Forzoso);
- Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (antes Política Habitacional);
- Cuotas Sindicales Ordinarias o Extraordinarias (indicando las siglas del mismo);
- Casas Comerciales;
- Montepío;
- Préstamos;
- Demás Deducciones.

Estos mismos detalles y conceptos serán especificados cuando se trate del pago por concepto de las Vacaciones Anuales y del Bono Vacacional del Trabajador.

- Régimen Prestacional de Salud (Seguro Social Obligatorio (SSO));
- Régimen Prestacional de Empleo (Paro Forzoso);
- Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (antes Política Habitacional);
- Cuotas Sindicales Ordinarias o Extraordinarias (indicando las siglas del mismo);
- Casas Comerciales;
- Montepío;
- Préstamos;
- Demás Deducciones.

Estos mismos detalles y conceptos serán especificados cuando se trate del pago por concepto de las Vacaciones Anuales y del Bono Vacacional del Trabajador.

#### **CLÁUSULA 11: SUSPENSIÓN DE LABORES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**

En caso de interrupciones en las actividades del Centro de Distribución de La Yaguara, por causas ajenas a la voluntad de los Trabajadores, y por ende no imputables a éstos, tales como falta de inventario de producto terminado, retraso en la llegada de los vehículos contentivos el producto terminado, la Empresa conviene en reconocer el tiempo que dure la Interrupción como Jornada efectiva de trabajo, siempre y cuando los Trabajadores permanezcan en La Empresa, a solicitud de ésta.

#### **CLÁUSULA 12: APRENDICES INCE**

De conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa en concordancia con el artículo 45 de su Reglamento.

El salario básico mensual de los Aprendices será el establecido por el Ejecutivo Nacional, y debidamente publicado en la Gaceta .Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Adicionalmente, La Empresa continuara con su practica de otorgar a los Aprendices a Signados para su formación en el centro de Distribución de La Yaguara, por vía de excepción, los siguientes beneficios laborales: Vacaciones, Bono Vacacional, Utilidades, una vez finalizado el periodo de formación teórica y según lo previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo, Caja de Ahorros, Póliza de Vida y Accidentes Personales y ticket de Juguetes en caso de tener hijos menores de doce (12) años.

Es acuerdo expreso entre las partes, que los Aprendices no podrán ser utilizados en labores distintas a las programadas en el Sistema de Aprendizaje.

#### **CLÁUSULA 13: DETENCIONES POLICIALES O JUDICIALES**

En caso de que un Trabajador sea detenido preventivamente a los fines de averiguación policial o judicial, y cuando éste no hubiere incurrido en falta alguna que lo justifique, conforme a lo indicado en el literal F del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, La Empresa conviene en pagar su salario básico por el tiempo de la detención hasta un máximo de treinta (30) días continuos.

Esta misma condición se aplicará también en los casos que el Trabajador fuere detenido por accidentes de tránsito. Si la detención motivada por accidentes de tránsito se prolongare más allá del lapso anteriormente indicado, y el Trabajador optare por renunciar a su trabajo en La Empresa, ésta le pagará la indemnización prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 14: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO**

Cuando el Trabajador sea requerido para cumplir el Servicio Militar Obligatorio, La Empresa le otorgará, previa comprobación correspondiente, permiso remunerado a salario básico, hasta por siete (7) días continuos.

Si dentro de ese periodo no fuese admitido en definitiva en el Servicio Militar, el Trabajador deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores en La Empresa. En caso que el Trabajador sea admitido en el Servicio Militar, podrá optar por terminar su relación de trabajo con La Empresa. En este último supuesto, La Empresa conviene en otorgarle una indemnización especial, no salarial y única, equivalente a lo que le

hubiere correspondido por concepto de indemnización por despido injustificado prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo.

### **TÍTULO III**

#### **CLÁUSULAS SOCIO-ECONÓMICAS**

##### **CLÁUSULA 15: LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

La Empresa en el marco de su política de responsabilidad social, y en cumplimiento de todas disposiciones legales en esta materia, continuará otorgando a sus trabajadores el beneficio Contemplado en la Ley de Alimentación Para los Trabajadores.

En tal sentido, La Empresa suministrará un (1) ticket de alimentación, por cada jornada de efectivamente laborada cuyo valor será Cero Coma Treinta y Nueve (0,39) Unidad Tributaria.

Este beneficio será otorgado a los Trabajadores que perciban un Salario Básico que no exceda de tres (3) salarios mínimos.

El referido beneficio será pagado por La Empresa por meses calendarios, incluyendo los periodos de suspensión de la relación de trabajo por enfermedad y/o accidente ocupacional, con exclusión permisos remunerados y del período anual de vacaciones.

##### **A) MODALIDAD DE CUMPLIMIENTO:**

Las Partes acuerdan que este beneficio será otorgado mediante la entrega al trabajador, tickets de alimentación, para su exclusiva utilización en cualquier establecimiento de expendio de alimentos (Le. mercados, supermercados, hipermercados y otros de semejanza naturaleza).

Dicho beneficio será pagado a través de la modalidad de tickets de alimentación, emitidos por una Empresa de servicios especializada en la administración y gestión de beneficios sociales, la cual deberá estar debidamente autorizada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

##### **B) OPORTUNIDAD PARA EL ABONO MENSUAL:**

Los tickets de alimentación serán entregado a los trabajadores por mes vencido, dentro de los primeros (5) días hábiles del mes siguiente.

##### **C) CARÁCTER NO SALARIAL:**

El beneficio de carácter social no remunerativo contemplado en ésta cláusula no será considerado como salario de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo! en concordancia con el artículo 50 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 5 de la Ley de Alimentación para Trabajadores.



#### **D) CANTIDAD, CALIDAD Y PRECIOS DE LOS ALIMENTOS:**

Los trabajadores beneficiarios podrán elegir libremente la cantidad y calidad de los alimentos a adquirir a través de la utilización del Ticket de alimentación, sin injerencia alguna por parte de La Empresa. Los precios de venta de los alimentos serán los señalados por el establecimiento de expendio de alimentos.

Las Partes reconocen que La Empresa no será responsable en caso de escasez de alimentos u otros víveres.

#### **CLÁUSULA 16: BENEFICIO SOCIAL DE PROVISIÓN DE ALIMENTOS.**

(a) Ciento Sesenta Y Cinco Bolívares Fuertes (Bs.F.165.,00) mensuales para el primer año de vigencia colectiva la presente convención colectiva de trabajo;

(b) Ciento Ochenta Y Cinco Bolívares Fuertes (Bs.F.185,00), para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo; y

(c) de Doscientos Bolívares Fuertes (Bs.F.200,00) para el tercer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

El referido beneficio será pagado por La Empresa por meses calendarios, incluyendo los períodos de suspensión de la relación de trabajo por enfermedad y/o accidente ocupacional así como los permisos remunerados, con exclusión del período anual de vacaciones. Dicho beneficio será paga través de la modalidad de tickets de alimentación, emitidos por una Empresa de servicios especializa en la administración y gestión de beneficios sociales.

#### **CLÁUSULA 17: CUIDADO INTEGRAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa en el marco de su política de responsabilidad social, y en cumplimiento de todas disposiciones legales en esta materia, continuará otorgando a sus trabajadores el pago de la matrícula y las mensualidades a la guardería infantil o a los servicios de educación inicial, debidamente inscritos ante las autoridades competentes, como obligación derivada de ser ésta la modalidad convenida para el disfrute del referido beneficio.

En tal sentido, La Empresa continuará pagando a la guardería infantil o a los servicios de educación inicial, debidamente registrados por el trabajador, la matricula y mensualidad, por una cantidad equivalente al Cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo nacional.

Este beneficio será otorgado a los trabajadores que perciban una remuneración mensual que no exceda de cinco (5) salarios mínimos, hasta que los hijo(s) o las hija(s) cumplan los cinco (05) años de edad.

Es entendido por las partes, que al ser el beneficiario de lo aquí convenido, el hijo(s) o hija(s) del trabajador, de ocurrir el supuesto de que ambos padres sean trabajadores activos de La Empresa, corresponderá el otorgamiento sólo a través de uno de ellos, sin menoscabo de lo previsto en el artículo 108 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

El presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 50 de su reglamento.

#### **CLÁUSULA 18: JUGUETES**

La Empresa conviene en contribuir con un juguete de buena calidad, para los hijos de sus trabajadores que se encuentren en edades comprendidas entre los cero (0) y doce (12) años de edad, y que se encuentren debidamente inscritos en los registros de La Empresa. La oportunidad de entrega de este beneficio se realizará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

A tales fines, La Empresa hará entrega a cada trabajador de un ticket-juguete por cada hijo, el cual tendrá un valor equivalente a tres (3) unidades tributarias, cada uno, para ser canjeado en las casas comerciales convenidas para tal fin.

es entendido por las partes, que al ser el beneficiario de lo aquí convenido, los hijo(s) o las hija(s) del trabajador, de ocurrir el supuesto de que ambos padres sean trabajadores activos de La Empresa, corresponderá el otorgamiento sólo a través de uno de ellos.

Es convenio entre las partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 50 de su reglamento

#### **CLÁUSULA 19: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa en el marco de su política de responsabilidad social, conviene en conceder a los hijos de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un total de diez Becas anuales, distribuidas de la siguiente manera:

1. Cinco (5) becas anuales para los hijos de los trabajadores que cursen estudios de educación básica de

10 a 90 grado, por un monto equivalente a uno coma cinco (1,5) unidades tributarias mensuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

2. Tres (3) becas anuales para los hijos de los trabajadores que cursen estudios de educación diversificada, por un monto equivalente a dos (2,0) unidades tributarias mensuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. ~

3. Dos (2) becas anuales para los hijos de los trabajadores que cursen estudios de educación superior por un monto equivalente a dos coma cinco (2,5) unidades tributarias mensuales, durante la vigencia de presente Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** A los fines del otorgamiento, asignación, evaluación y/o revisión de las becas, será nombrada una Comisión Especial Paritaria conformada por

cuatro (4) miembros: dos (2) en representación del sindicato, y dos (2) en representación de La Empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Es acuerdo expreso entre Las Partes que las becas sólo serán concedidas a: (i) los hijos de los trabajadores que se encuentren inscritos en los registros de La Empresa; y (ii) cuando los trabajadores consignen ante el departamento de Capital Humano de La Empresa las constancias de inscripción de sus hijos en los entes educativos que corresponda, así como las constancias aprobatorias de los lapsos y/o semestres concluidos

**PARÁGRAFO TERCERO:** Es entendido por Las Partes que para optar al otorgamiento del beneficio contenido en esta cláusula, el solicitante deberá haber cumplido con los requisitos de inscripción en la Institución Educativa Respectiva, Certificación de Notas y demás requisitos exigidos en la Política de Estudios de La Empresa.

**PARÁGRAFO CUARTO:** El estudiante que haya sido seleccionado como beneficiario de una de estas becas, deberá cumplir con el rendimiento y niveles de aprobación de estudios exigidos en la Política de Estudios de La Empresa, en el entendido, que de no cumplir con los requisitos en ella prevista, perderá automáticamente el derecho a percibir el monto correspondiente a la Beca que le hubiere sido otorgada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Es acuerdo expreso entre Las Partes que el otorgamiento de estas becas, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el artículo 33 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 50 de su reglamento, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial ninguno de los efectos legales.

## **CLÁUSULA 20: BECAS PARA TRABAJADORES**

La Empresa en el marco de su política de responsabilidad social, conviene en conceder Trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un total de Cinco (5) becas anuales, por un monto equivalente a dos coma cinco (2,5) unidades tributarias mensuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** A los fines del otorgamiento, asignación, evaluación y/o revisión de la será nombrada una comisión especial paritaria conformada por cuatro (4) miembros: dos representación del sindicato, y dos (02) en representación de La Empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Es acuerdo expreso entre Las Partes que las becas sólo serán concedidas a: (i) los Trabajadores que se encuentren activos en La Empresa; y (ii) cuando los Trabajadores consignen ante el Departamento de Capital Humano de La Empresa la solicitud de la beca así como las constancias de inscripción ante los entes educativos que corresponda, y las constancias aprobatorias de los lapsos y/o semestres concluidos.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Es entendido por Las Partes que para optar al otorgamiento del beneficio contenido en esta cláusula, el solicitante deberá haber cumplido con los requisitos de inscripción en la Institución Educativa Respectiva, Certificación de Notas y demás requisitos exigidos en la Política de Estudios de La Empresa.

**PARÁGRAFO CUARTO:** El trabajador estudiante que haya sido seleccionado como beneficiario de una de estas becas, deberá cumplir con el rendimiento y niveles de aprobación de estudios exigidos en la Política de Estudios de La Empresa, en el entendido, que de no cumplir con los requisitos en ella prevista, perderá automáticamente el derecho a percibir en monto correspondiente a la Beca que le hubiere sido otorgada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Es acuerdo expreso entre Las Partes que el otorgamiento de estas becas, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 50 de su reglamento.

#### **CLÁUSULA 21: PERMISO PARA TRAMITAR DOCUMENTOS**

La Empresa conviene en conceder al trabajador que así lo solicite, con dos (2) días de anticipación por lo menos, cuatro (4) días de permiso remunerado a Salario Básico, por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, no acumulables, para tramitar documentos personales. Para hacerse acreedor del beneficio aquí estipulado, el Trabajador deberá presentar a La Empresa el comprobante de la respectiva tramitación.

#### **CLÁUSULA 22: PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES**

La Empresa, en el marco de su política de responsabilidad social, continuará con el auspicio de actividades deportivas y culturales de sus trabajadores, para la mejor utilización de su tiempo a tales fines, Implementara la práctica del Comité de Cultura y Deportes, organizado para la planificación y coordinación de las referidas actividades. Es entendido por Las Partes que este Comité de Cultura y Deportes estará integrado por los miembros activos del Comité de Calidad de Vida, el Secretario de Cultura y Deportes del Sindicato, y los Delegados Deportivos designados por cada disciplina deportiva.

Cuando un Trabajador sea seleccionado para representar a La Empresa en torneos deportivos o eventos culturales de carácter regional o nacional, La Empresa le concederá un permiso remunerado a salario básico, mientras dure su participación en el evento en cuestión. Es entendido por Las Partes que la participación a la que se refiere el presente párrafo será de hasta un máximo de cinco (5) eventos deportivos regionales y/o nacionales, por cada año calendario.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa conviene en entregar anualmente, a través del Comité de Cultura y Deportes, la dotación de los implementos deportivos y uniformes de acuerdo con las normas técnicas de cada disciplina, como sigue:

##### **Softball:**

Veinticinco (25) uniformes, integrados por: gorra, franela, pantalón y medias. Diez (10) cajas de pelotas de softball.

##### **Basketball:**

Diez (10) uniformes, integrados por: camisetas, short y medias. Dos (2) balones.

**Dominó:**

Ocho (8) uniformes, integrados por: franelas y gorras. Cuatro (4) juegos de domino

**Fútbol de salón:**

Doce (12) uniformes, integrados por: franelas, short y medias dos (2) balones, nº 3.

De igual manera, La Empresa otorgará en un plazo de Ciento Veinte (120) días continuos, contados a partir del depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y por una sola vez durante su vigencia, los siguientes implementos deportivos de buena calidad

1) Una (1) careta, Un (1) peto, Un (1) casco y Un (1) juego de chingalas.

2) Cinco (05) bates de softball.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Adicionalmente, las partes conviene que los gastos que tengan que pagar en las razones de sus actividades deportivas correrá por cuenta de la empresa, y los equipos deberán estar conformados en un 100 % por los trabajadores de la misma. Los gastos a que se refiere esta cláusula son inscripción, arbitraje y refrigerios.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Con la finalidad de fomentar y proyectar las actividades culturales de deportivas de la empresa, esta conviene en aportar al sindicato, una contribución especial y un equivalente a (3 U.T.) por cada año calendario de vigencia de esta convención colectiva. El monto indicado será entregado, anualmente, a nombre del sindicato, a través del secretario de finanzas, o personal autorizada para tales fines

**CLÁUSULA 23: PERMISOS PARA EXÁMENES MÉDICOS Y CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALISTAS**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores permiso remunerado a salario básico, con la finalidad de que éstos asistan a consultas y exámenes médicos con especialistas, siempre y cuando la cita sea previamente comprobada por La Empresa mediante referencias médicas o tarjetas de citas expedidas por el instituto venezolano de los seguros sociales, o por cualquier otro centro medico asistencial público o privado.

**CLÁUSULA 24: PERMISO PARA EXÁMENES DE ESTUDIANTES**

La Empresa concederá permiso remunerado para aquellos Trabajadores que se encuentren cursando estudios de bachillerato, técnicos o universitarios, cuando éstos necesiten presentar exámenes. En cualquier caso, para tener derecho a este beneficio, el Trabajador deberá solicitar por escrito, el permiso con al menos un (1) día hábil de anticipación, y posteriormente, consignar ante el departamento de capital humano de La Empresa, la constancia correspondiente de haber presentado el examen

## CLÁUSULA 25: ESTACIONAMIENTO

La Empresa conviene en mantener un área destinada para el uso de estacionamiento de los vehículos de los trabajadores durante su jornada laboral, de acuerdo a su Política de Asignación de Lugares de Estacionamiento.

En este sentido, cuando en el Centro de Distribución no exista un área disponible para la asignación de un lugar de Estacionamiento para el Trabajador, La Empresa se compromete a asignarte un lugar de en un sitio cercano al Centro de Distribución.

Las partes convienen en hacer cumplir y respetar las normativas internas sobre el uso de las áreas de estacionamiento, en éste sentido, el Trabajador que tenga asignado un lugar de estacionamiento no podrá prestarlo, permutarlo o arrendarlo a ninguna otra persona, en caso de verificarse que el trabajador ha incurrido en alguno de éstos supuestos se considerará una falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo,

## CLÁUSULA 26: CAJA DE AHORRO

La Empresa en el marco de su Política de Responsabilidad Social y como estímulo al ahorro sostenido del Trabajador, conviene en mantener el beneficio de Fideicomiso de Caja de Ahorro, a los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

Es entendido por Las Partes, que el trabajador podrá disfrutar del presente beneficio, previa solicitud escrita de afiliación al Fideicomiso de Caja de Ahorros constituido para tal fin, así como previa autorización escrita dirigida a La Empresa, con la finalidad que ésta realice la retención que corresponda a cada trabajador en la oportunidad de pago de salarios.

En este sentido el trabajador tendrá las siguientes opciones de ahorro, a saber:

Opciones	Aporte mensual del trabajador	Aporte mensual de la empresa
Opción I	Equivalente al 3% de su salario básico mensual	100% del monto mensual aportado por el trabajador
Opción II	Equivalente al 5% de su salario básico mensual	100% del monto mensual portado por el trabajador
Opción III	Equivalente al 10% de su salario básico mensual	60% del monto mensual aportado por el trabajador

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Es acuerdo expreso entre las partes, que los trabajadores no podrán disponer libremente de los aportes efectuados por La Empresa, siendo que en todo caso se deberán r las condiciones convenidas sobre la disponibilidad de los mismos, de conformidad con las Leyes que rigen materia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las Partes convienen que el aporte de La Empresa al Fideicomiso de Caja de Ahorro, es una contribución especial de carácter no salarial, y en consecuencia no forma parte integrante del salario del trabajador, por tanto dicho aporte patronal queda excluido de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios económicos, socio-económicos e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo, y de esta Convención Colectiva de Trabajo, todo ello de conformidad con lo



establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 50 de su Reglamento.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Es acuerdo expreso entre Las Partes, que el Fideicomiso de Caja de Ahorro deberá ser constituido conforme a las disposiciones legales vigentes establecidas en la Ley de Cajas de Ahorros y Fondo de Ahorros, y a tales fines, el Sindicato, La Empresa y los Trabajadores, se comprometen en auspiciar y apoyar, en el marco de relaciones de interdependencia y colaboración, todas las acciones administrativas y legales necesarias para su constitución y regular funcionamiento.

#### CLÁUSULA 27: **PRODUCTOS DE LA EMPRESA**

La Empresa conviene en vender a sus trabajadores, hasta un máximo de Ciento Cuarenta y Cuatro (144) unidades, una vez al mes, previa presentación del pedido correspondiente, los productos que ésta distribuye localmente de acuerdo con su política interna, que prevé un Ocho por ciento (8%) de descuento sobre la "lista de precios a los clientes del comercio al detal". Es entendido por Las Partes, que los precios a los que se refiere la lista antes indicada, será la que establezca la alícuota del Impuesto al Valor Agregado o del impuesto que corresponda pagar al Estado.

#### CLÁUSULA 28: **OBSEQUIO DE PRODUCTOS**

La Empresa conviene en obsequiar anualmente, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, los obsequios que a continuación se especifican:

A.- Un paquete de Veinticuatro (24) unidades de productos en empaques pequeños, de (4) referencias disponibles en el Almacén, del centro de distribución de la Yaguara, para cada trabajador, **mensualmente**, con excepción del período de vacaciones anuales. Es entendido por las partes, que paquete mensual de productos será entregado a cada trabajador por mes calendario vencido, durante los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente.

B.- Un paquete de Veinticuatro (24) unidades de productos en empaques pequeños de (4) referencias disponibles en el Almacén del Centro de Distribución la Yaguara, para cada trabajador el día de **cumpleaños**.

C.- Un paquete de veinticuatro (24) unidades de productos en empaques pequeños disponibles en el Almacén del Centro de Distribución la Yaguara, para cada trabajador con ocasión al **día Internacional del Trabajador**.

D.- Tres (03) cajas de hasta Ochenta (80) unidades de productos de empaques pequeños de cuatro (4) referencias, disponibles en el Almacén del Centro de Distribución la Yaguara, para el **Sindicato**, las cuales serán entregadas mensualmente.

#### CLÁUSULA 29: **BONIFICACION PARA ADQUISICIÓN DE ÚTILES ESCOLARES PARA LOS HIJOS DEL TRABAJADOR**

La Empresa conviene en pagar por una sola vez al año, al Trabajador que tenga un tiempo de servicio mayor o igual a Treinta (30) días continuos, y se encuentre activo en la nómina de La Empresa par fecha del inicio del año escolar, según lo dispuesto por el Ministerio del Poder Popular para la Educación una contribución especial y excepcional de cuatro (4) Unidades Tributarias, por cada hijo menor de Veintiún (21) años que se encuentre inscrito en los registros de La Empresa, y curse entre el primer

(1er.) y el noveno (9no.) Grado de Educación Básica; y, primer (1er) y segundo (2do.) año del Ciclo Diversificado, o Educación Superior, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Educación.

Este beneficio deberá hacerse efectivo dentro de los Treinta (30) días continuos siguientes al inicio del año escolar, previa comprobación de la inscripción de cada hijo del trabajador en la Institución Educativa respectiva.

Es entendido por Las Partes, que al ser el beneficiario de lo aquí convenido, el hijo(s) o hija(s) del trabajador, de ocurrir el supuesto de que ambos padres sean trabajadores activos de La Empresa, corresponderá el otorgamiento sólo a través de uno de ellos.

Es convenio entre Las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 50 de su reglamento.

### **CLÁUSULA 30: BONIFICACIÓN Y PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJOS**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores que tengan por lo menos Tres (3) meses de servicios ininterrumpidos, una bonificación especial y única de carácter no salarial, equivalente a cuatro (4) unidades tributarias por cada hijo del trabajador que nazca vivo, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Adicionalmente, La Empresa concederá al Trabajador Tres (3) días de permiso remunerado a salario básico, los cuales deberá disfrutar dentro de los Treinta (30) días continuos siguientes al nacimiento del hijo. Es entendido entre Las Partes que el permiso aquí convenido es adicional a la licencia de paternidad prevista en la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, **según Gaceta Oficial nº 38.773 de fecha 20 de septiembre de 2007, vigente.**

Para optar a este beneficio el trabajador deberá presentar a La Empresa copia certificada de la partida de nacimiento expedida por la autoridad civil que corresponda, en la que conste el vínculo filiatorio.

Es entendido por las partes, que al ser el beneficiario de lo aquí convenido, los hijo(s) o las hija (s) del trabajador, y de ocurrir el supuesto de que ambos padres sean trabajadores activos de La. Empresa, corresponderá el otorgamiento de la bonificación por nacimiento, sólo a través de uno de ellos, de manera preferente a la madre.

Es convenio entre Las Partes, que la presente bonificación constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 50 de su reglamento.

### **CLÁUSULA 31: BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR**

La Empresa conviene en conceder a sus trabajadores que tengan por lo menos Tres (3) meses de servicios ininterrumpidos, y que contraigan Matrimonio, una bonificación especial y única de carácter no salarial, equivalente a Tres Coma Dos (3,2) Unidades Tributarias, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Adicionalmente, La Empresa concederá al trabajador cinco (5) días continuos de permiso remunerado q salario básico, los cuales deberá disfrutar dentro de los 30 días continuos a la celebración del Matrimonio.

Para optar a este beneficio el Trabajador deberá presentar a La Empresa copia certificada de la Partida de Matrimonio expedida por la autoridad civil que corresponda.

Es convenio entre las partes, que la presente bonificación constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 50 de su Reglamento.

#### CLÁUSULA 32: **PLAN DE SALUD.**

La Empresa continuará con su Política de atención de la Salud de sus Trabajadores y Familiares directos, y a tales fines procederá a disposición de los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Plan de Salud, asegurando las coberturas actuales según como se detalla a continuación:

a) Cobertura Básica de Hospitalización, Cirugía y Maternidad de hasta Diez Mil Bolívares Fuertes (Bs.Fs. 10.000,00) por año por enfermedad, para todos sus Trabajadores y sus familiares directos, entendiéndose por éstos al cónyuge o persona con la que haga vida marital, e hijos menores de veintiún (21) años.

b) Cobertura de Exceso, que amparen las contingencias de gastos médicos en exceso, sobre la Cobertura Básica.

c) Cobertura de Gastos Médicos Ruinosos, que ampare las contingencias por enfermedades ruinosas.

En relación con el valor de la prima por cada una de las coberturas antes descritas, La Empresa asumirá el cien **por ciento (100%) del valor de la prima correspondiente al Trabajador**; y en relación con el valor de la Prima de los Familiares, será asumida en un **setenta por ciento (70%) por La Empresa, y en e: un treinta por ciento (30%) por el Trabajador.**

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa conviene en poner a la disposición de los trabajadores la opción de afiliación de sus Padres. En los casos en los que el Trabajador desee voluntaria solicitar el otorgamiento de las Coberturas del Plan de Salud. Para Padres, asumirá el cien por ciento (100 %) del valor de la prima por las coberturas, en los términos y condiciones de los límites previstos para las coberturas básicas y de exceso convenidas específicamente para los Padres de los Trabajadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La cobertura de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, incluirá .el reembolso de consultas ambulatorias y medicinas debidamente indicadas por el médico especialista tratante, - quedando convenido que de tales consultas, así como de los tratamientos especializados, médicos o quirúrgicos se excluyen los siguientes: cirugía plástica de tipo estético o cosmético, tratamiento por alcoholismo o drogadicción, suministro de lentes, instalación de prótesis de cualquier tipo excepto como consecuencia de accidente industrial o enfermedad profesional, gastos odontológicos, y cualesquiera de las exclusiones establecidas por La Empresa en las Normativas vigentes para la administración del Plan de Salud.

**PARÁGRAFO TERCERO:** La Empresa se compromete a continuar difundiendo a todos sus trabajadores las condiciones, beneficios y procedimientos necesarios para la utilización de las referidas coberturas y sus condiciones.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Es convenio entre Las Partes, que el presente constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 50 de su reglamento,

**CLÁUSULA 33: COBERTURA DE LAS CONTINGENCIAS DE VIDA, ACCIDENTES PERSONALES Y FUNERARIOS PARA TRABAJADORES.**

Sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y las Normas Técnicas que se dicten a tal efecto; la Ley Orgánica de Seguridad Social, y demás normativa aplicable en la materia, La Empresa mantendrá la cobertura de **las contingencias de Vida, Accidentes Personales y Servicios Funerarios**, que amparan, a los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa conviene en otorgar adicional mente a las indemnizaciones por tales coberturas, una indemnización adicional especial y única, ante las siguientes contingencias:

**1) En caso de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad Ocupacional:**

A.- Cuando se trate de la Certificación de **Discapacidad Absoluta y Permanente** para cualquier actividad laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se conviene el otorgamiento de una indemnización única y excepcional equivalente a Seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs. 6.000,00).

B.- Cuando se trate de la Certificación de **Gran Discapacidad** como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, que obligue al trabajador a auxiliarse de otras personas para realizar ' los actos elementales de la vida diaria, se conviene el otorgamiento de una indemnización única y excepcional equivalente a Seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs. 6.000,00).

C.- Cuando se trate de la Certificación de la **Muerte como consecuencia de una enfermedad ocupacional y/o accidente de trabajo**, se conviene el otorgamiento de una indemnización única y excepcional equivalente a Seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs.6.000, 00).

**2) En caso de accidentes y/o enfermedad común:**

A- Cuando se trate de la Certificación de la **Incapacidad absoluta y temporal** para el trabajo originada por enfermedad y/o accidente común, previamente certificada por instituto Venezolano sociales (IVSS), y conviene el otorgamiento de una Indemnización única y excepcional equivalente a seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs. 6.000,00).

B.- Cuando se trate de la Certificación de la **Incapacidad absoluta y permanente** para el trabajo como consecuencia de una enfermedad y/o accidente común, previamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), y

conviene el otorgamiento de una indemnización única y excepcional equivalente a Seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs. 6.000,00).

C.- Cuando se trate de la Certificación de la **Muerte natural o accidental**, y conviene el otorgamiento una indemnización única y excepcional equivalente a Seis mil Bolívars Fuertes (Bs.Fs. 6.000,00).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Es entendido por Las Partes que la **Cobertura por Servicios Funerarios** que conviene La Empresa en mantener, amparará los servicios de urna funeraria, gestiones administrativas y legales, traslados terrestres, servicios velatorios en funerarias, y fosa en cementerio según disponibilidad, hasta el monto de la cobertura amparada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las referidas indemnizaciones serán pagadas por La Empresa, a los siguientes beneficiarios:

A- al trabajador discapacitado; o

B.- a la(s) persona(s) identificadas como beneficiarios por el trabajador; o

C.- a las personas especificadas en el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo; o

D.- a los herederos señalados en el Código Civil Venezolano.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Constituye un requisito imprescindible para el pago de las referidas indemnizaciones únicas y excepcionales, la presentación por parte del trabajador a La Empresa, del Certificado del origen ocupacional de las contingencias antes descritas emanado del instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), o por el Instituto Venezolano" los Seguros Sociales (IVSS), respectivamente y según corresponda.

**PARÁGRAFO CUARTO:** La Empresa continuará asumiendo en su totalidad el valor de la prima de las coberturas de Vida, Accidentes Personales y Servicios Funerarios para sus trabajadores, en los términos y condiciones descritos en la presente Cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Es acuerdo expreso entre las partes, que las referidas indemnizaciones no tienen incidencia salarial, y en consecuencia no impactarán la base de cálculo de los beneficios laborales que puedan corresponder a los trabajadores.

#### **CLÁUSULA 34: COBERTURA DE GASTOS FUNERARIOS PARA FAMILIARES Y PERMISO POR EL FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE TRABAJADORES.**

La empresa conviene continuar con su política de mantener la cobertura complementaria que ampara los servicios funerarios a los familiares de los trabajadores, en los mismos términos y condiciones previstos en la cobertura vigente.

El valor de la prima de esta cobertura complementaria a los familiares de los trabajadores, será pagada en un (100%) por la empresa.

Los familiares de los trabajadores que podrán ser asegurados son los siguientes: Cónyuge y Padres menores de 90 años, Hijos y Hermanos hasta los (30) años, Abuelos menores de (90) años, uno (1) por cada sexo y suegros menores de (90) años en sustitución de los abuelos (1) uno por cada sexo.

Es necesario resaltar que la cobertura de gastos funerarios de los hijos y hermanos, será hasta los (31) años de edad cumplidos, los demás familiares permanecerán mientras el trabajador sea beneficiario de la presente cláusula y hasta los límites de edad antes descritos.

Así mismo, la empresa conviene conceder permiso remunerado a salario básico cuando muera algún familiar, entendido por estos cónyuge o persona con la haga vida marital, hijos y padres siempre que comprueben su parentesco.

Estos permisos serán concedidos de la siguiente manera:

- A- Si el fallecimiento ocurre en la Gran Caracas, tres (3) días continuos.
- B- Si el fallecimiento ocurre en otros estados del territorio nacional, cuatro (4) días continuos

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las partes acuerdan que una vez notificado el suceso y concedido el permiso correspondiente, el trabajador debe presentar al Departamento de Capital Humano de La Empresa, dentro de los Quince días (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la contingencia, el certificado de defunción del familiar para la justificación de las ausencias. En caso de no presentar el soporta correspondiente, las ausencias del trabajador serán consideradas como faltas injustificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Es convenio entre las partes, que el presente beneficio constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido con el artículo 133 de la Ley Orgánica de Trabajo y artículo 50 de su reglamento.

#### **CLÁUSULA 35: PERMISO PARA ASISTIR EL SEPELIO DE UN TRABAJADOR.**

En caso de fallecimiento de algún trabajador, la empresa concederá un día de permiso remunerado, a razón del salario básico, hasta un máximo de Tres (3) trabajadores, con la finalidad de que los mismos asistan al acto velatorio y de sepelio del trabajador fallecido.

Este acuerdo expreso entre las partes, que estos Tres (3) trabajadores deberán pertenecer a distintos grupos de trabajo, con el propósito de asegurar los niveles de eficiencia del centro de distribución de la Yaguara.

#### **CLÁUSULA 36: MONTEPIO**

La Empresa previa autorización escrita por el Trabajador, conviene en deducir del pago del salario correspondiente, la cantidad de Tres Bolívars Fuertes (Bs.Fs.3,00) en los casos de fallecimiento de. Algún trabajador del Centro de Distribución de La Yaguara y/o por el fallecimiento de alguno, de los siguientes familiares de los Trabajadores: Madre, Padre, Cónyuge e Hijos. Dicha indemnización irá,, entregada por La Empresa a los familiares del trabajador fallecido, identificados en el artículo 568 del Ley Orgánica del Trabajo, al Trabajador según el caso, siempre en presencia de un directivo Sindical.



## **TITULO IV**

### **CLÁUSULAS ECONÓMICAS**

#### **CLÁUSULA 37: SALARIO MINIMO DE INGRESO**

Queda expresadamente entre las partes que el salario mínimo de ingreso será el estipulado en las tabulaciones contenidos de la presente convención colectiva de trabajo de acuerdo con la categoría ocupacional del cargo a desempeñar por el trabajador y para la cual ha sido contratado.

#### **CLÁUSULA 38: AUMENTO GENERAL DE SALARIOS**

La Empresa conviene en aumentar los salarios básicos de sus trabajadores amparados por esta convención colectiva de trabajo, en la forma en la que se describe en los siguientes tabuladores:

##### **TABULADOR LA YAGUARA ADMINISTRACION DE SUCURSALES**

Nivel	Categoría Ocupacional
I	AYUDANTE DE ALMACEN II
II	AYUDANTE DE ALMACEN I
III	OPERADOR MONTACARGA AUXILIAR ADMINISTRATIVO

##### **TABULADOR LA YAGUARA VENTAS**

Nivel	Categoría Ocupacional
I	AGENTE DE TELE – VENTAS
II	PROMOTOR
III	VENDEDOR II
IV	VENDEDOR I

ACUERDO DE LAS PARTES EN FECHA 03 DE SEPTIEMBRE DE 2008

TABULADOR LA YAGUARA ADMINISTRACIÓN DE SUCURSALES EN BS.F

Nivel	Categoría Ocupacional	Sueldo Mensual Actual Bs.F	Incremento a la Firma	Sueldo Mensual a la firma 01.07.2008	Incremento AL 01.11.2008	Sueldo Mensual Bs.F 01.11.2008	Incremento AL 01.05.2009	Sueldo Mensual Bs. F 01.05.2009	Incremento AL 01.11.2009	Sueldo Mensual Bs.F 01.11.2009	Incremento AL 01.05.2010	Sueldo Mensual Bs.F 01.05.2010	Incremento AL 01.11.2010	Sueldo Mensual Bs.F 01.11.2010	Incremento AL 01.05.2011	Sueldo Mensual Bs.F 01.05.2011	Sumatoria de Aumento
I	AYUDANTE DE ALMACEN II	917	120	1,037	120	1,157	120	1,277	150	1,427	150	1,577	150	1,727	180	1,907	990
II	AYUDANTE DE ALMACEN I	925	194	1,119	120	1,239	120	1,359	150	1,509	150	1,659	150	1,809	180	1,989	1,064
III	OPERADOR MONTA CARGA	1,05	103	1,153	120	1,273	120	1,393	150	1,543	150	1,693	150	1,843	180	2,023	973
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,1	183	1,283	120	1,403	120	1,523	150	1,673	150	1,823	150	1,973	180	2,153	1,053

TABULADOR LA YAGUARA VENTAS EN BS.F

Nivel	Catego ría Ocupa cional	Sueldo Mensu al Actual Bs.F	Incre ment o a la firma	Sueldo Mensu al a la firma 01.07.2 008	Incre ment o AL 01.11 .2008	Sueldo Mensu al Bs.F 01.11.2 008	Increm ento AL 01.05.2 009	Sueld o Mensu al Bs. F 01.05. 2009	Incre ment o AL 01.11 .2009	Sueld o Mens ual Bs.F 01.11 .2009	Incre ment o AL 01.05 .2010	Sueld o Mens ual Bs.F 01.05 .2010	Incre ment o AL 01.11 .2010	Sueld o Mens ual Bs.F 01.11 .2010	Incre ment o AL 01.05 .2011	Sueld o Mens ual Bs.F 01.05 .2011	Suma toria de Aume nto
I	AGEN TE DE TELE - VENTA S	850	187	1,037	120	1,157	120	1,277	150	1,427	150	1,577	150	1,727	180	1,907	1,057
II	PROM OTOR	877	242	1,119	120	1,239	120	1,359	150	1,509	150	1,659	150	1,809	180	1,989	1,112
III	VEND EDOR II	1,129	154	1,283	120	1,403	120	1,523	150	1,673	150	1,823	150	1,973	180	2,153	1,024
IV	VEND EDOR I	1,46	300	1,76	120	1,88	120	2	150	2,15	150	2,3	150	2,45	180	2,63	1,17

OFERTA DE LA EMPRESA DEL 03 DE SEPTIEMBRE DE 2008

1. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA 01 DE JULIO DE 2008, SIN BONO A LA FIRMA.
2. DURACION DE LA CONVENCION COLECTIVA TRES (03) CONTADOS A PARTIR DE LA FIRMA.
3. OPTIMIZACION DEL MODELO DE PRODUCTIVIDAD PARA LAS CATEGORIAS OCUPACIONALES INCLUIDAS EN EL TABULADOR IDENTIFICADO COMO "TABULADOR LA YAGUARA VENTAS" EN LA MESA TECNICA DE ACUERDO AL TEXTO DE LA CLAUSULA PUESTA EN LA MESA.
4. DISEÑO Y OPERACIONALIZACION DEL MODELO DE PRODUCTIVIDAD PARA LAS CATEGORIAS OCUPACIONALES DEL AYUDANTE DEL ALMACEN DOS, AYUDANTE DEL ALMACEN I Y OPERADOR DE MONTACARGAS, INCLUIDAS EN EL TABULADOR IDENTIFICADO COMO " TABULADOR DE LA YAGUATA ADMINISTRACION DE SUCURSALES" EN LA MESA TECNICA DE ACUERDO AL TEXTO DE LA CLAUSULA "MODELO DE PRODUCTIVIDAD ALMACENES" APROBADAS EN LA MESA.

NOTA: ESTA OFERTA DE LA EMPRESA, ANULA Y SUSTITUYE EN TODO SU CONTENIDO, LA OFERTA PRESENTADA EN LA REUNION EFECTUADA EN LA INSPECTORIA NACIONAL DEL TRABAJO DEL DIA 27 DE AGOSTO, ASI COMO LA OFERTA EN RELACION A LA GARANTIA DE LA REMUNERACION VARIABLE.

APROBADA POR:

REPRESENTACION DE SINPROSNACKS LA YAGUARA

REPRESENTACION DE COMERCIALIZADORA SNACKS S.R.L.

### **CLÁUSULA 39: PROMOCIONES**

En correspondencia con la política de promociones para Trabajadores de La Empresa, cuando un cargo quede vacante de manera definitiva y La Empresa decida reemplazarlo, será atendiendo a las condiciones de aptitud, conocimientos, capacidad y méritos del aspirante en concordancia con los requerimientos para el desempeño eficiente del cargo vacante. En tal sentido la promoción se regirá por el procedimiento siguiente:

a.- El Trabajador aspirante al puesto o cargo superior, los primeros treinta (30) días de Trabajo efectivo considerarán como periodo de prueba, recibiendo durante este lapso la remuneración que corresponde a la clasificación o cargo al cual será promovido, en correspondencia con las disposiciones de la Cláusula 40 "Sustituciones Temporales" de esta Convención Colectiva de Trabajo.

b.- Transcurridos los treinta (30) días de prueba, el supervisor inmediato le informará al Trabajador sobre el resultado de la evaluación. Si al transcurrir los treinta (30) días de prueba el Trabajador aspirante permanece en el cargo se entenderá que ha sido promovido al cargo en referencia.

c.- Cuando exista más de un aspirante para el cargo vacante, La Empresa deberá decidir sobre el candidato seleccionado en un tiempo no mayor de dos (2) meses a partir del primer período de prueba.

d.- En estos casos de promociones se le dará prioridad a aquellos Trabajadores aspirantes con mayor antigüedad, que hayan realizado suplencias en el cargo vacante, seguido un proceso de adiestramiento y formación que le permita aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas eficiente mente cuyos resultados hayan sido satisfactorios.

En caso que el Trabajador aspirante seleccionado para la promoción, no demuestre las condiciones de eficiencia requeridas por el cargo durante el período de prueba, será reintegrado a su cargo original con el mismo salario que devengaba sin que ello pueda considerarse como un despido indirecto.

### **CLÁUSULA 40: SUSTITUCIONES TEMPORALES**

La Empresa conviene pagar a sus Trabajadores, cuando sean llamados a desempeñar temporalmente un cargo de mayor remuneración, a partir del primer día, la diferencia de salario entre el salario de quien sustituye y el salario de la categoría en los Tabuladores del cargo del sustituido. Asimismo, La Empresa conviene que cuando la Sustitución Temporal exceda de sesenta (60) días continuos, el Trabajador sustituto pasará a ocupar el cargo del Trabajador sustituido, con la asignación del Salario Básico que corresponda según la categoría ocupacional de los tabuladores, con excepción de las suplencias por enfermedad, embarazo, y accidentes del Trabajador. Las partes acuerdan revisar los casos de Sustituciones Temporales especiales que se presenten, en el marco de las Políticas y Normas de Compensación de La Empresa, y esta Convención Colectiva de Trabajo.

Los Trabajadores designados para desempeñar suplencias, en caso que no demuestren condiciones de eficiencia, dentro del plazo de sesenta 60 días continuos, serán reintegrados al cargo anterior, con el mismo salario que devengaba antes de la suplencia sin que tal circunstancia pueda considerarse como un despido indirecto.

A los fines de determinar el Trabajador que podrá desempeñar temporalmente un cargo de mayor, el caso de existir varios Trabajadores con el mismo tiempo de servicio, se designará al que posea de manera comprobada mayor experiencia en el cargo a suplir, para lo cual La Empresa deberá reunirse previamente con el Sindicato a los fines de revisar el cumplimiento de esta norma.

k) 24,25 Y 31 de Diciembre.

Es entendido por las Partes que el trabajo realizado en los días Domingos, Descanso Semanal, legal o Contractual, así como los días Feriados Legales o Contractuales, serán remunerados a los trabajadores, de acuerdo con las siguientes especificaciones

NUMERO DE SALARIO A PAGAR	JORNADA ORDINARIA (NO TRABAJADO)	TRABAJADO (*)	PRIMA DOMINICAL
1) DOMINGO	1 SB	2SB	0,5 SB
2) DOMINGO TRABAJADO QUE COINCIDE CON EL DESCANSO CONTRACTUAL O LEGAL	1 SB	2 SB	0,5 SB
3) DESCANSO SEMANAL LEGAL O CONTRACTUAL QUE NO ES DOMINGO	1 SB	2 SB	N/A
4) DÍAS FERIADO LEGAL Y/O CONTRACTUAL TRABAJADO	1 SB	2 SB	N/A
5) DIA FERIADO LEGAL Y/O CONTRACTUAL NO TRABAJADO	1 SB	N/A	N/A
6) DIA FERIADO QUE COINCIDE CON EL DIA DE DESCANSO LEGAL Y/O CONTRACTUAL Y NO ES DOMINGO	1 SB	2 SB	N/A
7) DIA FERIADO QUE COINCIDE CON DOMINGO Y NO ES DIA DE DESCANSO LEGAL O CONTRACTUAL	1 SB	2 SB	0,5 SB

(\*) ADICIONALES A LOS SALARIOS INDICADOS EN LA COLUMNA "NO TRABAJADO"

SB = SALARIO BÁSICO



**PARÁGRAFO TERCERO:** Cuando el Trabajador sea requerido por La Empresa para laborar en día de descanso, feriado legal o contractual, y labore horas extraordinarias una vez concluida la jornada del turno de rotación, turno normal, o cuando sea llamado fuera de su rotación correspondiente, La Empresa conviene en pagar cada hora extraordinaria con el recargo de hora extraordinaria -diurna o nocturna según el caso- y adicionalmente, el recargo convenido para la labor efectuada en días de descanso, feriados legales o contractuales, proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas. En el anexo 1 que forma parte integrante de esta Convención Colectiva se detalla la fórmula de cálculo para las fracciones de jornada laboradas.

#### CLÁUSULA 43: **BONO NOCTURNO**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores un recargo sobre el valor convenido para la Jornada Diurna, por cada hora trabajada en Jornada Nocturna, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, equivalente a:

a.- CUARENTA POR CIENTO (40%) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

b.- CUARENTA Y DOS POR CIENTO (42%) para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

c.- CUARENTA Y TRES (43%) para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Es acuerdo entre las Partes que en este beneficio está contenido el recargo establecido en el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, por concepto de Bono Nocturno.

#### CLÁUSULA 44: **VACACIONES**

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo, un período de vacaciones anuales, **equivalente a quince (15) días hábiles, más un (1) día adicional por cada año de servicios hasta un máximo de quince (15) días hábiles adicionales**, remunerado con base en el salario devengado por el Trabajador en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho al disfrute de la vacación anual.

Cuando la relación de trabajo termine por causa diferente al despido justificado, ya sea que la terminación de la relación laboral ocurra en el primer año o en los años siguientes, los Trabajadores recibirán este beneficio en proporción a los meses completos de servicio efectivamente laborados, por concepto de Vacaciones Fraccionadas.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Es convenio entre las Partes que la fecha de inicio del disfrute del período de Vacaciones anuales, deberá pactarlo el Trabajador con La Empresa, con por lo menos treinta (30) días

Continuos de anticipación, a los fines de facilitar la programación y ejecución previa de los exámenes Médicos PRE-vacacionales, ello en concordancia con las disposiciones de la Ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento,

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan expresamente que dentro del pago de las vacaciones anuales aquí convenido, se encuentra incluido el beneficio estipulado en el artículo 219 en la ley orgánica de trabajo.

#### **CLÁUSULA 45: BONO VACACIONAL**

La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores por cada año completo de servicios ininterrumpido, un Bono Vacacional anual calculado con base en el Salario Normal devengado en el mes de labores inmediatamente anterior al día en el que nació el derecho a la vacación, equivalente a:

a.- TREINTA (30) días para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

b.- TREINTA (30) días para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

C.- TREINTA Y CINCO (35) días para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Este pago se hará efectivo en la oportunidad del disfrute de las Vacaciones Anuales y conjuntamente con éstas, según lo previsto en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo,

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando la relación de trabajo termine por causa diferente al despido justificado, ya sea que la terminación de la relación laboral ocurra en el primer año o en los años siguientes, los Trabajadores recibirán este beneficio en proporción a los meses completos de servicio efectivamente laborados, por concepto de Bono Vacacional Fraccionado, todo ello de acuerdo a las disposiciones previstas en el artículo 225 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan expresamente que dentro del pago del Bono Vacacional aquí convenido, se encuentra incluido el beneficio estipulado en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 46: BONO POST- VACACIONAL**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores, con ocasión al disfrute efectivo del período anual de Vacaciones, ya partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Bonificación Especial y Única, equivalente a:

a.- NOVENTA BOLÍVARES (Bs. 90,00) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo;

b.- CIEN BOLÍVARES (Bs.100, 00) para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo; y

C.- CIENTO VEINTE BOLÍVARES (Bs.120.00) para el tercer año de vigencia de la Convención, colectiva de Trabajo.

Es entendido por las Partes que esta Bonificación será pagada al Trabajador por una sola vez, y luego del disfrute efectivo de su período anual de Vacaciones, en la nómina inmediatamente posterior al reintegro de sus labores.

Es convenio entre las partes, que el presente beneficio constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, y en consecuencia no tendrá incidencia salarial a ninguno de los efectos legales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 50 de su Reglamento.

#### **CLÁUSULA 47: UTILIDADES**

De conformidad con lo previsto en los artículos 174 y 175 de la Ley Orgánica del Trabajo, La Empresa conviene en pagar a sus Trabajadores por concepto de Utilidades, una cantidad equivalente a **CIEN VEINTE (120) días** de Salario Integral por año completo de servicios. Durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, ya sea que la terminación de la relación laboral ocurra en el primer año o en los años siguientes, los Trabajadores recibirán este beneficio en proporción a los meses completos de servicio efectivamente laborados por concepto de Utilidades Fraccionadas.

El pago previsto en la presente Cláusula se hará efectivo a los Trabajadores en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

Queda entendido expresamente que el beneficio previsto en la Ley Orgánica del Trabajo denominado "Participación en los Beneficios de La Empresa" se encuentra contenido en esta Cláusula no procediendo en ningún caso el pago de ambos conceptos en forma conjunta.

#### **CLÁUSULA 48: BONO RETO**

La Empresa continuará otorgando a sus trabajadores el beneficio contenido en la Política de Bono Reto, cuyo objeto es el de recompensar los resultados obtenidos por los trabajadores a través del trabajo en equipo encaminados al logro de las prioridades y objetivos de La Empresa.

El otorgamiento de éste beneficio dependerá de los resultados de La Empresa, la Dirección de Capital Humano, comunicará a los trabajadores el porcentaje de pago del Bono Reto que aplicará sobre el salario básico recibido por el trabajador de acuerdo a los tabuladores de salarios.

##### **A) MODALIDAD DE CUMPLIMIENTO:**

El otorgamiento de éste beneficio dependerá de los resultados de La Empresa, en cuanto a volumen de ventas y plan de gastos, la Dirección de Capital Humano, comunicará a los trabajadores el porcentaje de pago del Bono Reto que aplicará sobre el salario básico recibido por el trabajador de acuerdo a los tabuladores de salarios.

Solo corresponderá el pago de éste beneficio a los trabajadores activos para el momento que se realice su pago, en ningún caso se hará el pago fraccionado del presente beneficio.

##### **B) OPORTUNIDAD PARA EL ABONO MENSUAL:**

La Empresa efectuará el pago de dicho beneficio en la nómina correspondiente al mes siguiente que, se generó el beneficio, tal como lo ha venido haciendo.

##### **C) CARÁCTER NO SALARIAL:**

El beneficio de carácter social no remunerativo contemplado en ésta cláusula no será considerado salario de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 50 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 5 de la Ley de Alimentación para Trabajadores.

#### **CLÁUSULA 49: PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD PARA ADMINISTRACIÓN DE SUCURSALES**

Las Partes convienen en la aplicación de un Programa de Productividad para Administración d Sucursales, aplicable a los Trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, que ocupen cargos descritos como: Ayudante de Almacén 11, Ayudante de Almacén y Operador de Monta Carga del "Tabulador de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales para Administración de Sucursales".

En tal sentido, las Partes acuerdan constituir una Mesa Técnica de Trabajo, a los fines de revisar el referido Programa de Productividad para Administración de Sucursales, la cual será instalada en un lapso no mayor de noventa (90) días contados a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Es convenio expreso entre las Partes que la asistencia y puntualidad del Trabajador, formará parte de las variables del Programa de Productividad para Administración de Sucursales.

#### **CLÁUSULA 50: PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD PARA VENTAS**

Las Partes convienen en continuar con su Política de Remuneración Variable, definida por el Programa de Productividad para Ventas, aplicable a los Trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, que ocupen cargos descritos en el "Tabulador de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales para Ventas".

En tal sentido, las Partes acuerdan constituir una Mesa Técnica de Trabajo, a los fines de diseñar el referido Programa de Productividad, la cual será instalada al día siguiente de la firma de ésta convención Colectiva. En tal sentido Las Partes se comprometen a notificar por escrito al día siguiente de la firma de esta Cláusula, de los nombres de los integrantes a la Mesa Técnica paritaria, antes identificada.

Una vez notificadas Las Partes, la Mesa Técnica será instalada en un lapso no mayor de cinco (05) días hábiles para que se instale formalmente. En la instalación, Las Partes suscribirán el respectivo Reglamento Interno para regular la actuación de tal.

La Mesa Técnica deberá presentar su Informe Final, contentivo del nuevo Modelo de Productividad para Ventas, en un lapso de hasta treinta (30) días, contados a partir de su Instalación, pudiendo solicitar la Mesa Técnica en pleno, una prórroga de acuerdo a suficientes argumentos razonados.

Es entendido por Las Partes, que el referido Programa de Productividad para Ventas, deberá ser estructurado con el objeto de incentivar el desempeño de los trabajadores de Ventas, permitir el logro de las metas planteadas, y se encuentren alineadas con las estrategias del negocio, entendiendo éstas como el crecimiento sostenido del volumen de ventas, la calidad, cantidad y oportunidad en el despacho a nuestros clientes, la recuperación la participación de mercado y las Normativa Interna. Las partes reconocen que entre las variables que pudieren ser consideradas en las discusiones para el Diseño del Nuevo de Productividad, estarían: Asistencia Perfecta,

Número de Visitas de Venta Efectiva, Recuperación de Cartón, Devoluciones, Colocación de Exhibidores, Cumplimiento de Ruta, Cliente de Venta Cero, Liquidación de la Venta, Criticidad de la Ruta de Alto Riesgo en Relación a Seguridad, Compensación por Unidad Vendida o Cumplimiento Porcentual de Presupuesto, entre otras que pudieren surgir o incorporarse en las discusiones y deliberaciones de la Mesa Técnica.

Es entendido por las Partes que hasta tanto no se acuerde en la Mesa Técnica de Trabajo, ante en la nueva estructura y esquema del Programa al que se refiere ésta cláusula, el cual deberá ajustarse a las variables vinculadas al proceso productivo y al rendimiento del negocio, se continuará aplicando el actual Sistema de Compensación Variable, en los mismos términos y condiciones.

Es convenio expreso entre las Partes que la asistencia y puntualidad del Trabajador, formará parte de las variables del Programa de Productividad para Ventas.

#### **CLÁUSULA 51: RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

La Empresa, otorgará a sus Trabajadores una Prestación de Antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes completo de servicios, contados a partir del cuarto (4to.) mes ininterrumpido, hasta un máximo de sesenta (60) días por año, todo de conformidad con lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Después del primer año de servicios ininterrumpidos, el Trabajador tendrá derecho a recibir, dos (2) días de salario adicionales por cada año completo o fracción superior a seis (6) meses, acumulativos, hasta un máximo de treinta (30) días de antigüedad adicional.

La prestación de antigüedad será acreditada mensualmente en el Fideicomiso constituido por La Empresa para tal fin, y generará intereses de acuerdo al rendimiento de la entidad bancaria en la cual esté constituido, todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo. Los Trabajadores podrán solicitar préstamos o anticipos sobre dicha Prestación de Antigüedad, de conformidad con los requisitos y limitaciones previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

En caso de terminación de la relación de trabajo, por cualquier causa, el Trabajador tendrá derecho a recibir su Prestación de Antigüedad acumulada, con base en los parámetros establecidos en la norma antes referida.

#### **CLÁUSULA 52: ANTICIPOS DE PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

La Empresa conviene en continuar con el cumplimiento de las disposiciones previstas en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, y en tal sentido, continuará instrumentando a través del Fideicomiso constituido para el depósito de la Prestación de Antigüedad, con la finalidad que el Trabajador pueda optar a un (1) anticipo de los fondos disponibles, a través de la presentación de la solicitud escrita, documentación y requisitos correspondientes, y por una (1) sola vez al año, hasta por un monto equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de lo disponible sobre lo acreditado o depositado a cuenta del Trabajador, para satisfacer obligaciones de las previstas en el párrafo segundo del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, derivadas de:

- a.- La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia.
- b.- La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad.

c.- Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital.

d.- Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en la literal anterior.

El Trabajador tendrá el derecho de solicitar anticipos una vez al año, salvo el supuesto previsto numeral 4° del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, todo de conformidad con lo establecido artículo 74 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

#### **CLÁUSULA 53: DISTINCIONES ESPECIALES**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores descritos en los Tabuladores de Salarios Básicos y las Listas de Categorías Ocupacionales, un plan de Reconocimiento por Años de Servicio, que consistirá en el pago de una Bonificación Especial y Única, durante la vigencia de esta Convención colectiva Trabajo, de acuerdo con la tabla que se describe a continuación:

TABLA DE RECONOCIMIENTO

AÑOS DE SERVICIO ININTERRUMPIDOS	BONIFICACIÓN ESPECIAL Y ÚNICA
Cinco (05) Años	4 U.T
Diez (10) Años	4,5 U.T
Quince (15) Años	5,2 U.T
Veinte (20) Años	16,5 U.T

### **TÍTULO V**

#### **HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

##### **CLÁUSULA 54: MEDIDAS GENERALES DE SEGURIDAD**

En la ejecución de cada trabajo, tanto fuera como dentro de las instalaciones de La Empresa, ésta proveerá a los trabajadores de las medidas de seguridad industrial, equipos o dispositivos necesarios para la ejecución de su labor, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, el reglamento sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, su reglamento, y los convenios o tratados internacionales que rigen la materia.

Los trabajadores por su parte, deberán seguir las instrucciones que sobre seguridad les sean impartidas por La Empresa, y sobre el uso de todos y cada uno de los implementos que con este propósito les sean entregados, reconociendo la obligación del porte y uso de cada uno de ellos.

##### **CLÁUSULA 55: CONDICIONES DEL SITIO DE TRABAJO**

La Empresa se compromete en mantener en buenas condiciones el área de trabajo. En este sentido trabajadores velarán por el orden, limpieza, aseo, conservación y adecuado funcionamiento de las instalaciones del Centro de Distribución de La Yaguara, y reconocen que el mantenimiento en buenas condiciones de las

maquinarias, herramientas y útiles de trabajo que utilicen, son corresponsabilidad de las partes.

#### **CLÁUSULA 56: EXÁMENES MÉDICOS**

Los trabajadores se comprometen, en el marco de las disposiciones de la ley orgánica de condiciones y medio ambiente de trabajo, y su reglamento, a someterse a los exámenes médicos de evaluación, diagnóstico y descarte de patologías ocupacionales, de acuerdo con los perfiles médicos ocupacionales definidos para tal fin, en virtud de los riesgos asociados al cargo que desempeña. En tal sentido las partes convienen en realizar los siguientes exámenes:

##### **A. Exámenes de pre y post - empleo**

Las partes acuerdan que el trabajador recibirá: (i) una indemnización equivalente al tiempo invertido en los referidos exámenes médicos, la cual será calculada con base en el salario básico que le correspondería percibir, a los fines de resarcir el tiempo que éste invierta en dichos exámenes. Esta indemnización no podrá ser mayor a tres (3) días de salario básico y sólo será pagada en el caso que el aspirante ingrese efectivamente a trabajar en La Empresa; y (ii) una indemnización por el tiempo invertido en los exámenes médicos en caso de la terminación de los servicios, la cual no podrá ser mayor a tres (3) días de salario básico.

Es entendido por las partes, que los gastos derivados de la realización de los exámenes médicos serán asumidos en su totalidad por La Empresa, y que éstos no tendrán carácter salarial.

##### **B. Exámenes por disfrute de vacaciones anuales**

La Empresa efectuará los exámenes pre-vacacionales con por lo menos diez (10) días de anticipación a la fecha en la que el trabajador tenga previsto iniciar el disfrute de sus vacaciones anuales. Asimismo, cuando el trabajador se reincorpore a sus labores una vez culminado el período de disfrute convenido, deberá practicarse el examen médico correspondiente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Es entendido por las partes, que en virtud de lo establecido del reglamento de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, el tiempo empleado por el trabajador en la realización de dichos exámenes médicos, será considerado dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Asimismo cuando el trabajador sea requerido para practicarse los exámenes médicos en su día de descanso, La Empresa se compromete a pagarlo como un día de descanso trabajado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** De conformidad con lo previsto en el artículo 24 del reglamento de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, La Empresa se compromete en suministrar al trabajador los resultados de todos los exámenes médicos practicados dentro de las 24 horas siguientes a la obtención de los mismos.

#### **CLÁUSULA 57: DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Sin perjuicio de las obligaciones legales de La Empresa establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento, las Normas Técnicas que se dicten a tal efecto, y demás normativa aplicable en la materia, La Empresa conviene en mantener un Servicio de Salud en el trabajo mancomunado ubicado próximo al Centro de Distribución de La Yaguara para la

atención médica de primeros auxilios de sus trabajadores, durante sus respectivas jornadas de trabajo.

En caso de una emergencia durante la jornada de trabajo, La Empresa se compromete en trasladar trabajador a un centro asistencial para su debida atención, Una vez atendido el Trabajador, y previa certificación médica, La Empresa se compromete a trasladarlo a su lugar de trabajo o residencia según sea el caso.

#### **CLÁUSULA 58: CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EL USO OBLIGATORIO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Las partes convienen que la entrega y el uso de los dispositivos o equipos personales de seguridad y protección requeridos según la naturaleza del trabajo a realizar y la correspondiente notificación de riesgo serán de carácter obligatorio por parte de los trabajadores. A tales fines, las partes velarán para que La - Empresa, dote a sus trabajadores de dichos dispositivos, los cuales deberán reponerse tan pronto se demuestre su deterioro. El trabajador, a su vez, se obliga a utilizar adecuadamente los equipos antes identificados y será responsable, del valor actual de los mismos, en caso de pérdida por causas que les sean imputables.

El trabajador suscribirá por escrito, la constancia de recepción y uso obligatorio de tales dispositivos, todo ello en concordancia con las disposiciones de la vigente ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo y su reglamento, así como cualquier norma técnica relacionada con la materia.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** De conformidad con lo dispuesto en la vigente ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo y su reglamento, La Empresa se obliga a notificar por escrito al trabajador, de los riesgos y condiciones a los cuales estará expuesto en la ejecución de su labor. En tal sentido La Empresa se obliga, a instruir y capacitar al trabajador, antes de iniciar su labor, respecto de la prevención de accidentes industriales o de trabajo, o con ocasión del trabajo; enfermedades profesionales y cualesquiera otras patologías que pudieren derivarse de las actividades inherentes a la categoría ocupacional de que se trate. Igualmente, el trabajador se obliga a dar estricto cumplimiento a las instrucciones, advertencias y enseñanzas que le imparta La Empresa, en materia de seguridad industrial, higiene, salud ocupacional y medio ambiente de trabajo, así como las previstas en las leyes y reglamentos aplicables en la materia.

#### **CLÁUSULA 59: FORMACIÓN A MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral funcionará de conformidad con lo establecido en la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, y su reglamento.

La Empresa conviene en incluir en sus programas de concientización, capacitación y desarrollo de Capital Humano, acciones de formación orientadas al fortalecimiento de la higiene y seguridad industrial para los trabajadores miembros del Comité de Salud y Seguridad Laboral.



#### **CLÁUSULA 60: SUMINISTRO DE ROPA DE TRABAJO Y DISPOSITIVOS PERSONALES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

La Empresa conviene, en el marco de su política de higiene, medio ambiente y seguridad industrial, en el suministrar a cada trabajador del almacén, la ropa de trabajo de acuerdo con la naturaleza del cargo, para el cual ha sido contratado. Cada dotación estará conformada por tres (03) chemisses y tres (03) pantalones, todos de buena calidad, el cual será de uso obligatorio durante la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo.

La Empresa suministrará a cada trabajador:

- a.- Una (01) Dotación de Ropa de Trabajo al inicio de la vinculación Laboral
- b.- Una (01) Dotación de Ropa de Trabajo en el mes de abril de cada año calendario; y
- c.- Una (01) Dotación de Ropa de Trabajo en el mes de octubre de cada año calendario.

Asimismo se conviene al inicio de la relación de trabajo, la entrega de los dispositivos personales de seguridad y protección requeridos según la naturaleza del trabajo a realizar y la correspondiente notificación de riesgos, que a continuación se detallan según corresponda: calzado de seguridad, y cualquier otro dispositivo necesario para el desempeño de sus funciones, todos estos seleccionados por La Empresa según la normativa técnica vigente. Es entendido por Las Partes que la sustitución de los equipos antes descritos se realizará conforme a su Política Habitual de Reposición por deterioro de la Empresa, previa presentación entrega de tales por el Trabajador, a la coordinación de Seguridad Industrial, Higiene, Ambiente y Salud Ocupacional de Comercializadora Snacks S.R.L.

Asimismo, La Empresa realizará la dotación anual del calzado de seguridad, en la misma oportunidad de en la que se haga entrega de la Dotación de Ropa de Trabajo, en el mes de Octubre de cada año.

#### **CLÁUSULA 61: SANITARIOS, VESTUARIOS Y LOCKERS**

La Empresa se compromete a mantener en buen estado de limpieza y funcionamiento, los baños, urinarios y sanitarios dotados con artículos de higiene personal (papel sanitario y jabón) para el uso de sus trabajadores, como se ha venido realizando hasta ahora. La Empresa se compromete en dotar y mantener, tal y como lo ha venido haciendo, los servicios básicos sanitarios necesarios en las instalaciones del Centro de Distribución de La Yaguara, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su reglamento, las Normas COVENIN aplicables, y demás normativas que rigen en esta materia.

Las partes se comprometen en mantener en completo estado de orden, limpieza y funcionamiento las áreas de sanitarios y vestuarios, y darles un uso adecuado y eficiente a los mismos, a cuyo efecto La Empresa hará las dotaciones que fueran necesarias y oír las recomendaciones del sindicato y del comité de seguridad y salud laboral.

La Empresa dotará a los trabajadores de lockers individuales para guardar sus objetos personales. Estos lockers estarán provistos de candados con sus respectivas llaves suministradas por La Empresa, y los trabajadores están obligados a mantenerlos en las mejores condiciones de limpieza en su interior, así como devolver a La Empresa el

candado con su llave, al término de la relación de trabajo independientemente de la causa de la terminación,

La Empresa conviene en que no podrá efectuar apertura e inspecciones a los lockers de los trabajadores sin la presencia del trabajador que lo tenga asignado y un miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

#### **CLÁUSULA 62: TOALLAS Y JABONES**

La Empresa se compromete a entregar a cada uno de sus trabajadores, en la misma ocasión de la dotación de ropa de trabajo, una (1) toalla de buena calidad cuyas medidas referenciales para el proceso licitatorio de adquisición serán como mínimo de 1,30 metros de largo por 0,60 metros de ancho. Adicionalmente La Empresa otorgará mensualmente la cantidad de tres (3) pastillas de jabón con un peso mínimo de 140 gramos, para su higiene personal.

#### **CLÁUSULA 63: DOTACIÓN DE AGUA POTABLE**

La Empresa conviene en mantener en perfecto estado de mantenimiento y salubridad los surtidores de agua potable que requieran sus trabajadores dentro de sus instalaciones, en las cuales realizan labores bien sea en el Centro de Distribución de La Yaguara o en los diferentes centros externos que esta contratase, entendiéndose por éstos los almacenes y demás galpones en los cuales el trabajador deba realizar sus labores. La Empresa se compromete en continuar con su práctica de mantener en los sitios de trabajo fuentes suficientes de agua potable, y dotar los vasos de cartón ó fuentes especiales para el consumo de agua potable. Las partes se comprometen a mantener en completo estado de limpieza y buen funcionamiento estos surtidores.

#### **CLÁUSULA 64: BOTIQUINES DE PRIMEROS AUXILIOS**

La Empresa se compromete a dotar de botiquines de primeros auxilios en los términos, condiciones alcances, definidos en las normas COVENIN y las regulaciones vigentes en la materia.

#### **CLÁUSULA 65: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

##### **A.- Licencia para control médico durante la gestación**

La Empresa concederá a las trabajadoras en estado de gravidez, permiso o licencia remunerada a salario básico, para que mensualmente asistan a control médico. El referido permiso o licencia podrá ser equivalente a un (1) día al mes, o en su defecto, dos (2) medios días (1/2) al mes, con el compromiso que deberán presentar a La Empresa la constancia médica correspondiente.

##### **B.- Descanso pre-natal y post-natal**

La trabajadora tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso pre-natal por autorización médica ó porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al periodo de descanso post-natal. Durante este período, La Empresa se compromete en reconocer el pago del salario básico de la trabajadora y su impacto en el beneficio de utilidades.

### **C.- Licencia para acudir a la consulta pediátrica**

Con la finalidad de resguardar el derecho a la maternidad, La Empresa conviene en conceder al trabajador una licencia de un día (1) al mes remunerada a Salario Normal para concurrir al centro asistencial pediátrico, durante el primer año de vida del niño.

### **D.- Disfrute de vacaciones**

La Empresa dará preferencia a las trabajadoras que teniendo su periodo vacacional vencido o a punto de nacer al momento de su reintegro del reposo post-natal, soliciten el disfrute de las mismas, todo con la finalidad de estimular que la trabajadora disfrute del mayor tiempo posible con su hijo.

### **E.- Descansos para la lactancia**

Durante el período de lactancia, La Empresa concederá a sus trabajadoras, dos descansos diarios de (1) hora cada uno, y acumulables en el mismo día, para amamantar a su hijo, los cuales no podrán exceder de doce (12) meses contados a partir desde la fecha del parto.

## **CLÁUSULA 66: PROTECCIÓN A LA PATERNIDAD**

Las Partes, en concordancia con las disposiciones de la vigente Ley para la Protección de las familias, Maternidad y la Paternidad, acuerdan como medidas de protección a la Paternidad:

### **A.- LICENCIA DE PATERNIDAD EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO O HIJA:**

El Padre disfrutará de una Licencia de paternidad remunerada por la Seguridad Social, de catorce (14) días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo(a) a los fines de asumir en condiciones de igualdad

la Madre, el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado 1 asistencia. A tales efectos el trabajador deberá presentar ante La Empresa, la Partida de Nacimiento de1 hijo (a), expedido por la autoridad civil competente, en el cuál conste su carácter de progenitor.

En caso de enfermedad grave del hijo(a), así como de complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la Madre, esta Licencia de Paternidad remunerada por la Seguridad Social, se extenderá p0r un período igual de catorce (14) días continuos.

Cuando fallezca la Madre, el Padre del hijo(a) tendrá derecho a la licencia o permiso post-natal que hubiere correspondido a la Madre. Todos estos supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes

### **B.- LICENCIA DE PATERNIDAD EN CASO DE ADOPCIÓN:**

El Trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño(a) con menos de tres (03) años de edad, también disfrutará de la licencia al que se hubiere hecho acreedor en caso de nacimiento, contados a partir de que la Adopción sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

### **C.- OBLIGATORIEDAD DEL DISFRUTE:**

La Licencia de Paternidad no será renunciable y deberá computarse a los efectos de determinar la antigüedad del Trabajador en La Empresa.

### **D.- DISFRUTE DE VACACIONES**

La Empresa dará preferencia al Trabajador que teniendo su periodo vacacional vencido o a punto de vencer al momento del nacimiento o adopción, solicite el disfrute de sus vacaciones anuales a las que tenga derecho, todo con la finalidad de estimular que el Trabajador disfrute del mayor tiempo posible con su hijo.

### **E.- LICENCIA PARA ACUDIR A LA CONSULTA PEDIÁTRICA**

En el marco de las disposiciones legales vigentes, y con la finalidad de resguardar el derecho a la Paternidad, durante el primer año de vida del hijo(a) del Trabajador, La Empresa conviene en conceder una Licencia de (01) día de permiso a salario normal, al mes no acumulable, para concurrir a la consulta pediátrica.

Es entendido por Las Partes que en los casos en los que ambos Padres del niño laboren en La Empresa, el permiso a que se refiere la Cláusula de Protección a la Maternidad, y el previsto en la presente Cláusula, le será otorgado sólo a uno de ellos, a su elección, todo ello en concordancia con las disposiciones 15 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente q vigentes. Para hacerse acreedor de la remuneración respectiva, el Trabajador(a), deberá presentar la correspondiente constancia médica.

### **CLÁUSULA 67: CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La Empresa en el marco de su Política de Responsabilidad Social, Diversidad e Inclusión, se compromete a contratar trabajadores ya sean venezolanos o extranjeros, calificados por el IVSS o el ente gubernamental que corresponda, con discapacidad permanente, para ocupar cargos descritos o no en los "Tabuladores de Salarios Básicos y Categorías Ocupacionales" contenido en la presente Convención Colectiva de bajo.

Es requisito fundamental para ser considerado candidato a empleo, presentar el certificado emitido p Consejo Nacional para Personas con Discapacidad o ente gubernamental que corresponda y contar co respectiva calificación y certificación de la discapacidad laboral emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, todo ello en concordancia con las disposiciones de la vigente Ley para l Personas Con Discapacidad

El Sindicato en concordancia con la cláusula Contratación y Suministro de Empleos, podrá postular candidatos con discapacidad, en la oportunidad que La Empresa decida contratar trabajadores para ocupar el cargo de Ayudante de Almacén 11, los cuales serán considerados para su contratación siempre que la ejecución de las tareas atinentes al cargo no impidan su desempeño, presenten obstáculos para su acceso al puesto de trabajo ni excedan su capacidad para desempeñarlo.

La Empresa desarrollará plataformas que faciliten la igualdad en el empleo y permitan ampliar las oportunidades de las personas con discapacidad, de igual forma se compromete a fomentar programas que permitan mejorar e incrementar la cultura de nuestros trabajadores para la convivencia y apoyo de las personas con capacidades diferenciadas.

La Empresa procurará participar de forma conjunta con los órganos gubernamentales que correspondan, a desarrollar planes de habilitación o rehabilitación para personas con discapacidad, que permitan generar, recuperar, afianzar y fortalecer capacidades, habilidades y destrezas que coadyuven en la obtención de su independencia física, mental social y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la convivencia social.

**CLÁUSULA 68: INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR CAUSA DE DISCAPACIDAD TOTAL Y ABSOLUTA DETERMINADA POR EL INPSASEL**

La Empresa conviene en pagar a los trabajadores cuyas relaciones de trabajo deban terminar por causa ajena a la voluntad de las partes, en virtud de la certificación por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) de discapacidad total permanente o discapacidad absoluta permanente, como consecuencia de una enfermedad ocupacional y/o accidente de trabajo, una indemnización única y 7 especial equivalente a las cantidades que pudieran haberle correspondido como consecuencia de un despido injustificado en los términos previstos en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**CLÁUSULA 69: PAGO POR DISCAPACIDAD TEMPORAL ORIGINADA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y/O ACCIDENTE DE TRABAJO**

La empresa conviene en pagar a los trabajadores durante los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal que lo inhabilite, como consecuencia de una enfermedad ocupacional y/o accidente de trabajo, previa presentación del certificado de incapacidad emitido por el IVSS o el ente gubernamental que corresponda, el salario normal promedio devengado en las cuatro (4) semanas inmediatamente anteriores, con garantía mínima del Salario Básico del Trabajador.

Asimismo, y para el caso que la discapacidad temporal perdure por un periodo superior a los tres (3) primeros días y hasta un máximo de 52 semanas, La Empresa se compromete a pagar el salario y beneficios convenidos en la presente convención colectiva de trabajo, todo de conformidad con lo previsto en la legislación que rige la materia.

Es acuerdo expreso entre las partes, que el período que persista la discapacidad temporal, será incluido en la antigüedad del trabajador a todos los efectos legales.

**CLÁUSULA 70: PAGO POR DISCAPACIDAD TEMPORAL ORIGINADA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE COMÚN**

La Empresa conviene en pagar a los trabajadores durante los tres (3) primeros días continuos de la discapacidad temporal que lo inhabilite para el trabajo, por causa de enfermedad o accidente común, y previa presentación del certificado de incapacidad emitido por el instituto venezolano de los seguros sociales o el ente gubernamental que corresponda, una indemnización equivalente a su salario básico. Asimismo, y para el caso que la discapacidad temporal perdure por un período superior a los tres (3) primeros días y durante el período de discapacidad de que se trate hasta un máximo de 52 semanas. La Empresa en el marco de su política de responsabilidad social, se compromete en pagar una indemnización especial y excepcional equivalente al salario básico que le hubiere correspondido, y en reconocer el 100% de su efecto sobre el beneficio de utilidades.

Es acuerdo expreso entre las partes, que el pago de la referida indemnización no tendrá carácter salarial a ninguno de los efectos legales, y en consecuencia no impactará la base de cálculo de ninguno de los beneficios laborales, en virtud de que el mismo constituye un beneficio social de carácter no remunerativo. Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, el tiempo que persista la discapacidad temporal será incluido en la antigüedad del trabajador.

#### **CLÁUSULA 71: PAGO POR DISCAPACIDAD TEMPORAL ORIGINADA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE DERIVADO DE LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN EVENTOS DEPORTIVOS**

La Empresa en el marco de su Política de Responsabilidad Social, reconocerá la indemnización descrita en la "Cláusula 69 pago por Discapacidad Temporal Originada por Enfermedad Ocupacional y/o Accidente de Trabajo", a aquellos trabajadores que como consecuencia de su participación en un evento deportivo, resulten discapacitados de manera temporal.

Es acuerdo expreso entre las Partes, que para la procedencia de las indemnizaciones previstas en esta cláusula deben cumplirse los siguientes requisitos:

A.- el evento deportivo debe ser previamente autorizado, por escrito, por parte de la Empresa;

B.- los trabajadores deben actuar en representación institucional de La Empresa; y

C.- el sindicato deberá consignar ante la coordinación de Capital Humano de la Empresa, el listado de los trabajadores que participarán en el evento deportivo, previo a la realización del mismo.

#### **CLÁUSULA 72: TRABAJO ADECUADO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

Cuando a un Trabajador le haya sido calificada una discapacidad por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, una discapacidad parcial permanente o discapacidad total permanente para el trabajo habitual, y de la cual haya sido emitida la certificación correspondiente por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad o el ente gubernamental que corresponda, La Empresa se compromete a reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales. En este sentido, La Empresa conviene en remunerar al trabajador con el salario que corresponda a la categoría de cargo establecida en el Tabulador de y Salarios, en el entendido que su remuneración no podrá ser inferior a la que devengaba para el momento de la contingencia.

Es entendido por las partes que el trabajador en cualquiera de las situaciones antes descritas, gozará de inamovilidad laboral por el período de un año contado a partir de su efectivo reingreso o reubicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 100 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Es importante destacar, que en ningún caso los otros trabajadores que desempeñen el mismo cargo, podrán considerar esta excepción como referencia salarial.

## **TITULO VI**

### **CLÁUSULAS SINDICALES**

#### **CLÁUSULA 73: CONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE EMPLEOS**

Las partes convienen que en la oportunidad que La Empresa decida contratar trabajadores para ocupar el cargo de Ayudante de Almacén 11, categoría ocupacional ésta que se encuentra incluida en la Lista de Categorías Ocupacionales descrita en los Tabuladores, el Cien Por Ciento (100%) de los candidatos a empleo se seleccionarán en igualdad de circunstancias, preferiblemente de las Listas de los candidatos postulados que presente el Sindicato, siempre y cuando:

A.- éstos reúnan los requisitos para la posición, cargo o trabajo exigido por La Empresa;

B.- hayan aprobado el examen médico de pre-empleo; y,

C.- hayan aprobado la evaluación técnica de labores correspondientes.

El Sindicato deberá presentar, dentro de las Noventa y Seis (96) horas siguientes al requerimiento del personal solicitado, los nombres de los candidatos a empleo. Vencido este plazo sin que el Sindicato hubiese proporcionado el personal, la Empresa, quedará en libertad de contratar a las personas que ésta seleccione.

Queda entendido que La Empresa, contratará al personal que apruebe los requisitos descritos en la presente cláusula, de acuerdo con sus normas y procedimientos en materia de Reclutamiento y Selección de Personal.

#### **CLÁUSULA 74: NOTIFICACION AI SINDICATO EN CASO DE DESPIDO DE TRABAJADORES.**

La Empresa apegada a las normas legales, acatará lo que en materia de estabilidad laboral establezca la Ley Orgánica del Trabajo y otros cuerpos normativos, respetando la inamovilidad laboral vigente de acuerdo a lo allí establecido. En aquellos casos que existan causas justificadas para el despido de un Trabajador, La Empresa seguirá el procedimiento respectivo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento

#### **CLÁUSULA 75: NÓMINA DE TRABAJADORES**

La Empresa suministrará al Sindicato, en el mes de enero de cada año subsiguiente a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la nómina de Trabajadores afiliados que prestan sus servicios a La Empresa, y en lo sucesivo cada tres (3) meses.

La nómina contendrá nombres y apellidos del Trabajador, cédula de identidad, domicilio, nacionalidad, salario básico y cargo que desempeña.

#### **CLÁUSULA 76: INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES**

La Empresa conviene en reconocer la inamovilidad laboral a que se refiere el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Esta inamovilidad estará vigente por el tiempo que los Directivos Sindicales duren en el ejercicio de sus cargos, y hasta tres (3) meses después de haberse separado de los mismos.

#### **CLÁUSULA 77: PERMISOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO**

La Empresa conviene en conceder permisos a sus Trabajadores miembros de la Junta Directiva del Sindicato, remunerados a razón de Salario Básico y no acumulables de un año para otro, hasta por un total de Cuarenta (40) días hábiles de trabajo por año calendario, con la finalidad de asistir a Congresos, Conferencias o Reuniones Sindicales de carácter Regional, Nacional o Internacional.

Para la aprobación de tales permisos, el Sindicato se dirigirá a La Empresa por escrito, con Tres (3) días hábiles de anticipación, debiendo expresar en la solicitud el día, lugar, tema, características del evento, tiempo por el cual se concederá el permiso, así como el nombre y apellido del Trabajador asistente.

Adicionalmente, La Empresa se compromete en contribuir con un anticipo de gastos de viaje, equivalente a Sesenta Bolívares Fuertes (Bs.F. 60,00), diarios, hasta un máximo de cuarenta (40) días hábiles durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa concederá al Sindicato, y específicamente al Secretario General y al Secretario de Organización, Dos (02) permisos permanentes, los cuales serán remunerados según la rotación de Turnos que le corresponda, por el tiempo de duración de la presente Convención Colectiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para atender los problemas eventuales derivados de las relaciones Trabajador- Empresa, La Empresa concederá permisos remunerados a Salario Básico al resto de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, hasta completar un total de Cien horas (100) horas mensual, no acumulables de un mes para otro, y las cuales serán remuneradas según la rotación de turnos que le corresponda. Las horas podrán ser utilizadas por uno o más miembros de la Junta Directiva, quienes podrán ausentarse de su sitio de trabajo, previa notificación a su Superior Inmediato y al Coordinador de Humano

#### **CLÁUSULA 78: PERMISOS PARA EJERCER CARGOS EN LA FEDERACIÓN**

Cuando un Trabajador de La Empresa sea elegido para ocupar un cargo en la Junta Directiva de la Federación Regional o Nacional a la cual esté afiliado el Sindicato, y sólo durante el período que pe en el ejercicio de sus funciones, La Empresa conviene en reconocer la inamovilidad laboral prevista artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA 79: TRATO CON REPRESENTANTES SINDICALES Y VISITAS AL CENTRO DE TRABAJO DE LOS MIEMBROS DE LA FEDERACIÓN Y ASESORES DEL SINDICATO**

La Empresa se obliga a tratar con los representantes sindicales los reclamos que individual o .colectivamente presenten los Trabajadores, sin que para ello pueda requerírseles mandato expreso.



De la misma forma, a los fines de permitir el acceso a los miembros de la Federación y de los Ases invitados por la Junta Directiva del Sindicato, estos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

A.- La solicitud debe ser presentada por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación,

B.- No se afecte el normal desarrollo de las actividades de La Empresa,

C.- Se cumplan con los requisitos de seguridad aplicables en cada caso, y,

D.- Los motivos de la visita sean suficientes a los fines de La Empresa.

En todos los casos, los visitantes para su ingreso y/o recorridos por el Centro de Distribución deberán estar acompañados por personal de Capital Humano de La Empresa.

#### **CLÁUSULA 80: CARTELERA SINDICAL**

La Empresa Conviene en otorgar dos (2) carteleras para uso del Sindicato. La Junta Directiva del Sindicato cuidará de estas carteleras, y de que la mismas no sea utilizadas para fines partidistas. El Sindicato conviene en no publicar en dichas carteleras, material que pueda ofender a las personas, a la moral y buenas costumbres.

#### **CLÁUSULA 81: CUOTAS SINDICALES**

La Empresa descontará a los Trabajadores afiliados al Sindicato las cuotas ordinarias previa autorización dada por escrito por cada uno de ellos. A los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo el Sindicato las ha fijado en el monto equivalente al Cero coma Setenta y Cinco por Ciento (0,75%) del Salario Básico mensual, cuyo porcentaje será distribuido de la siguiente manera:

A.- Cero coma Sesenta por ciento (0,60%) para el Sindicato, y

B.- Cero coma Quince por ciento (0,15 %), para la Federación

Estas retenciones serán realizadas por separado y las cantidades recaudadas se entregarán mensualmente vencidas dentro de los cinco (5) días hábiles del mes siguiente, a los representantes debidamente autorizados de cada organización sindical.

En el caso de nuevas afiliaciones la Junta Directiva deberá presentar la planilla individual de afiliación autorización donde conste la voluntad del Trabajador de pertenecer al Sindicato. En este caso, la deducción se procesará en la nómina inmediata siguiente a la fecha en que se notifique a La Empresa. Esta cuota ser modificada por la Asamblea General de Trabajadores, caso en el cual la Junta Directiva presentará La Empresa con carácter obligatorio, copia del acta y planillas de firmas de miembros asistentes para procesar la modificación.

La Empresa también descontará las cuotas extraordinarias que acuerden las Asambleas Generales de Trabajadores debiendo presentar el acta y planillas de firmas de miembros asistentes, y estas retenciones serán entregadas dentro de las dos (2) semanas siguientes luego de ser efectuadas.

Adicionalmente, La Empresa descontará a los Trabajadores sindicalizados o no en virtud de las disposiciones del artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, por concepto de cuota especial extraordinaria las sumas que debe pagar como participación de los beneficios (utilidades) anuales, la cantidad equivalente al Cero coma Cinco (0,50%) por ciento del salario básico mensual devengado por el Trabajador. Estas retenciones serán entregadas dentro de las dos (2) semanas siguientes luego de efectuarse la retención.

#### **CLÁUSULA 82: ACUERDOS CON CASAS COMERCIALES**

La Empresa conviene en realizar los descuentos que autorice el Trabajador por escrito, para el pago de mercancía adquirida por el sistema de cuotas en Casas Comerciales, siempre que dichos descuentos en conjunto con otros que pueda tener el Trabajador estén dentro del límite legal permitido en los términos previstos en el artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Queda expresamente convenido que estas Casas Comerciales deberán contar con la autorización el Sindicato. El Sindicato se compromete a buscar Casas Comerciales que más beneficien al Trabajador y tratar de impedir en todo caso la monopolización de una sola Casa Comercial en este acuerdo.

Queda entendido que La Empresa no quedará obligada ni subsidiaria ni solidariamente con las Casas Comerciales referidas en esta cláusula, por las obligaciones contraídas por los Trabajadores así como tampoco asumirá ningún compromiso en este sentido.

#### **CLÁUSULA 83: CELEBRACIÓN FIESTA DE FIN DE AÑO**

La Empresa, en el marco de su Política de Responsabilidad Social, y con la finalidad de auspiciar oportunidades de integración y celebración del esfuerzo colectivo, continuará con la realización de su tradicional Fiesta de Fin de Año para el disfrute de sus Trabajadores.

#### **CLÁUSULA 84: FIESTA PARA LA CELEBRACIÓN DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR**

La Empresa, en el marco de su Política de Responsabilidad Social, con la finalidad de auspiciar oportunidades de integración y celebración del esfuerzo colectivo, continuará con la realización de su tradicional Fiesta de Celebración del Día Primero de Mayo para conmemorar el Día Internacional del Trabajador. A tales fines, el Sindicato conjuntamente con La Empresa, participará en la organización del evento.

#### **CLÁUSULA 85: CONTRIBUCIÓN PARA EL SINDICATO**

La Empresa conviene en otorgar mensualmente al Sindicato, una contribución para los gastos arrendamiento del local donde funciona la Casa Sindical así como para cualquier otro gasto, equivalentes a DIEZ (10) Unidades Tributarias, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, La Empresa conviene en contribuir con la Unión, Nacional de Trabajadores, con una bonificación única, especial y excepcional de MIL QUINIENTOS BOLIVARES FUERTES (Bs.F 1.500.,00), que entregada al Sindicato a los Treinta (30) días hábiles siguientes al depósito de la presente Colectiva de Trabajo ante la inspectoría del Trabajo.

## **CLÁUSULA 86: CONTRIBUCIÓN ESPECIAL DE EQUIPOS Y MOBILIARIO PARA LA SEDE DEL SINDICATO**

La Empresa conviene en otorgar al Sindicato, por una sola vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y de manera excepcional, los siguientes equipos y mobiliario:

1. Una (1) Computadora nueva conformadas por Monitor, CPU y Teclado.
2. Una (1) Impresora
3. Un (1) Escritorio de Oficina
4. Tres (3) Sillas de Oficina
5. Un (1) Archivador de Cinco (5) Gavetas
6. Un (1) Enfriador de Agua Con su respectivo Botellón de Agua
7. Una (1) Cafetera

## **TITULO VII DISPOSICIONES FINALES**

## **CLÁUSULA 87: DISPOSICIÓN TRANSITORIA EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO**

La Empresa en el marco de su Política de Responsabilidad Social, y en virtud de la importancia de los acuerdos contenidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo relativos a la jornada de trabajo, conviene con El Sindicato en un ajuste progresivo de la jornada de trabajo en los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Las Partes convienen y asumen el compromiso que el ajuste en la jornada de trabajo será un proceso complejo que necesariamente requiere un esfuerzo conjunto de concesiones recíprocas en el modelo del negocio, cuya finalidad es garantizar la satisfacción de las necesidades del colectivo, en cuanto a la disponibilidad de nuestros productos en el mercado venezolano así como un balance adecuado entre el trabajo eficiente, los niveles de productividad y la calidad de vida de sus trabajadores.

A los fines de iniciar esta transición, las partes acuerdan la conformación de una Mesa Técnica para estructurar los esquemas de ajustes en la jornada de los trabajadores que ocupen las categorías ocupacionales descritas en los Tabuladores contenidos en esta Convención Colectiva. La instalación de esta Mesa Técnica se producirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de las partes de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y la propuesta de ejecución de los ajustes convenidos será comunicada a los trabajadores e implementada de manera progresiva en un lapso máximo de (9) meses contados a partir de la fecha de instalación de la Mesa Técnica.

En tal sentido, las estrategias que sean definidas para alcanzar este objetivo deberán estar enmarcadas en los siguientes principios, valores y normativas internas:

1. Crecimiento sostenido del negocio
2. Personas capacitadas
3. Atención de rutas programadas y el Itinerario de visitas a clientes
4. Cumplimiento de los objetivos de los indicadores de gestión de Ventas
5. Cumplimiento de los objetivos de los indicadores de gestión de Administración de Sucursales
6. Optimización del Sistema de Recolección y Manejo del Efectivo, a través del Sistema Bancario Nacional Venezolano.

## 7. Que represente mejoras en la calidad de vida del trabajador y su familia

Las Partes reconocen que la progresividad en la implementación de los ajuste que pudieran ser convenidos en la Jornada de Trabajo, es indispensable por cuanto implicarían importantes impactos en el aseguramiento de la gestión de Ventas, el nivel de ingresos de los trabajadores, el sistema de recolección de dinero producto de las ventas diarias realizadas, el diseño de un sistema automatizado de gestión a las nuevas demandas del negocio como consecuencia de los ajustes convenidos, y la optimización de la distribución.

### CLÁUSULA 88: **PUNTOS DESECHADOS**

Ha sido expresamente convenido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva del Sindicato no podrá presentar a La Empresa nuevas peticiones o demandas con carácter conciliatorio o conflictivo sobre los puntos que han sido discutidos y/o desechados durante las negociaciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, ni que tengan relación con ellos y que conste en las actas d entendiéndose por desechados todos los puntos, que no estén expresamente incluidos en la Presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cualquier nueva petición no comprendida dentro de las que han sido desestimadas expresamente por esta Convención Colectiva de Trabajo, serán tramitadas conciliatoriamente con La Empresa, a menos que se trate de peticiones que surjan como consecuencia de cambios en las condiciones de trabajo motivados por reformas legales, o por haber puesto La Empresa en práctica nuevos equipos, métodos o sistemas operacionales, en cuyo caso los nuevos pedimentos serán tramitados de conformidad con el procedimiento establecido en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya que la misma tiene por objeto establecer armonía en la relación Trabajador-Empresa durante la vigencia de ella, y el propósito es de no alterarla la presentación de nuevas peticiones de carácter conflictivo.

### CLÁUSULA 89: **EFFECTOS POR RECONVERSIÓN MONETARIA**

Para el supuesto de una eventual reconversión monetaria, decretada por el Ejecutivo Nacional y por ejecución del Banco Central de Venezuela, que implique un cambio en el valor nominal de la moneda de curso legal en la República Bolivariana de Venezuela, las Partes acuerdan que los beneficios aquí convenidos serán ajustados conforme a las disposiciones legales que se dicten en relación a esta materia.

### CLÁUSULA 90: **EFFECTOS DE REFORMAS LEGALES**

Es acuerdo expreso entre las Partes, que en caso de producirse la reforma de alguna disposición legal y/o reglamentaria, o la entrada en vigencia de nuevas normas o disposiciones dictadas por las autoridades competentes, que establezcan beneficios en favor de los Trabajadores, que en su conjunto mejoren a los actualmente previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, se aplicarán éstos en su integridad, siempre y cuando se aplique el que más favorezca al Trabajador.

Para efectos de esta cláusula, las partes tomarán en consideración la naturaleza y propósito del beneficio y no la denominación que se le haya otorgado al mismo en esta Convención Colectiva de Trabajo.

En ningún caso se acumulará el beneficio producto de la nueva disposición legal y/o reglamentaria, al que se hubiere acordado previamente en esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 91: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

La presente Convención Colectiva de Trabajo entrará en vigencia a partir del 01 de julio de 2008 y hasta el 30 de junio de 2011, una vez cumplidos los requisitos legales para su deposito ante la Dirección de Inspectoría Nacional Sector y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social y regulará todas las relaciones de trabajo entre La Empresa y sus Trabajadores.

Es convenio entre las Partes que el Sindicato podrá presentar ante la Inspectoría del Trabajo competente, un nuevo Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo, con noventa (90) días de anticipación al vencimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 92: COPIAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

La Empresa conviene en imprimir copias suficientes de la presente Convención Colectiva de trabajo para entregar a todos sus Trabajadores activos, así como también a aquellos Trabajadores que ingresen durante la vigencia de esta Convención.

Esta impresión se realizará dentro de un plazo de Sesenta (60) días hábiles contados a partir de la homologación de esta Convención Colectiva de Trabajo ante la Inspectoría del Trabajo, y entregará al Sindicato la cantidad de Cincuenta (50) ejemplares para su posterior distribución

Es todo. Se hacen seis (06) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Caracas a los diez días del mes de septiembre de 2008

Conforme firman

# **INDICE DE CLÁUSULAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA LA YAGUARA**

Preámbulo: Declaración de Principios.

## **Título I**

### **Cláusulas Generales**

Cláusula 1: Definiciones Generales

1. Convención Colectiva de Trabajo
2. La Empresa
3. Centro de Distribución La Yaguara
4. Trabajador
5. Sindicato
6. Junta Directiva del Sindicato
7. Federación
8. Partes
9. Representantes del Patrono
10. Representantes Sindicales
11. Jornada Ordinaria de Trabajo
12. Salario
13. Salario Básico
14. Salario Normal
15. Tabulador

Cláusula 2: Relaciones Trabajadores- Empresa

Cláusula 3: Trabajadores Amparados

## **Título II**

### **Cláusulas Regulatorias sin Incidencia Salarial**

Cláusula 4: Carnet de Identificación

Cláusula 5: Tabulador y Lista de Categorías Ocupacionales

Cláusula 6: Jornada de Trabajo

Cláusula 7: Período de Prueba

Cláusula 8: Cambio de Horario de Trabajo y Rotación de Turnos

Cláusula 9: Retardos

Cláusula 10: Procedimiento para el Pago de Salario

Cláusula 11: Suspensión de Labores por Causa de Fuerza Mayor

Cláusula 12: Aprendices INCE

Cláusula 13: Detenciones Policiales o Judiciales

Cláusula 14: Servicio Militar Obligatorio

## **Título III**

### **Cláusulas Socio-Económicas**

Cláusula 15: Ley de Alimentación para los Trabajadores

Cláusula 16: Beneficio Social de Provisión de Alimentos

Cláusula 17: Cuidado Integral para los Hijos de los Trabajadores

Cláusula 18: Juguetes

Cláusula 19: Becas para los Hijos de los Trabajadores

Cláusula 20: Becas para los Trabajadores  
Cláusula 21: Permisos para Tramitar Documentos  
Cláusula 22: Permisos para Eventos Deportivos y Culturales  
Cláusula 23: Permisos para Exámenes Médicos y Consultas Médicas de Especialistas  
Cláusula 24: Permisos para Exámenes de Estudiantes  
Cláusula 25: Estacionamiento  
Cláusula 26: Caja de Ahorros  
Cláusula 27: Productos de La Empresa  
Cláusula 28: Obsequio de Productos  
Cláusula 29: Bonificación para Adquisición de Útiles Escolares para los Hijos del Trabajador  
Cláusula 30: Bonificación y Permisos por Nacimiento de Hijo  
Cláusula 31: Bonificación y Permisos por Matrimonio del Trabajador  
Cláusula 32: Plan de Salud  
Cláusula 33: Cobertura de Contingencias de Vida, Accidentes Personales y Funerarios para Trabajadores  
Cláusula 34: Cobertura de Gastos Funerario para Familiares y Permisos por Fallecimiento de Familiar<sup>1</sup>del Trabajador  
Cláusula 35: Permiso para Asistir al Sepelio de un Trabajador  
Cláusula 36: Montepío

#### **Título IV**

##### **Cláusulas Económicas**

Cláusula 37: Salario Mínimo de Ingreso  
Cláusula 38: Aumento General de Salarios  
Cláusula 39: Promociones  
Cláusula 40: Sustituciones Temporales  
Cláusula 41: Horas Extraordinarias  
Cláusula 42: Trabajo efectuado en Días de Descanso y Días Feriados  
Cláusula 43: Bono Nocturno  
Cláusula 44: Vacaciones  
Cláusula 45: Bono Vacacional  
Cláusula 46: Bono Post-Vacacional  
Cláusula 47: Utilidades  
Cláusula 48: Bono Reto  
Cláusula 49: Modelo de Productividad para Administración de Sucursales  
Cláusula 50: Modelo de Productividad para las Ventas  
Cláusula 51: Régimen de Prestación de Antigüedad  
Cláusula 52: Anticipos de Prestación de Antigüedad  
Cláusula 53: Distinciones Especiales

#### **Título V**

##### **Higiene, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional**

Cláusula 54: Medidas Generales de Seguridad  
Cláusula 55: Condiciones del Sitio de Trabajo  
Cláusula 56: Exámenes Médicos Higiene, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional  
Cláusula 57: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Cláusula 58: Cumplimiento de la Normativa de Higiene y Seguridad Industrial y Uso Obligatorio de los Equipos de Seguridad Personal  
Cláusula 59: Formación a Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Cláusula 60: Suministro de Ropa de Trabajo y Dispositivos Personales de Seguridad y Protección para los Trabajadores  
Cláusula 61: Sanitarios, Vestuarios y Lockers  
Cláusula 62: Toallas y Jabones  
Cláusula 63: Dotación de Agua Potable  
Cláusula 64: Botiquines de Primeros Auxilios  
Cláusula 65: Protección a la Maternidad  
Cláusula 66: Protección a la Paternidad  
Cláusula 67: Contratación de Personas con Discapacidad  
Cláusula 68: Indemnización Especial por Causa de Discapacidad Total y Absoluta determinada 'INPSASEL  
Cláusula 69: Pago por Discapacidad Temporal Originada por Enfermedad Ocupacional y/o Accidente de Trabajo  
Cláusula 70: Pago por Discapacidad Temporal Originada por Enfermedad y/o Accidente Común  
Cláusula 71: Pago por Discapacidad Temporal Originada por Enfermedad y/o Accidente derivado de la Participación del Trabajador en Eventos Deportivos  
Cláusula 72: Trabajo Adecuado para Trabajadores con Discapacidad

## **Título VI**

### **Cláusulas Sindicales**

Cláusula 73: Contratación y Suministros de Empleos  
Cláusula 74: Notificación al Sindicato en Caso de Despidos de Trabajadores  
Cláusula 75: Nómina de Trabajadores  
Cláusula 76: Inamovilidad de Directivos Sindicales  
Cláusula 77: Permisos para los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato  
Cláusula 78: Permisos para Ejercer Cargos en la Federación  
Cláusula 79: Trato con Representantes Sindicales y Visitas al Centro de Trabajo de los Miembros de la Federación y Asesores del Sindicato  
Cláusula 80: Cartelera Sindical  
Cláusula 81: Cuotas Sindicales  
Cláusula 82: Acuerdos con Casas Comerciales  
Cláusula 83: Celebración Fiesta de Fin de Año  
Cláusula 84: Celebración del Día Internacional del Trabajador  
Cláusula 85: Contribución para el Sindicato  
Cláusula 86: Contribución Especial de Equipos y Mobiliarios para la Sede del Sindicato

## **Título VII**

### **Disposiciones Finales**

Cláusula 87: Disposición Transitoria  
Cláusula 88: Puntos Desechados en la Convención Colectiva de Trabajo  
Cláusula 89: Efectos por Reconversión Monetaria  
Cláusula 90: Efectos de Reformas Legales  
Cláusula 91: Duración de la Convención Colectiva de Trabajo  
Cláusula 92: Edición y Copias de la Convención Colectiva de Trabajo