



CONVENCION COLECTIVA

DURACIÓN: 24 MESES
DEL 18-06-07 AL 17-06-09

Gobierno Bolivariano de Venezuela.

Dirección Relaciones Laborales Dirección de Inspectoría Nacional Y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado

ACTA

En Caracas, a los veintidós (22) días del mes de mayo de 2007, siendo las 11:00 a.m., comparecen por ante el **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, siendo atendidos por las Abogadas DEBORA ESPINOZA, Directora de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado MAYERLING SOSA, Jefe de la División de Contratación y Conflictos (E); Por la Empresa COMPAÑÍA ANÓNIMA NACIONAL TELEFONOS DE VENEZUELA (C.A.N.T.V.), los Abogados: MARGY VICTORIA ROJAS, C.I. N° 16.756.083, Asesor Laboral y LEGDER PENALOZA, C.I. N° 11.313.053, Asesor Laboral, por una parte, y por la otra, la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE VENEZUELA (FETRATEL), representada por los ciudadanos: YGOR LIRA, C.I. N° 4.578.784, Presidente; JOSÉ DAVID MORA, C.I. N° 3.252.568, Secretario General; EVENCIO CHACÓN, C.I. N° 7.755.434, Tesorero, CRUZ FERNANDEZ, C.I. N° 5.231.653, Secretario Ejecutivo; JUAN ALVIAREZ, C.I. N° 8.488.271, Vocal y el ciudadano: BENJAMÍN TROMPIZ, C.I. N° 3.406.190, en su carácter de Secretario de Finanzas del Sindicato de Caracas; quienes conjuntamente exponen: "Consignamos en este acto cinco (05) ejemplares contentivos de un (01) original y cuatro (04) copias de la Convención Colectiva de Trabajo 2007-2009 debidamente suscrita entre las partes, la cual consta de OCHENTA Y SEIS (86) CLAUSULAS Y ONCE (11) ANEXOS, marcados de la Letra "A" a la letra "K", la cual regirá las condiciones de la prestación de servicio de los Trabajadores de la C.A.N.T.V., y que ampara a un universo de tres mil doscientos doce (3.212) trabajadores, con un costo aproximado de Bs. 569.069,90 MMM, tendrá una duración de dos (2) años contados a partir del 18 de junio de 2007 hasta el 17 de junio de 2009, la cual ha sido debidamente suscrita previas discusiones y acuerdos entre las partes, el día 16 de mayo de 2007, según acta que se anexa. Asimismo, solicitamos que una vez analizada la presente convención colectiva, proceda a impartirnos la respectiva Homologación de acuerdo a lo establecido en el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 143 de su Reglamento, todo ello a los efectos de que los trabajadores de la C.A.N.T.V., comiencen de inmediato a disfrutar efectiva y formalmente de los términos contractuales. Igualmente, en este acto consignamos los siguientes recaudos exigidos por este órgano administrativo y que se detallan en el escrito anexo dirigido a la ciudadana Inspectora Nacional del Trabajo, constante de un (1) folio útil.- Es todo".- "Las Funcionarias del Trabajo que suscriben la presente acta, dejan constancia de haber oído las exposiciones que anteceden, de recibir la documentación antes presentada, relacionada con la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las partes previamente identificadas y en cuanto a la solicitud formulada por las mismas, este Despacho se pronunciará oportunamente por Auto separado de conformidad con las Leyes que rigen la materia.- Es todo".- Terminó, se leyó y conforme firman:.....



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES
DIRECCIÓN DE INSPECTORÍA NACIONAL Y OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DEL
TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO

N° 2008-00684

AUTO DE HOMOLOGACIÓN

Ventilada como ha sido las actuaciones procedimentales administrativas que discurren al contenido del Expediente caratulado con la nomenclatura 081-2007-04-00011, contentivo de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la **FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE VENEZUELA (FETRATEL)** y la **EMPRESA COMPAÑÍA ANÓNIMA NACIONAL TELÉFONOS DE VENEZUELA (CANTV)**, consignada por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, para su Depósito Legal, de conformidad con lo previsto en los artículos 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 143 de su Reglamento,

Visto que discurre del folio 255 al 263, instrumento Auto de fecha diecinueve de septiembre del año 2007, emitido por la Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo, Sector Privado, en cuyo texto se delata la **HOMOLOGACIÓN PARCIAL** de la Convención Colectiva de Trabajo, que en un primer momento fue discutida por ante dicha Unidad Administrativa, entre las partes supra indicadas, con la indicación expresa de la abstención de Homologar las Cláusulas números 6, 34, 37, 38, 40, 42, 43, 46, 47, 51 y 53, así como el literal Tercero del artículo 10 del anexo marcado con la letra C y el Anexo marcado con la letra "A", por ser violatorios de las normas de orden público contenido en los artículos 145, 219 y 232 de la Ley Orgánica del Trabajo, remitiendo dichas actuaciones para la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, según Auto número 2007-01063, que riel a folio 265 al 266, de fecha 20 de septiembre del año 2007.

Este Despacho, actuando en estricta sujeción a lo estipulado en las disposiciones citadas precedentemente y por cuanto se ha verificado que corre inserto en el expediente ACTAS de fecha quince (15), veintidós (22) y veintiocho (28) de julio del año 2008, que fueron levantadas por ante la Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo, Sector Público, contentivas de los acuerdo y suscripción de las cláusulas números 6, 34, 37, 38, 40, 42, 43, 46, 47, 51 y 53 y Literal 3 del artículo 10 del Anexo "C" y el Anexo "A", que no fueron homologas en su oportunidad por la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos, Sector Privado; visto el análisis exhaustivo del oficio número 1009, de fecha 14-10-2008, que la Procuraduría General de la República Bolivariana de Venezuela, no emitió observación alguna respecto al contenido de las cláusulas; sino simplemente su debida sujeción a los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 160 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo; Indicación cuya observancia se delata cumplida en los términos explanados del informe del estudio perceptivo número 08-001563, emitido por el Despacho del Ministro del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, de fecha 18-09-2008. En consecuencia, esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público, imparte su **HOMOLOGACIÓN**, en los términos acordados, por no ser contrario a derecho y no violar normas de orden público, a tales efectos ACUERDA remitir a cada parte un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo

suscrita, así como del presente Auto, a los fines legales pertinentes. En Caracas, a los veinticinco (25) días del mes de **NOVIEMBRE** del año 2.008.

INDICE

CLAUSULA N° 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
CLAUSULA N° 2. DEFINICIONES:
CLAUSULA N° 3. CONTRATACIÓN DE PERSONAL
CLAUSULA N° 4. CARNET DE IDENTIFICACIÓN
CLAUSULA N° 5. SERVICIOS DIFERENTES
CLAUSULA N° 6. SERVICIOS ESPECIALES DE MANEJO
CLAUSULA N° 7. INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO.
CLAUSULA N° 8. ASIGNACIÓN DE LABORES ADECUADAS EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL, TEMPORAL O DEFINITIVA PARA EL TRABAJO.
CLAUSULA N° 9. CAMBIO DE CLASIFICACIÓN
CLAUSULA N° 10. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
CLAUSULA N° 11. TRASLADOS Y TRANSFERENCIAS
CLAUSULA N° 12. SUPLENCIAS
CLAUSULA N° 13. ASCENSOS
CLAUSULA N° 14. DÍAS DE TRABAJO
CLAUSULA N° 15. DÍAS FERIADOS
CLAUSULA N° 16. PROCEDIMIENTO PARA CAMBIO DE HORARIOS
CLAUSULA N° 17. DESCANSO POR JORNADA ESPECIAL
CLAUSULA N° 18. DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL DEL TRABAJADOR
CLAUSULA N° 19. PERMISOS REMUNERADOS
CLAUSULA N° 20. PERMISOS NO REMUNERADOS
CLAUSULA N° 21. PERMISO ESPECIAL
CLAUSULA N° 22. SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO
CLAUSULA N° 23. IDIOMA
CLAUSULA N° 24. INSTRUCCIONES SOBRE LABORES
CLAUSULA N° 25. VERIFICADORES DE PAPEL MONEDA
CLAUSULA N° 26. SEGUROS DE VEHÍCULOS
CLAUSULA N° 27. AUMENTO GENERAL DE SALARIO
CLAUSULA N° 28. BONO NOCTURNO
CLAUSULA N° 29. SOBRETIEPO
CLAUSULA N° 30. PAGO DE DÍAS FERIADOS Y DE LOS DÍAS NO FERIADOS EN LOS CUALES NO CORRESPONDA TRABAJAR

CLAUSULA N° 31. PAGO DE SALARIO
CLÁUSULA N° 32. PRIMA DE ALIMENTACIÓN
CLÁUSULA N° 33. TRANSPORTE
CLAUSULA N° 34. SERVICIO TELEFÓNICO
CLAUSULA N° 35. VACACIONES
CLAUSULA N° 36. UTILIDADES
CLAUSULA N° 37. AHORROS
CLAUSULA N° 38. VIVIENDA
CLAUSULA N° 39. FIANZAS DE ARRENDAMIENTO
CLAUSULA N° 40. BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO
CLAUSULA N° 41. PRIMA POR GRAVIDEZ
CLAUSULA N° 42. BONIFICACIÓN Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS
CLAUSULA N° 43. BONO POR CARGA DE HIJOS
CLAUSULA N° 44. BECAS
CLAUSULA N° 45. JUGUETES
CLÁUSULA N° 46. TEXTOS Y ÚTILES ESCOLARES
CLAUSULA N° 47. SUBSIDIO FAMILIAR
CLAUSULA N° 48. EXÁMENES MÉDICOS
CLAUSULA N° 49. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS
CLAUSULA N° 50. VIÁTICOS POR ATENCIÓN MÉDICA FUERA DE LA LOCALIDAD DE TRABAJO
CLAUSULA N° 51. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES
CLAUSULA N° 52. SEGURO DE VIDA
CLAUSULA N° 53. SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD
CLAUSULA N° 54. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR
CLAUSULA N° 55. COMEDORES.
CLAUSULA N° 56. COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
CLAUSULA N° 57. ESTABILIDAD LABORAL
CLAUSULA N° 58. ESTABILIDAD DURANTE REPOSOS
CLAUSULA N° 59. COMISIÓN DE CONCILIACIÓN
CLAUSULA N° 60. COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE
CLÁUSULA N° 61. PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD
CLAUSULA N° 62. PAGO DE PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD Y DEMÁS BENEFICIOS E INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
CLAUSULA N° 63. CONTRIBUCIÓN PARA FETRATEL.
CLAUSULA N° 64. OTRAS CONTRIBUCIONES
CLAUSULA N° 65. CONTRIBUCIONES PARA LOS SINDICATOS.

CLAUSULA N° 66. DEDUCCIONES CUOTAS SINDICALES
CLÁUSULA N° 67. INAMOVILIDAD DIRECTIVOS DE LA FEDERACIÓN
CLAUSULA N° 68. INAMOVILIDAD DIRECTIVOS SINDICALES
CLAUSULA N° 69. DELEGADOS SINDICALES
CLAUSULA N° 70. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS
CLAUSULA N° 71. PERMISOS SINDICALES NO REMUNERADOS.
CLAUSULA N° 72. VIÁTICOS Y TRASLADOS SINDICALES
CLÁUSULA N° 73. DERECHO DE INSPECCIÓN
CLÁUSULA N° 74. CARTELERAS SINDICALES
CLAUSULA N° 75. PROCEDIMIENTO ANTE REQUERIMIENTOS SINDICALES
CLAUSULA N° 76. COMUNICACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS.
CLAUSULA N° 77. COMUNICACIÓN DE LA NÓMINA DE TRABAJADORES.
CLÁUSULA N° 78. MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS.
CLAUSULA N° 79. EXCEPCIONES
CLAUSULA N° 80. INSTRUCCIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTA CONVENCION
CLAUSULA N° 81. ANEXOS
CLAUSULA N° 82. CONTRATISTAS
CLAUSULA N° 83. DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTA CONVENCION COLECTIVA
CLAUSULA N° 84. INICIACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE LA PRÓXIMA CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO.
CLAUSULA N° 85. EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA
CLAUSULA N° 86. DISPOSICIÓN TRANSITORIA



CONVENCIÓN COLECTIVA

CLAUSULA N° 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta convención, surte sus efectos y rige las relaciones entre la Empresa, por la una parte, y por la otra, Fetratel, los sindicatos afiliados a ésta y los trabajadores al servicio de la Empresa, a excepción de aquellos que por la naturaleza real de los servicios prestados sean trabajadores de Dirección o de Confianza. Si hubiere diferencias de criterios en cuanto a su exclusión, el trabajador podrá, por sí o por intermedio del Sindicato, someter su reclamo a un procedimiento conciliatorio, ante la Inspectoría del Trabajo o acudir directamente ante los tribunales competentes del trabajo.

En ningún caso, las condiciones de los trabajadores de dirección o confianza serán inferiores a las condiciones que se les han venido aplicando.

El anexo "C" denominado "Plan de Jubilaciones", y aquellas cláusulas que sean consecuencia de dicho Anexo, y las que expresamente así lo prevean, se aplicarán a los jubilados y pensionados y a la Federación de Jubilados y Pensionados y a las Asociaciones de Jubilados y Pensionados.

CLAUSULA N° 2. DEFINICIONES:

Para la más fácil y correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de esta convención colectiva, se establecen las siguientes definiciones

- 1.-Empresa: Identifica a la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V).
- 2.-Fetratel: Identifica a la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL).
- 3.-Sindicato: Identifica a cada una de las organizaciones sindicales de trabajadores afiliadas a Fetratel y a las que en el futuro se constituyan con trabajadores al servicio de la Empresa y estén también afiliados a Fetratel.
- 4.-Trabajadores: Este término se refiere e identifica a los empleados y obreros que prestan servicios a la Empresa.
- 5.-Trabajadores de Dirección y Confianza: Este término se refiere e identifica a los trabajadores definidos como tales en los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- 6.-Asociaciones: Este término se refiere e identifica a las asociaciones de pensionados y jubilados afiliados a Fetrajuptel y los que en el futuro se constituyan con trabajadores pensionados o jubilados de la Empresa.
- 7.-Fetrajuptel: Este término se refiere e identifica a la Federación Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados de Venezuela (Fetrajuptel).
- 8.-Jubilados y Pensionados: Este término se refiere e identifica a los pensionados y jubilados de la Empresa.
- 9.- Aprendiz: Es el trabajador cuya edad esté comprendida entre los 14 y 18 años, que simultáneamente recibe formación profesional sistemática de un oficio y realiza labores en la

Empresa de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (I.N.C.E).

10.-Pasante: Es la persona que, sin ser trabajador de la Empresa y como parte de los programas de entrenamiento o formación teórico-práctico de un plantel educacional o institución de que se trate, eventualmente cumple en la Empresa determinadas labores sin sustituir a ningún trabajador ni ocupar cargos vacantes o de nueva creación.

11.-Estudiante C.E.T: Identifica a los alumnos de los cursos del Centro de Estudios de Telecomunicaciones (C.E.T.) que, sin ser trabajadores de la Empresa, eventualmente cumplen labores en ésta como parte del adiestramiento teórico-práctico de dichos cursos, sin sustituir a ningún trabajador ni ocupar cargos vacantes o de nueva creación.

12.-Partes: Identifica a la Empresa, a Fetratel y a los Sindicatos afiliados a Fetratel.

13.-Representantes: Son representantes de la Empresa para los efectos de esta convención el Presidente de la Empresa, el Vice-Presidente Ejecutivo, Gerentes Generales, el Gerente de Relaciones Laborales, Gerentes Regionales en su área respectiva, los Coordinadores de Recursos Humanos de las Regiones y las demás personas autorizadas por el Presidente de la Empresa.

A la fecha del depósito legal de esta convención, la Empresa comunicará por escrito a cada sindicato, el nombre de las personas que ejercerán su representación. Copia de estas comunicaciones se entregarán en la misma oportunidad a Fetratel. Son representantes naturales y directos de los trabajadores, de los sindicatos y de Fetratel: El Comité Ejecutivo Fetratel, las Juntas Directivas de los sindicatos, los Jefes de Reclamos y los Consultores Jurídicos autorizados de acuerdo con lo previsto en los estatutos de cada organización sindical.

Cada una de las partes deberá notificar por escrito a la otra cualquier nombramiento o modificación o revocatoria de sus representantes, y tales nombramientos, modificaciones o revocatorias sólo surtirán efectos desde que se haga efectiva la notificación.

14.- Comisiones: Identifica a los conjuntos de personas que designen las partes para tratar cualquier materia o asunto que éstas les encomienden.

15.-Puesto de Trabajo: Es el sitio, en el cual debe estar presente el trabajador en un momento determinado para la prestación de sus servicios, según el contrato individual de trabajo.

16.-Centro de Trabajo: Identifica al inmueble o establecimiento donde se realizan las actividades de la Empresa y donde habitualmente se reúnen los trabajadores para la prestación de sus servicios o para recibir las instrucciones correspondientes, en caso de que la prestación de los servicios la realicen fuera de ese inmueble o establecimiento.

17.-Localidad de Trabajo: Identifica la ciudad o población en cuya área está ubicado el centro de trabajo. A los efectos de esta convención, se considerarán una misma localidad las ciudades o poblaciones que forman una misma área metropolitana tal como es el caso, por ejemplo, de Caracas - Petare y Barcelona- Puerto La Cruz.

Las partes se pondrán de acuerdo en la fijación de la extensión y delimitación de las ciudades que puedan entrar en esta categoría. En los casos en los cuales el centro de trabajo esté ubicado fuera del área urbana de una ciudad o población, se tendrá como localidad de trabajo la ciudad o población más cercana, salvo convenios especiales.

18.-Traslado: Es el cambio físico de un trabajador de un centro de trabajo a otro dentro de una misma localidad de trabajo.

19.-Transferencia: Es el cambio físico definitivo de un trabajador de un centro de trabajo a otro, ubicados en distintas localidades.

20.-Salario Escala: Este término designa la cantidad diaria o mensual que en cada clase de

cargo y grado, percibe el trabajador, tomando como referencia el documento que identificado "A" e intitulado "Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo", se anexa a esta convención y forma parte de la misma.

21.-Salario Básico: Este término designa la cantidad fija diaria o mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin primas ni bonificaciones, salvo la Prima por Manejo.

22.-Salario: Es la remuneración diaria o mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor, en los términos previstos en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

23.- Salario Mínimo del Cargo: Es la cantidad diaria o mensual, que para cada clase de cargo le corresponde al trabajador de acuerdo con su nivel en la primera columna de la "Escala Salarial" que se indica en el Anexo "A" de esta convención.

24.-Convención Colectiva: Identifica al presente documento conformado por todas sus cláusulas y anexos.

CLAUSULA N° 3. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En caso de creación de un nuevo cargo y en caso de vacante de alguno de los ya existentes, la Empresa si decide cubrirlo, preferirá hacerlo con sus trabajadores conforme a las previsiones de la cláusula N° 13 (Ascensos).

Si no fuere posible cubrir dichos cargos con trabajadores de la Empresa y ésta decide cubrirlos con personal externo, la respectiva contratación se regirá conforme a las siguientes disposiciones:

A.- En igualdad de condiciones, la Empresa se compromete a preferir a los aspirantes presentados por el Sindicato, a cuyos efectos se seguirá el siguiente procedimiento:

a-) La Empresa notificará por escrito al respectivo Sindicato cualquier vacante que se presente cuando el cargo deba ser cubierto por personas ajenas a la Empresa.

b-) El Sindicato presentará los aspirantes al cargo vacante dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se le hubiere notificado la existencia de cargos vacantes que la empresa decida cubrir, en el entendido de que al no hacerlo durante ese lapso, la Empresa quedará en libertad de cubrir la vacante con la persona que mejor convenga a sus intereses. La presentación de los aspirantes al cargo vacante por parte del Sindicato local será debidamente conformada por el respectivo Secretario General, y/o Presidente.

c-) Los aspirantes presentados por el Sindicato tendrán igualdad de oportunidades que los presentados por la Empresa tanto para la presentación del examen como para cualquier adiestramiento, si se diere el caso. Queda entendido que todos los aspirantes deben ingresar sus datos a través de la página web de Cantv.

d-) En caso de exámenes para decidir cual de los aspirantes deberá ocupar el cargo, estos se llevarán a cabo con la presencia de un representante del Sindicato local.

B. Los aspirantes presentados por el Sindicato se preferirán en el siguiente orden:

a-) Personas que hubieren dejado de prestar servicios a la Empresa por causas distintas a las indicadas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

b-) Aspirantes que hubieren aprobado el curso de adiestramiento que provee la empresa, si fuere el caso.

c-) Personal extranjero contratado solo por el tiempo indispensable, mientras se instruye a trabajadores venezolanos.

CLAUSULA N° 4

CARNET DE IDENTIFICACIÓN

La Empresa proveerá a los trabajadores de un carnet de identificación en el cual constarán sus datos personales y los referentes a su grupo sanguíneo, así como la fecha de vencimiento del mismo. El trabajador deberá portarlo en lugar visible y mostrarlo a las personas autorizadas por la Empresa para exigirlo.

Al trabajador contratado por un período menor de cinco (5) meses, se le proveerá de un "PASE PROVISIONAL" mensual para su identificación, el cual deberá ser solicitado por el Supervisor, Coordinador o Gerente respectivo.

A los miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel y a los directivos de los Sindicatos regionales, la Empresa les suministrará, adicionalmente, un carnet con un distintivo especial.

El carnet debe ser devuelto a la Empresa por el trabajador a la fecha de terminación de sus servicios.

En las oportunidades en que la Empresa decida modificar el diseño de los carnets de identificación, dichas modificaciones o cambios serán efectuados sin costo alguno para el trabajador.

En caso de pérdida o extravío del carnet de identificación, el trabajador deberá informar inmediatamente a la Gerencia de Prevención y Control de Activos a los efectos de su reposición sin costo alguno. En caso de que el trabajador incurriera en una nueva pérdida o extravío, al momento de su reposición deberá cancelar la cantidad de DIECISIETE MIL BOLÍVARES (Bs. 17.000,00).

Queda entendido que en caso de robo del Carnet, debidamente acreditado con una denuncia ante el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, o ante el órgano que haga sus veces en las localidades en que aquel no exista, queda exento del pago arriba indicado.

CLAUSULA N° 5

SERVICIOS DIFERENTES

Los trabajadores ejecutarán labores de índole similar a las que correspondan a su clasificación, siempre que les sea solicitado, no les ocasione un menoscabo económico y respete su capacidad profesional. Si fuere necesario, la Empresa entrenará previamente al trabajador a fin de adiestrarlo para el eficiente cumplimiento de las citadas labores.

Cuando se trate de labores que sean de mayor clasificación y remuneración, la Empresa le comunicará por escrito al trabajador, a través de su supervisor inmediato, el cargo, funciones, grado, centro, localidad de trabajo y línea de supervisión a la cual queda adscrito. En estos casos, la Empresa procederá a otorgar la clasificación y remuneración respectiva en un lapso de 30 días continuos posteriores a la citada comunicación, debiéndose entregar copia de la misma al Sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

CLAUSULA N° 6

SERVICIOS ESPECIALES DE MANEJO

Cuando la Empresa lo estime necesario, podrá ofrecer a los trabajadores de mayor grado dentro de su respectiva cuadrilla, las labores de chofer de la unidad o el vehículo que deban utilizar para el desempeño de sus funciones, bajo la responsabilidad de la Empresa, y si éstos las aceptan, recibirán por ello un bono único de cuatro mil doscientos bolívares (Bs. 4.200, 00) por cada día en el cual realicen de manera efectiva el servicio de manejo. Igualmente, los trabajadores que ejecuten funciones técnicas de conmutación, transmisión, centrales manuales, electromecánicas, proyectistas, planta externa y telefonía pública, que además de sus funciones específicas cumplan funciones de manejo de vehículos bajo las condiciones antes expresadas, percibirán dicho bono.

Cuando el bono de que se trata en esta cláusula, sea devengado por el trabajador todos los días hábiles de la semana, el mismo se hará extensivo a los días de descanso de dicha semana.

En caso de que el trabajador de mayor grado no quiera o no pueda desempeñar las labores de chofer, la Empresa le ofrecerá a los demás de la cuadrilla tales labores tomando en cuenta grado y antigüedad.

CLAUSULA N° 7 INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO.

1.- La Empresa concederá un (1) salario básico diario por cada día de reposo que corresponda a aquellos trabajadores que se enfermen o sufran accidentes, previa presentación, ante la Gerencia de Relaciones Laborales o la Unidad de Recursos Humanos respectiva en el caso de las regiones, del certificado donde conste el período de reposo debidamente expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), de la siguiente manera:

A.-En caso de enfermedades comunes o accidentes que incapaciten para el trabajo, la Empresa concederá dicho salario básico diario hasta por veintiséis (26) semanas.

B.-Por sufrir enfermedades como tuberculosis, cáncer o enfermedades cardiovasculares, la Empresa pagará dicho salario básico diario hasta por cincuenta y dos (52) semanas.

C.-Por sufrir enfermedades del sistema nervioso, se pagará el salario básico diario hasta por veintiséis (26) semanas, y en caso de que la enfermedad del sistema nervioso sea suficientemente grave ajuicio del médico tratante, bien del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.) o del médico de la Empresa, se pagará el salario básico diario hasta por cincuenta y dos (52) semanas.

D.-Por sufrir enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, la Empresa pagará dicho salario diario hasta por sesenta y cinco (65) semanas.

2.- Durante el lapso en el cual se deban hacer al trabajador los pagos a que se refiere esta cláusula, el mismo deberá consignar oportunamente el respectivo reposo avalado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La Empresa gestionará con dicho Instituto el cobro correspondiente a la prestación en dinero que corresponda por el lapso de reposo según el sistema de autoliquidación que el propio ente disponga.

3.- En los casos en los cuales el trabajador que sufra una enfermedad o un accidente común esté supliendo a otro, se pagará el tiempo de reposo a razón de salario básico del trabajador suplido y en caso de que el trabajador que supla a otro, sufra una enfermedad o accidente con ocasión del trabajo, el tiempo de reposo se pagará a razón del salario del trabajador reemplazado.

4.- Las disposiciones contempladas en esta cláusula se aplicarán también a aquellos trabajadores no amparados por el Seguro Social, en cuyo caso será el médico de la empresa quien expedirá el respectivo certificado.

CLÁUSULA N° 8. ASIGNACIÓN DE LABORES ADECUADAS EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL, TEMPORAL O DEFINITIVA PARA EL TRABAJO.

La Empresa asignará labores adecuadas al trabajador que como consecuencia de una enfermedad o accidente común o laboral resulte incapacitado en forma parcial, temporal o definitiva, para ejercer las funciones que desempeñaba en el momento en el cual ocurrió la incapacidad, siempre y cuando exista la recomendación del médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, avalada por el médico de la empresa, o por recomendación de este último en el caso de trabajadores no cubiertos por dicho Instituto.

En las nuevas labores, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba por su labor habitual, cuando se trate de enfermedad profesional o accidente de trabajo, y el salario básico cuando se trate de accidente o enfermedad común.

Si para facilitar dichas labores se requiere el traslado temporal del trabajador, regirán las normas de compensación establecidas en la cláusula N° 11 (Traslados y Transferencias).

Sólo para dar cumplimiento a lo establecido en esta Cláusula, la empresa podrá utilizar los mecanismos establecidos en el artículo 584 de la Ley Orgánica del Trabajo

CLAUSULA N° 9 CAMBIO DE CLASIFICACIÓN

Dentro de los quince (15) días siguientes al cambio definitivo de clase de cargo, entendiéndose que el mismo ocurre en el momento que dicho cambio es recibido por la Gerencia Laboral, la Empresa entregará constancia escrita al trabajador acerca de ese cambio, con indicación de la denominación de la nueva clase de cargo y su correspondiente grado. Esta constancia será debidamente firmada por un representante autorizado de la Gerencia Laboral.

CLAUSULA N° 10 CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La Empresa de acuerdo con sus necesidades mantendrá programas de capacitación, formación y adiestramiento, cuyos planes serán debidamente notificados a Fetratel y sus Sindicatos, a fin de que puedan formularle las observaciones convenientes para la mejor realización de dichos planes. Mientras se da inicio a dichos planes, la Empresa mantendrá los cursos de capacitación, formación y adiestramiento que ha venido realizando a través de su Centro de Estudios de Telecomunicaciones (C.E.T.), en las ciudades de Caracas, Maracay, Maracaibo, Barquisimeto y Puerto La Cruz. En aquellas localidades donde no estén instalados centros de esa naturaleza, la Empresa, en la medida de sus necesidades y requerimientos celebrará convenios para la instrucción de sus trabajadores. En caso de implantación de nuevas tecnologías la Empresa se compromete a dictar a sus trabajadores los cursos que sean necesarios, brindando igual oportunidad a todos los trabajadores involucrados. Queda entendido que mientras el trabajador esté cumpliendo los cursos de capacitación, formación o adiestramiento, tendrá derecho a continuar devengando su salario básico. Si el curso se sigue en una localidad distinta de aquella en la que el trabajador preste sus servicios, recibirá, además, los viáticos y el transporte correspondiente.

CLAUSULA N° 11 TRASLADOS Y TRANSFERENCIAS

1.-Cuando por requerimiento de la Empresa el trabajador sea objeto de un traslado, ésta le pagará una compensación correspondiente a la cantidad de TRES MIL OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 3.800,00) diarios por el tiempo que dure el traslado.

Todo acuerdo de traslado, deberá plasmarse en acta que se levantará al efecto, debidamente firmada por la persona autorizada para comprometer a la Empresa, el trabajador afectado y el representante sindical, si hubiere intervenido en el acuerdo. Copia de dicho documento será entregada al trabajador involucrado y otra remitida a la Gerencia de Relaciones Laborales.

2.-Cuando un trabajador sea objeto de una transferencia por solicitud de la Empresa y aceptación del trabajador, aquella reembolsará a éste los gastos razonables de transporte en que hubiere incurrido para la movilización de su persona, así como los de sus familiares que dependan económicamente de él, vivan en su misma residencia y que estén inscritos en los registros de la Empresa y lo relacionado a la mudanza de sus enseres y útiles domésticos.

Cuando el contrato de trabajo termine en una localidad de trabajo distinta a aquella en la cual el trabajador fue originalmente contratado, siempre que tal terminación hubiere ocurrido por despido injustificado o por cualquier otro motivo ajeno a la voluntad del trabajador, la Empresa le reembolsará los gastos de mudanza hasta la expresada localidad inicial. Si en este caso el trabajador prefiere radicarse en otra localidad de trabajo dentro de la República y así lo solicita,

la Empresa le costeará su movilización hasta la concurrencia de los gastos que requiriese su regreso a la localidad de trabajo donde originalmente fue contratado, más doscientos (200) kilómetros adicionales, si fuere preciso.

APARTE ÚNICO:

Cuando por requerimiento de la Empresa, el trabajador deba efectuar diligencias fuera de su centro de trabajo y dentro de la localidad de trabajo, utilizando sus propios medios de transporte, la Empresa le pagará la cantidad de TRES MIL BOLÍVARES (Bs. 3.000,00) por cada movilización hasta un máximo de cuatro (04) diarias.

Este pago no será procedente cuando la movilización del trabajador sea una obligación contenida en su contrato individual de trabajo.

El pago de la compensación establecida en el encabezamiento de este aparte por concepto de movilización, será incompatible con el pago que pudiera efectuarse por concepto de viáticos.

CLAUSULA N° 12 SUPLENCIAS

1. En caso de vacante temporal de un cargo, la Empresa, en la medida de sus necesidades, preferirá cubrirla con personal interno, seleccionando al suplente de acuerdo al Artículo 1 de la cláusula N° 13 (Ascensos).

La Empresa notificará por escrito al trabajador los datos del cargo a cubrir y la fecha de inicio de la suplencia.

2. La Empresa pagará al trabajador durante el período de suplencia, la diferencia entre su Salario Básico y el Salario Básico del trabajador suplido. Esta diferencia se denominará "Bono por Suplencia". El Bono por Suplencia, se computará por cada día de suplencia, en el caso de los obreros, y por mes o fracción de mes en el caso de empleados. Dicho Bono se cancelará, según se trate de obrero o empleado, en la fecha de pago de la nómina mas inmediata al momento en que ocurra la suplencia.

3. Durante el período de suplencia, al trabajador se le continuarán pagando además de su salario básico, los conceptos salariales que devengue para el día inmediato anterior al comienzo de la suplencia, cuando por efecto de la suplencia dejare de percibir dichos conceptos y no devengare beneficios similares a ellos.

4. Mientras se ejerce la suplencia, el Bono por Suplencia, se considera como parte del Salario Básico, bajo las condiciones señaladas en cada cláusula, y sólo a los efectos del cálculo de los siguientes beneficios:

A. Cuando se presta el servicio en las condiciones que dan derecho al beneficio y/o concurren las circunstancias que cada cláusula exija:

*Cláusula N° 28 (Bono Nocturno)

*Cláusula N° 30 (Pago de días feriados y de los días no feriados en los cuales no corresponda trabajar)

*Cláusula N° 29 (Sobretiempo)

*Cláusula N° 17 (Descanso por Jornada Especial)

*Permisos Remunerados contemplados en:

*Cláusula N° 19 (Permisos Remunerados, literales B, C y F del numeral 1; Cláusula N° 41 (Prima por Gravedez)

*Cláusula N° 51 (Fallecimiento de Familiares)

B. Cuando se haya ejercido la suplencia durante los treinta (30) días inmediatos anteriores al nacimiento del derecho al beneficio y concurren las condiciones que cada cláusula contempla:

* Cláusula N° 7 (Incapacidad Absoluta y Temporal para el Trabajo), en los términos siguientes: En los casos en los cuales el trabajador que sufra enfermedad o accidente común o enfermedad o accidente con ocasión del trabajo esté supliendo a otro, se pagará el tiempo de

reposo a razón de salario básico del trabajador suplido.

*Cláusula N° 35 (Vacaciones)

*Cláusula N° 36 (Utilidades)

*Cláusula N° 54 (Fallecimiento del Trabajador, Literal B, Numeral 6).

5. Si la vacante se transforma de temporal en absoluta y el suplente tuviere sesenta (60) o más días ejerciéndola, quedará automáticamente seleccionado para el cargo. Si el período de suplencia es inferior a sesenta (60) días, el suplente quedará seleccionado para cumplir el período de prueba de acuerdo a la cláusula N° 13 (Ascensos), sin que esto implique su ascenso automático.

CLAUSULA N° 13

ASCENSOS

ARTICULO N° 1

El presente documento regirá los Ascensos del personal de la Empresa determinado en el Anexo "A" (Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo).

ARTÍCULO N° 2:

Al ocurrir una vacante absoluta por ascenso, renuncia, despido, defunción, jubilación o por cualquier otra causa y siempre que la Empresa considere conveniente cubrirla, o en caso de cargos de nueva creación, los interesados de la misma localidad de trabajo tendrán la primera opción para ser llamados a ocupar dichos puestos con el siguiente procedimiento:

Una Comisión Bipartita (Sindicato-Empresa) evaluará las condiciones que reúnan los trabajadores comprendidos en la categoría inmediata inferior a la que ha quedado vacante. La Comisión fundamentará su decisión en los resultados obtenidos por los aspirantes en las evaluaciones correspondientes al último año que preceda a la fecha en que ocurrió la vacante. El trabajador que obtenga la mayor puntuación, pasará a ocupar la vacante. Si hubiese más de un trabajador con igual resultado de evaluación, se preferirá el de mayor antigüedad en la Empresa. En el caso de que ninguno de los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la Unidad Administrativa, haya obtenido evaluaciones iguales o superiores a la media establecida, se procederá a revisar la evaluación entre los de la misma categoría en otras dependencias de la Empresa hasta encontrar la persona adecuada para ocupar el cargo vacante. De no ser posible encontrar dentro de las dependencias de la Empresa la persona que deba ocupar el cargo, se procederá de acuerdo con la cláusula N°3 (Contratación de Personal).

ARTÍCULO N° 3:

El trabajador que hubiere sido seleccionado será pasado provisionalmente a realizar un período de entrenamiento y prueba de treinta (30) días consecutivos, vencido el cual, deberá demostrar si está o no capacitado para desempeñar el cargo; en este período no recibirá ningún aumento en su remuneración.

ARTÍCULO N° 4:

Los trabajadores no perderán sus derechos de ascensos así como las demás prestaciones que esta convención colectiva les otorga, mientras se encuentran en trámite las causas de su separación y aquellos trabajadores que los sustituyan se considerarán interinos.

ARTÍCULO N° 5:

Es potestativo del trabajador, aceptar o no los cambios de cargo cuando se trate de ascensos. En caso de que el trabajador seleccionado no acepte el ascenso, este manifestará por escrito sus razones a la línea de supervisión respectiva.

ARTÍCULO N° 6:

Cuando un trabajador esté en período de entrenamiento y prueba y se presente un cargo de mayor categoría para el cual él tenga opción, tendrá derecho a plantear ante la Comisión bipartita su aspiración a optar por este nuevo cargo.

ARTÍCULO N° 7:

Una vez concluida dicha prueba, si ésta es satisfactoria se procederá a ascender al trabajador, por lo que recibirá un aumento en su salario correspondiente al quince por ciento (15%) del mínimo de la escala de salario del cargo que actualmente ocupa. En ningún caso el nuevo salario del trabajador podrá ser inferior al mínimo de la nueva categoría y a éste se le asignará como efectividad la fecha de inicio del período de prueba.

CLÁUSULA N° 14 DÍAS DE TRABAJO

1.-Los trabajos en la Empresa, en jornada ordinaria, se realizarán de lunes a viernes, ambos inclusive, a excepción de los días feriados legales y contractuales.

Sin embargo, la Empresa podrá también disponer trabajo en jornada ordinaria:

A.- Para los trabajadores que realicen labores de instalación de servicios a clientes o suscriptores: de construcción e instalación de planta de telecomunicaciones y de operación de los equipos de procesamiento de datos; en los días sábados y feriados contractuales, salvo los coincidentes con feriados legales.

B.-Para los Trabajadores que realicen labores indispensables para mantener la continuidad de los servicios, tales como los de mantenimiento de la planta de telecomunicaciones, operación de tráfico, recepción de quejas por averías, vigilancia y labores de apoyo sin las cuales no pueden realizarse las anteriores, en los días sábados y feriados legales y contractuales, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo.

En los días feriados legales sólo podrá prestar servicios el personal estrictamente indispensable para la ejecución de las labores antes mencionadas.

2.-En los días antes señalados los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos tipos de trabajo, desempeñarán sus labores en las jornadas ordinarias de trabajo previstas en el Anexo "E" intitulado "Jornadas Ordinarias de Trabajo", el cual forma parte integrante de esta convención.

3.-El pago de días feriados y el pago de aquellos días no feriados que conforme a esta cláusula y a la cláusula N° 15 (Días Feriados), no corresponda trabajar, en jornada ordinaria, sea que se trabaje o no en estos días, se regula en la cláusula N° 30 (Pago de Días Feriados y de los Días No Feriados en los Cuales no Corresponda Trabajar).

4.-"Las Jornadas Ordinarias de Trabajo" están señaladas en el documento marcado "E" que se anexa a esta convención y forma parte integrante de la misma.

CLAUSULA N° 15

DÍAS FERIADOS

1. Son días feriados de remuneración obligatoria, los siguientes:

1 de Enero (Legal)
Miércoles Santo (Contractual)
Jueves y Viernes Santo (Legales)
Sábado de Gloria (Contractual)
Lunes y Martes de Carnaval (Contractual)
19 de Abril (Legal)
1 de Mayo (Legal)
24 de Junio (Legal)
28 de Junio (Día del Telefonista) (Contractual)
5 de Julio (Legal)
24 de Julio (Legal)
12 de Octubre (Legal)
24 de Diciembre (Contractual)
25 de Diciembre (Legal)
31 de Diciembre (Contractual) Los
Domingos (Legal)

Los días declarados o que se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades. (Feriados Legales).

2.-Durante los días feriados podrán realizarse aquellas labores que por razones técnicas, de continuidad, interés público o circunstancias eventuales así lo ameriten.

3.-La remuneración de los días feriados, trabajados o no, se fija en la cláusula N° 30 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los Cuales no Corresponda Trabajar). Dichos pagos incluyen los recargos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA N° 16

PROCEDIMIENTO PARA CAMBIO DE HORARIOS

Cuando la Empresa por necesidades del servicio requiera modificar los horarios existentes en cualquier unidad de la Empresa o de un trabajador en particular, se procederá en la forma siguiente:

1. En caso de modificación de horario de una unidad, la Empresa lo acordará y necesitará la aprobación por escrito de los trabajadores involucrados y le participará al sindicato respectivo dicha modificación.
2. En caso de un trabajador en particular, la modificación del horario se resolverá entre el trabajador y la Empresa.
3. De no haber acuerdo entre la Empresa y el trabajador, o grupo de trabajadores involucrados, en cuanto al cambio o desplazamiento de horarios, la Empresa no podrá modificarle sus condiciones actuales de trabajo.

La Empresa, siempre que sea posible, hará los desplazamientos de horarios que permitan al trabajador cursar estudios, o en su defecto, le concederá una hora, no acumulable, de permiso diario para los mismos efectos.

Prevía participación al Sindicato respectivo y/o Fetratel, la Empresa puede establecer controles de las horas de entrada y/o salida, los cuales serán de obligatorio cumplimiento por el personal afectado.

CLAUSULA N° 17

DESCANSO POR JORNADA ESPECIAL

1.- La Empresa concederá un (1) día de descanso a sus trabajadores que por razones de emergencias o en virtud de la inevitable continuidad de los servicios, cumplan labores durante dieciséis (16) o más horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, siempre que seis (6) de estas dieciséis (16) horas, por lo menos, sean nocturnas. Este día de descanso será el de su primera jornada ordinaria inmediata siguiente a la jornada especial. Si entre la jornada especial y el día de descanso por jornada especial existe un (1) día feriado en que no corresponda trabajar o su día de descanso semanal, la Empresa podrá exigir al trabajador que preste servicios en el día correspondiente al descanso por jornada especial sin que por ello tenga que concedérselo en otra oportunidad, pero el trabajador no perderá el derecho a la remuneración de ese descanso especial. La Empresa procurará evitar que se trabaje en estas condiciones.

2.- Este descanso será remunerado con salario básico. En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias).

CLAUSULA N° 18

DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL DEL TRABAJADOR

La Empresa reconocerá al trabajador, como causa justificada de inasistencia al trabajo, en caso de que éste sea privado de su libertad por orden judicial o policial, por hecho que no sea casual de despido conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, siempre que la detención no exceda de sesenta (60) días continuos y que el trabajador se reintegre al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su libertad y presentando, en este lapso, la constancia de la correspondiente autoridad, en la cual se certifique el tiempo de detención y la inocencia del trabajador, o que esto se compruebe por cualquier otro medio idóneo. Es entendido que los primeros treinta (30) días continuos de la detención serán remunerados a razón de salario básico y que los restantes no serán remunerados. Si continúa la detención después de los sesenta (60) días continuos, la Empresa podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo.

CLAUSULA N° 19

PERMISOS REMUNERADOS

1.- La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores, bajo las siguientes condiciones y circunstancias:

A.- En caso de enfermedad grave o de cuidado, es decir, que precise atención constante, de padres, hijos, cónyuge o la persona con quien mantenga unión concubinaria, cuando no existiera cónyuge y siempre que dicha persona esté inscrita en los registros de la Empresa, el permiso será de tres (3) días hábiles más el tiempo razonable necesario para la ida y vuelta tomándose en consideración los medios de transporte usualmente empleados, si la enfermedad ocurriere en una localidad diferente de aquella donde el trabajador presta sus servicios. A su regreso, el trabajador comprobará la enfermedad del familiar, mediante informe expedido por el médico que atendió al paciente.

B.- Para tramitar la obtención de la Libreta Militar, Título o Licencia de Conducir, renovación de Cédula de Identidad y otros documentos exigibles por las leyes, el permiso será de dos (2) medios días hábiles para cada documento. Este permiso se concederá exclusivamente a los trabajadores, cuyos días hábiles y horarios de trabajo coincidan con los de las oficinas públicas ante las cuales debe tramitarse la obtención o renovación de los señalados documentos. Este permiso queda limitado a cuatro (4) medios días hábiles en un año y el trabajador debe presentar a la Empresa la constancia de haber tramitado los documentos señalados.

C.- Cuando el trabajador sea citado para rendir declaración ante un tribunal o autoridad administrativa del trabajo, el permiso será por el tiempo indispensable para cumplir con esta obligación.

El trabajador deberá presentar la constancia correspondiente.

D.-Para presentar exámenes finales, los trabajadores que estén estudiando tendrán derecho a permiso por el día de cada examen final.

El trabajador deberá presentar previamente la constancia expedida por el Director del plantel donde cursa estudios o persona autorizada al efecto, con indicación del día y hora del examen.

E.-Para intervenir en competencias deportivas estatales, nacionales o internacionales, y siempre que la designación sea hecha por organismos deportivos reconocidos, el permiso será por el tiempo de duración de dicha competencia. Si la competencia deportiva tuviere lugar en una localidad distinta de aquella en la cual el trabajador presta normalmente servicios, el permiso se extenderá por el tiempo razonable necesario para los viajes de ida y regreso, tomando en consideración los medios de transporte usualmente empleados. Este permiso sólo se concederá a los atletas y a un máximo de dos (2) delegados y siempre que se trate de competencias no profesionales.

F.-Por el tiempo necesario para atender citas médicas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o con el médico de la Empresa en aquellas localidades donde no funcione este Instituto y las cuales no ameriten reposo. En estos casos el trabajador deberá informar previamente al supervisor inmediato la necesidad de asistir a la cita médica.

2.- En cualquiera de los casos contemplados en esta cláusula, el trabajador deberá solicitar por escrito y obtener previamente el permiso por parte de la Empresa, antes de hacer uso del mismo. Cuando en los casos de permisos según en los literales "A" y "F" del numeral 1, al trabajador le sea imposible la solicitud previa del permiso, deberá justificar la causa de, su ausencia, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de finalización del permiso.

3.- La remuneración de los permisos señalados en esta cláusula se hará a razón de salario básico. En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias).

4.- Los permisos a que se contrae esta cláusula, sólo podrán ser utilizados para los fines específicos y en las oportunidades correspondientes.

5.- Lo referente a los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares, se trata en las cláusulas N° 40 (Bonificación y Permiso por Matrimonio), N° 42 (Bonificación y Permiso por Nacimiento de Hijos) y N° 51 (Fallecimiento de Familiares).

6.- Los permisos sindicales remunerados se tratan en la cláusula N° 70 (Permisos Sindicales Remunerados)

CLÁUSULA N° 20

PERMISOS NO REMUNERADOS

1.-La Empresa conviene en conceder permisos no remunerados a los trabajadores que lo soliciten, bajo las siguientes condiciones y circunstancias:

En caso de enfermedades graves de padres, hijos y cónyuge o concubina (o), si no existe cónyuge:

*Siempre que el familiar enfermo esté inscrito en los registros de la Empresa.

*El permiso será hasta por sesenta (60) días continuos más el término de la distancia, el cual no podrá exceder de cuatro (4) días cuando estos familiares se encuentren en el exterior.

*El trabajador comprobará la enfermedad del familiar mediante informe expedido por el médico que atendió al paciente, el cual deberá ser avalado por el médico de la Empresa.

2.-Para realizar en el exterior estudios o especialidades relacionadas con las actividades de la Empresa:

*Los permisos serán renunciabiles en casos debidamente comprobados de fuerza mayor.

*No se pierde el derecho a las prestaciones de antigüedad por el tiempo de ausencia, siempre

que el trabajador:

- a) No haya renunciado injustificadamente al permiso.
- b) Haya concluido exitosamente sus estudios.
- c) Se reincorpore a la Empresa al concluir los estudios y preste servicio efectivamente al menos durante un (1) año.

* El trabajador tendrá opción a ocupar un cargo superior vacante, de acuerdo a la especialidad de los estudios realizados y aprobados.

*El permiso será hasta por un (1) año.

3.-Cuando es electo Concejal, Diputado, Alcalde o Gobernador:

*Por el tiempo que desempeñe dicho cargo.

4.-Por otras causas justificadas a juicio de la Empresa:

*Durante un lapso máximo de treinta (30) días continuos.

En los casos contemplados en el numeral 1, el trabajador solicitará la autorización a la Empresa en un lapso no menor de veinticuatro (24) horas antes de hacer uso del mismo. En los casos contemplados en los numerales 2 y 3, antes de hacer uso del permiso el trabajador solicitará a la Empresa la autorización dentro de un lapso de treinta (30) días continuos y de siete (7) días continuos para el numeral 4.

Los permisos a que se contrae esta cláusula, sólo se utilizarán para los fines y en las oportunidades especificadas y no interrumpirán la antigüedad del trabajador a los solos efectos del cálculo de la prestación de antigüedad y de la jubilación.

CLAUSULA N° 21

PERMISO ESPECIAL

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos especiales a cuenta de la correspondiente vacación anual por vencer, sin que el total de tales permisos puedan exceder de Diez (10) días hábiles en cada año de servicio siempre que le sean solicitados por escrito con la debida anticipación.

El permiso especial sólo podrá concederse después de transcurridos tres (3) meses, cantados desde la fecha de conclusión de su última vacación anual en la Empresa.

Estos permisos no serán remunerados, pero la Empresa entregará al trabajador, a cuenta de las sumas que por concepto de la correspondiente vacación anual deba darle, una cantidad; equivalente a los salarios básicos que hubiera devengado de haber prestado servicios durante los días hábiles del período de permiso.

La vacación anual del trabajador que goce de permiso especial, se afectará así:

Del total de los días hábiles de vacaciones se restarán los días hábiles tomados por permiso especial y la vacación se concederá por el total de días hábiles resultantes, procediéndose, en lo demás, conforme a las disposiciones de la cláusula N° 35 (Vacaciones).

Si al tiempo de terminar el contrato de trabajo el trabajador tiene el derecho a su vacación anual los días hábiles tomados por permiso especial se restarán de los veinticinco (25) días hábiles de la vacación anual, y en lo demás se procederá a la liquidación como señala la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo). Si a ese tiempo no existiera el derecho a la vacación anual, el monto que el trabajador hubiere percibido por concepto de salario básico correspondiente a los días hábiles tomados por permiso especial, se deducirá de cualquier suma que la Empresa deba pagarle con motivo de la terminación del contrato de trabajo o por cualquier otro concepto.

CLÁUSULA N° 22

SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

La Empresa dará al trabajador, cuando sea llamado a prestar el Servicio Militar Obligatorio, los pagos establecidos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo). En caso de que no resulte apto para prestar Servicio Militar o al ocurrir su licenciamiento, el trabajador tendrá derecho a reingresar a la Empresa y ésta se obliga a su reincorporación, en la misma clase de cargo o en clase de cargo similar, con igual remuneración y en un lapso no mayor de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le conceda la licencia o sea dado de baja, siempre que en el mismo plazo así lo solicite por escrito y se reincorpore. El trabajador deberá presentar ante la Empresa el o los justificativos correspondientes.

De producirse la expresada reincorporación en el lapso antes mencionado, el tiempo de ausencia se considerará como de suspensión del contrato individual de trabajo y no como interrupción, y los pagos que hubiere recibido por concepto de prestación de antigüedad, vacaciones y utilidades fraccionadas, se entenderán como entregadas a cuenta. Es entendido que si el trabajador no solicita su reincorporación en el lapso previsto en esta cláusula, la Empresa quedará en libertad de dar por terminado el contrato de trabajo.

CLÁUSULA N° 23

IDIOMA

La Empresa traducirá al idioma castellano los folletos técnicos, manuales, instructivos, planos y demás publicaciones que ella señale a sus trabajadores como indispensables, necesarios o convenientes para la prestación del servicio. A la vez, se facilitará el aprendizaje del idioma inglés de manera de ampliar las posibilidades de instrucción de los trabajadores que deban participar en cursos que por su naturaleza técnica especializada sea indispensable dictarlos en dicho idioma.

CLÁUSULA N° 24

INSTRUCCIONES SOBRE LABORES

La Empresa dará, a través de los supervisores inmediatos, todas las explicaciones verbales y por escrito que los trabajadores soliciten para el desarrollo de las labores que les corresponda realizar, así mismo, les suministrará instrucciones amplias, claras y precisas y los planos necesarios para el debido manejo de las maquinarias, aparatos, equipos y demás instrumento que deban utilizar.

CLÁUSULA N° 25

VERIFICADORES DE PAPEL MONEDA

Para facilitar la labor de reconocimiento del papel moneda, la Empresa suministrará equipos verificadores en las oficinas donde deba recibirse dinero del público.

CLÁUSULA N° 26

SEGUROS DE VEHÍCULOS

La Empresa contratará un seguro de responsabilidad civil por daños a terceros que ampare a todos los vehículos de su propiedad y que utilicen los trabajadores para el desempeño de sus labores.

En los casos en los cuales el trabajador se vea involucrado en problemas judiciales, a causa de accidente de tránsito ocurrido mientras usaba un vehículo de la Empresa, en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, la Empresa asistirá jurídicamente al trabajador afectado, hasta la total solución del caso.

La Empresa no cobrará al trabajador el valor de las reparaciones que por motivo de accidente

se deban hacer a esos vehículos, excepto cuando el accidente se haya producido por culpa del trabajador. En este caso, el cobro sólo se hará cuando una sentencia firme de un tribunal competente establezca la culpabilidad del trabajador en el hecho.

Cada vehículo de la Empresa estará dotado de un comprobante o certificado del seguro, así como también de un instructivo que explique el procedimiento que se seguirá en caso de accidente para lo concerniente a este seguro. A los fines de la implantación de este instructivo se aplicará lo dispuesto en la cláusula N° 76 (Comunicación de Planes y Proyectos).

La Empresa solicitará permisos de las autoridades de tránsito terrestre para que sus vehículos puedan ser parados en lugares de estacionamiento prohibido, cuando en tales lugares deban efectuarse labores de la misma.

CLÁUSULA N° 27

AUMENTO GENERAL DE SALARIO

La Empresa aumentará el salario básico mensual de sus Trabajadores a tiempo completo, activos al momento del depósito, amparados por la Convención Colectiva, en la forma y oportunidades que se especifican a continuación:

1.- En una cantidad equivalente a Bs. 70.000,00 mensuales a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva (18-06-2007).

2.- En base a los logros de objetivos y metas alcanzadas por los Trabajadores activos, como parte del esquema de remuneración por productividad se incrementará el salario básico de aquellos trabajadores que se hayan hecho acreedores a la remuneración por productividad en la forma y oportunidades que se especifican a continuación:

- a) El día 18 de junio de 2.007: En una cantidad equivalente al promedio mensual de los montos devengados por el respectivo Trabajador por concepto de remuneración por productividad en los doce (12) meses calendarios inmediatos anteriores al 18 de junio de 2007.
- b) El día 18 de junio de 2.008: En una cantidad equivalente al promedio mensual de los montos devengados por el respectivo Trabajador por concepto de remuneración por productividad en los doce (12) meses calendarios inmediatos anteriores al 18 de junio de 2.008.

Los aumentos a que se refiere esta cláusula se aplicará de la siguiente manera:

Al salario básico mensual del día inmediatamente anterior al 18 de junio de 2.007, se aplicará el incremento a que se refiere el literal a) del numeral 2 de esta cláusula, y sobre el monto resultante de aplicar esta operación se sumará el incremento contenido en el numeral 1 de esta cláusula.

APARTE ÚNICO: Los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, recibirán los incrementos sobre el salario básico que devenguen, en forma prorrateada, o sea, considerando los meses completos de prestación de servicio que tengan para la fecha en que deban aplicarse dichos incrementos.

CLÁUSULA N° 28

BONO NOCTURNO

La Empresa conviene en pagar cada hora de trabajo ordinario nocturno, es decir, la labor realizada en jornada ordinaria entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), con un recargo igual al cuarenta y cinco por ciento (45%) del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna. Si el trabajo ordinario nocturno excede de cuatro (4) horas, toda la jornada se considerará nocturna y el recargo aquí previsto se aplicará sobre la totalidad del salario básico diario convenido para la jornada diurna. En los casos de suplencia se atenderá,

además, a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias). El salario básico de la hora de la jornada ordinaria diurna se determinará de acuerdo con lo previsto en el numeral 2 de la cláusula N° 29 (Sobretiempo).

Queda entendido que el porcentaje señalado, al igual que el pactado en las convenciones colectivas anteriores, incluye el recargo por trabajo nocturno previsto en la Ley.

Cuando durante la jornada ordinaria nocturna, el trabajador preste los servicios especiales de manejo en las condiciones de la cláusula N° 6 (Servicios Especiales de Manejo), la prima diaria que reciba por concepto de dichos servicios especiales deberá añadirse al salario diario básico a los efectos de la determinación del recargo contemplado en esta cláusula. Para ello, tanto el salario básico como la prima diaria por servicios especiales de manejo se calcularán por hora según se indica en el numeral 2 de la cláusula N° 29 (Sobretiempo).

CLAUSULA N° 29 SOBRETIEMPO

1. La Empresa conviene en pagar cada hora de sobretiempo diurno con recargo igual al sesenta y cinco por ciento (65%) del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna y cada hora de sobretiempo nocturna con un recargo igual al noventa por ciento (90%) del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna.

En los casos de suplencia, para determinar el salario básico del trabajador, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias).

No obstante, lo dispuesto en el encabezamiento de este numeral, se establece:

- A) Respecto de los trabajadores cuya jornada ordinaria siempre es nocturna, es decir, que nunca prestan servicios en jornadas ordinarias diurnas o mixtas, el recargo por trabajo extraordinario se calculará añadiendo al salario básico hora de la jornada ordinaria diurna, el recargo por bono nocturno dispuesto en la cláusula N° 28 (Bono Nocturno) de ésta convención.
- B) Respecto de los trabajadores que prestan servicios especiales de manejo en las condiciones estipuladas en la cláusula N° 6 (Servicios Especiales de Manejo), al salario básico hora de su jornada ordinaria diurna se añadirá, en la proporción que corresponda a cada hora de esa jornada ordinaria diurna, la prima de que trata la mencionada cláusula. A los efectos de calcular los recargos para las horas de sobretiempo en las cuales trabajador cumpla también esos servicios especiales de manejo, la expresada proporción se determinará con arreglo al mismo procedimiento que se indica en el numeral 2 de esta cláusula para determinar el valor del salario básico hora de la jornada ordinaria.

2. Para obtener el salario básico hora de la jornada ordinaria diurna de los obreros, procederá así: el salario básico de la jornada ordinaria diurna se multiplicará por seis (6) y producto resultante se dividirá entre el total de horas correspondientes a la jornada semanal. Para obtener el salario básico hora de la jornada diurna de los empleados, se procederá así: el salario básico mensual se dividirá entre cinco (5) y el cociente obtenido se dividirá entre el total de horas de la jornada semanal.

4. Queda expresamente entendido:

- A) Que los porcentajes o recargos señalados en esta convención, al igual que los pactados en las convenciones anteriores, comprenden los recargos legales por concepto de sobretiempo. Asimismo, el recargo estipulado para las horas de sobretiempo nocturnas, calculado de acuerdo al numeral 1 de esta cláusula, así como los pactados en las convenciones colectivas anteriores, incluyen además, el recargo por trabajo nocturno a que se contrae la cláusula N° 28 (Bono Nocturno).
- B) Que para los trabajadores cuya jornada semanal sea variable, se tomará como total de horas correspondientes a la jornada semanal, el resultado de dividir el total de horas de sus jornadas en un ciclo, entre el número de semanas que componen el mismo, tal como se contempla en el Anexo "E" (Jornadas Ordinarias de Trabajo).

CLAUSULA N° 30**PAGO DE DÍAS FERIADOS Y DE LOS DÍAS NO FERIADOS EN LOS CUALES NO CORRESPONDA TRABAJAR**

El pago de los salarios de los días feriados y de aquellos días no feriados en que conforme a las cláusulas N° 14 (Días de Trabajo) y N° 15 (Días Feriados) no corresponda trabajar, sea que se trabaje o no en esos días, la concesión y pago de descansos compensatorios, se registrará conforme a lo estipulado en el siguiente cuadro:

DÍAS	CONDICIONES	TRABAJADOR	FORMA DE PAGO POR DÍAS NO LABORADOS	FORMA DE PAGO POR TRABAJO EN GUARDIA NORMAL	FORMA DE PAGO POR TRABAJO EN JORNADA EXTRAORDINARIA
D O M I N G O	NORMALES	EMPLEADO	UN (1) SALARIO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO
		OBRERO	UN (1) SALARIO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO
	COINCIDENTES CON FERIADOS	EMPLEADO	UN (1) SALARIO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO	DOS (2) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO
	COINCIDENTES CON FERIADOS LEGALES	OBRERO	DOS (2) SALARIOS	TRES (3) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO	TRES (3) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO
		EMPLEADO	UN (1) SALARIO	TRES (3) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO	TRES (3) SALARIOS Y DESCANSO REMUNERADO
S Á B A	NORMALES	EMPLEADO	UN (1) SALARIO	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: DESCANSO COMPENSATORIO POR EL TIEMPO TRABAJADO.	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS EL TIEMPO TRABAJADO PAGADO COMO SOBRETIEPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO
		OBRERO	UN (1) SALARIO	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: DESCANSO COMPENSATORIO POR EL TIEMPO TRABAJADO.	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJO PAGADO COMO SOBRETIEPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO.
	COINCIDENTES CON FERIADOS	EMPLEADO	DOS (2) SALARIOS	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJO PAGADO COMO SOBRETIEPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO	DOS (2) SALARIOS Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJADO PAGADO COMO SOBRETIEPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO.

D O		OBRERO	DOS (2) SALARIOS	DOS (2) SALARIOS Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJADO PAGADO COMO SOBRETIEMPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO	DOS (2) SALARIOS Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJADO PAGADO COMO SOBRETIEMPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO
F E R I A D O S	DE LUNES A VIERNES	EMPLEADO Y OBRERO	UN (1) SALARIO	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: HASTA CUATRO (4) HORAS DE UN SALARIO Y LAS RESTANTES HORAS PAGADAS COMO SOBRETIEMPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO EN NINGÚN CASO.	UN (1) SALARIO Y ADEMÁS: EL TIEMPO TRABAJADO PAGADO COMO SOBRETIEMPO SIN DESCANSO COMPENSATORIO.

CLAUSULA N° 31: PAGO DE SALARIO

El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito ante la Empresa y la entrega del mismo se efectuará en el respectivo centro de trabajo, en los plazos legales y en las horas hábiles correspondientes a la jornada ordinaria del trabajador.

Los trabajadores de jornada nocturna, recibirán su salario en horas hábiles de oficina correspondientes al día de cobro de los trabajadores diurnos.

Si para recibir el pago del salario y por instrucciones de la Empresa, el trabajador hubiese de permanecer en su centro de trabajo después de finalizada su jornada ordinaria o extraordinaria, el tiempo que medie hasta el momento del pago le será indemnizado como si se tratara de trabajo extraordinario, en la forma prevista en la cláusula N° 29 (Sobretiempo). Está indemnización no se aplicará a los trabajadores de la jornada nocturna.

La Empresa podrá progresivamente realizar a sus empleados el pago del salario a través del sistema de depósito en Cuenta Corriente Bancaria, a cuyo efecto hará con suficiente anticipación la correspondiente participación al trabajador.

Si en la oportunidad del pago del salario el trabajador estuviese de viaje en cumplimiento de sus servicios, los salarios pendientes le serán pagados en su centro de trabajo o en la Caja Principal de su localidad de trabajo el día y hora de caja en que lo solicite. Respecto de los obreros que para la fecha de pago del salario permanezcan en labores de campo fuera de la localidad y no esté previsto que puedan regresar a su centro de trabajo en este mismo día o en el día hábil inmediato siguiente, la Empresa pagará sus salarios en la fecha estipulada, en el propio puesto de trabajo en el lugar especialmente convenido para ello.

En el sobre de pago del salario o en comprobante anexo, la Empresa indicará con el detalle necesario los conceptos a que corresponda la suma devengada, así como también las deducciones hechas y la suma neta entregada. Una copia del expresado comprobante será firmada al momento de recibir el pago, por el trabajador o por la persona que él autorice.

CLÁUSULA Nº 32
PRIMA DE ALIMENTACIÓN

La Empresa contribuirá con una prima de alimentación para aquellos trabajadores que laboren, cuando menos, una (1) hora en horas extraordinarias (sobretiempo). El monto y concepto de dicha prima se establecen según se corresponda el sobretiempo laborado en el horario que a continuación se especifica:

1 HORA O MÁS DE SOBRETIEPO LABORADO EN EL HORARIO COMPRENDIDO ENTRE:	CONCEPTO	MONTO DE LA PRIMA	OTRAS CONDICIONES
5:00 a.m. y 7:00 a.m.	Desayuno	Bs. 3.000,00	
11:00 a.m. y 1:00 p.m.	Almuerzo	Bs. 7.000,00	Salvo en caso de emergencia, cuando un trabajador tenga que laborar sobretiempo en su horario de almuerzo, disfrutará de media hora para almorzar.
6:00 p.m. y 8:00 p.m.	Cena	Bs. 5.200,00	
11:00 p.m. y 1:00 a.m.	Sobrecena	Bs. 3.000,00	

CLÁUSULA Nº 33
TRANSPORTE

1.-La Empresa contribuirá con los gastos de transporte de los trabajadores en los siguientes casos:

A.- Cuando la jornada ordinaria del trabajador comprenda por lo menos una hora de prestación de servicios entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. y la jornada se inicie y/o concluya dentro de ese período.

B.- Cuando el trabajador hubiere cumplido servicios extraordinarios por lo menos durante una (1) hora entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., siempre que el tiempo de esos servicios guarde una relación de continuidad con el comienzo o con el fin de la jornada ordinaria. Si el trabajador fuere acreedor a la contribución estipulada en el literal anterior, no se le aplicará la de éste.

C.- Cuando el trabajador fuese llamado a prestar servicios extraordinarios y se traslade a prestarlos, siempre que entre el inicio o la terminación de esos servicios extraordinarios y la jornada ordinaria no exista relación de continuidad.

2.-La contribución prevista en esta cláusula se hará con arreglo a las siguientes disposiciones:

A.- En los casos comprendidos en los literales "A" y "B" del numeral 1 de esta cláusula, el monto de la contribución será de dos mil cien bolívars (Bs. 2.100,00).

B.- En el caso contemplado en el literal "C" del numeral 1 de esta cláusula, el monto de la contribución será de dos mil cien bolívars (Bs. 2.100,00) por cada vez que el trabajador sea llamado según dicho literal C.

C.- Las contribuciones previstas en los literales "A" y "B" de este numeral, se pagarán por cada día en que el trabajador preste servicios en las condiciones señaladas en el numeral 1.

Por lo tanto, no se pagará por los días en que el trabajador no concurra a su trabajo, cualesquiera que fuesen las causas.

D.-En lugar de pagar las contribuciones a que se contrae esta cláusula, la Empresa Podrá, a su

elección, proporcionar el transporte mediante vehículos propios o contratados.

3.- Los trabajadores que por algún otro convenio individual o colectivo diferente del contemplado en esta cláusula reciban de la Empresa una contribución para gastos de transporte y los que hagan uso de vehículos de la Empresa para trasladarse al centro o puesto de trabajo, no serán acreedores a las contribuciones previstas en esta cláusula.

CLAUSULA N° 34 SERVICIO TELEFÓNICO

1. La Empresa hará lo posible por dar prioridad a sus trabajadores para la instalación o mudanza del servicio telefónico.

2. La Empresa concederá a sus trabajadores la exoneración en la presentación del servicio telefónico de acuerdo a la siguiente tabla:

ANOS DE SERVICIO (Antigüedad en la Empresa)	EXONERACIÓN			
	INSTALACIÓN O MUDANZA	DERECHO DE SUSCRIPCIÓN	RENTA BÁSICA	No. MAX. IMPULSOS MENSUALES
De 1 a 5 años	95%	50%	50%	Hasta 870 impulsos con pago de Bs. 7,00 por mes
De 5 a 10 años	95%	50%	75%	Hasta 970 impulsos mensuales
Más de 10 años	95%	100%	100%	Hasta 1.500 impulsos mensuales

3. Las condiciones, limitaciones y prioridades en la prestación del servicio telefónico a los trabajadores, serán reguladas en la forma siguiente:

a) Todos los beneficios de prioridad y exoneración se refieren a una sola línea telefónica residencial, instalada en la residencia del trabajador o de algún familiar hasta el 4° grado de consanguinidad, inscrito en los registros de la empresa y siempre que hubiere la posibilidad de prestar el servicio básico.

b) Los años de servicios (antigüedad) se computarán desde la fecha del último ingreso

c) Este beneficio sólo será aplicado a llamadas locales, DDN, y tramo terrestre (local) de telefonía móvil celular, y cualquier exceso de los beneficios concedidos al igual que la llamadas por operador de larga distancia nacional, tramo aire de telefonía móvil celular, entre otros, serán pagados por el trabajador.

d) El trabajador disfrutará del beneficio de exoneración contenido en esta cláusula desde la facturación correspondiente al mes inmediatamente siguiente al de la fecha de su solicitud ante la respectiva unidad de Recursos Humanos.

4. Previa aprobación del respectivo supervisor, los trabajadores tendrán derecho a efectuar personalmente, una llamada semanal de larga distancia exonerada, siempre que ésta se efectúe en su propio centro de trabajo, que su duración no sea superior a tres (3) minutos y que no obstaculice la marcha de los servicios ni la ejecución de las labores. Los trabajadores enviados por dos (2) días o más fuera de su localidad habitual de trabajo en misión de la empresa, podrán efectuar dos (2) llamadas semanales desde el centro de trabajo de la localidad donde se encuentren, en las mismas condiciones señaladas en este numeral.

CLAUSULA N° 35

VACACIONES

1. La Empresa concederá anualmente a sus trabajadores veinticinco (25) días hábiles de vacaciones remuneradas con salario básico, conforme a las siguientes disposiciones:

A) A los efectos de vacaciones, se considerarán hábiles únicamente los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo que coincidan con feriados.

B) Cuando el trabajador sufra alguna enfermedad o accidente que le impida continuar el disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán durante el reposo. En este caso, el trabajador deberá avisar a la Empresa acerca de su enfermedad o accidente a la brevedad posible y comprobarlo debidamente a su regreso. La Empresa se reserva el derecho a constatar el estado de salud del trabajador en vacaciones. Lo relativo al reposo por enfermedad o accidente y a los beneficios correspondientes, se regirá por las disposiciones, de la cláusula N° 7 (Incapacidad Absoluta y Temporal para el Trabajo).

Igual suspensión ocurrirá con motivo del reposo por gravidez del cual trata la Ley Orgánica del Trabajo. Los beneficios económicos correspondientes a este período, se regulan en la cláusula N° 41 (Prima por Gravidez).

C) Como remuneración del período de vacaciones, el trabajador recibirá los salarios básicos correspondientes a los días hábiles y a los sábados y domingos y demás feriados incluidos dentro de ese período, el cual, a tales efectos, se entenderá iniciado el primer día hábil de vacaciones y concluido el último día hábil de vacaciones, ambos días inclusive.

D) Adicionalmente a la remuneración estipulada en el literal anterior, el trabajador recibirá un bono equivalente a cincuenta (50) salarios básicos diarios.

E) En los casos de suplencias se atenderá, además, a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias) respecto a la determinación de los salarios básicos a que se hace referencia en los literales "C" y "D" de este numeral.

F) La suma total correspondiente a la remuneración de las vacaciones, así como la entrega de la bonificación adicional, se hará al inicio del disfrute del período vacacional.

2. El trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su trabajo antes de haber transcurrido los veinticinco (25) días hábiles estipulados en esta cláusula, siempre que hubiere disfrutado quince (15) días hábiles, sin perjuicio de la remuneración recibida en pago de las vacaciones conforme a lo previsto en los literales "C" y "D" del numeral 1 de esta cláusula.

La remuneración de la prestación de servicio durante el período de reincorporación, incluirá los días de descanso comprendidos en un período que se computará entre el primer día de reincorporación y el día en que debiera haberse incorporado si hubiere disfrutado íntegramente sus veinticinco (25) días hábiles de vacaciones.

3. El trabajador que se reincorpore en el día de trabajo inmediato siguiente al vencimiento de los veinticinco (25) días hábiles de vacaciones de que trata esta cláusula, tendrá derecho al pago de los días de descanso correspondientes a la semana en la cual ocurra esa reincorporación aunque le hubiese correspondido prestar servicios sólo un día en esa semana. En ese caso, si entre el vigésimo quinto día hábil del período de vacaciones y el primer día hábil de trabajo hay uno o más días de descanso, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente remuneración.

El pago de los días de descanso según este numeral estará sujeto a las previsiones de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando las ausencias a que se refiere esa disposición fueren injustificadas.

4. Cuando el trabajador hubiere hecho uso del permiso especial contemplado en la cláusula N° 21 (Permiso Especial), el derecho a su vacación anual se afectará en la forma allí prevista. Además, el derecho de reincorporación se reducirá en proporción al número de días de ese

permiso.

5. La época en la cual el trabajador debe tomar su vacación anual se podrá adelantar hasta un mes, o posponer por un máximo de seis (6) meses, siempre que existan razones para ello y así lo acuerden las partes.

En caso de desacuerdo, se procederá conforme lo prevé la Ley Orgánica del Trabajo.

6. En caso de terminación del contrato individual de trabajo se procederá así:

A) Si para la fecha de terminación del contrato individual de trabajo, el trabajador tiene vacaciones vencidas y no disfrutadas, éstas se le pagarán, sea cual fuere la causa de tal terminación, calculando además de los veinticinco (25) días hábiles, los sábados, domingos y demás feriados que correspondan para el supuesto de que el disfrute de las vacaciones comenzara en la fecha inmediata siguiente a la terminación del contrato individual de trabajo. También recibirá la bonificación de que trata el literal "D" del numeral 1. El salario que servirá de base para el pago de estos conceptos, será el salario básico que devengue el trabajador para la fecha de terminación del contrato de trabajo.

B) Únicamente cuando el contrato individual de trabajo termine por causas distintas a las contempladas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa pagará las vacaciones fraccionadas de que trata dicha Ley. Tal pago será proporcional a los meses completos de servicio contados a partir del vencimiento de la última vacación anual del trabajador o desde la fecha de su ingreso si no hubiere vencido alguna.

A los efectos del cálculo de esa remuneración no se tomará en cuenta la bonificación prevista en el literal "D" del numeral 1, de esta cláusula.

El salario que servirá de base para el cálculo de las vacaciones fraccionadas, será el salario básico que devengue el trabajador para la fecha de la terminación de sus servicios.

C) Sea cual fuere la causa de la terminación del contrato individual de trabajo, el trabajador recibirá de la Empresa el pago de la bonificación establecida en el literal "D" del numeral 1 de esta cláusula, computado en la forma allí establecida.

7) Queda expresamente entendido que el período de vacaciones a que se contrae esta cláusula y los pagos establecidos, incluyen los correspondientes beneficios legales.

CLAUSULA N° 36 UTILIDADES

La Empresa garantiza a cada trabajador por concepto de utilidades anuales, una cantidad equivalente a ciento veinte (120) salarios diarios.

A los efectos del cálculo de los beneficios contemplados en esta cláusula se tomarán en cuenta las siguientes disposiciones:

1. Los trabajadores con menos de un (1) año de servicio prestado durante el respectivo ejercicio económico recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados. Aquellos trabajadores que en el curso del respectivo ejercicio económico hubieren sido contratados a tiempo determinado dos o más veces y por períodos inferiores a treinta (30) días cada vez, recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados que resulten de la sumatoria de estos períodos.

2. El salario diario que se empleará para el cálculo de las utilidades será el que devengue el trabajador para el día del vencimiento del respectivo ejercicio económico o para el caso en que el contrato individual de trabajo terminara antes de dicho día de vencimiento, el que estuviere devengando para la fecha de la terminación de sus servicios. En los casos de suplencias, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias).

Para que la prima por manejo establecida en la cláusula N° 6 (Servicios Especiales de Manejo) forme parte de la base de cálculo de las utilidades, será necesario que dicha prima haya sido devengada por el trabajador durante ciento ochenta (180) días o más en el ejercicio económico.

Respecto de los trabajadores a los cuales se refiere el último párrafo del numeral 1 de esta cláusula, el salario diario que se empleará para el cálculo de la proporción de utilidades correspondientes, será el monto que resulte de dividir la suma de los salarios diarios pactados para cada uno de los contratos a tiempo determinado por períodos inferiores a treinta (30) días, entre el número total de días de estos contratos. Para obtener el salario diario de los empleados se dividirá el salario mensual entre el factor treinta (30).

CLAUSULA N° 37 AHORROS

1. Con el objeto de fomentar en sus trabajadores el sentido del ahorro y contribuir al logro de los objetivos de las cajas de ahorros legalmente constituidas por éstos, o que se constituyan legalmente en el futuro, la Empresa conviene lo siguiente:

- a) Contribuir con un aporte equivalente al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la cantidad que cada trabajador ahorre mensualmente. Este beneficio en ningún caso excederá la cantidad de treinta y tres mil bolívares (Bs. 33.000,00) mensuales. El ahorro del trabajador no podrá ser menor del tres por ciento (3%) de su salario básico mensual.
- b) Descontar del salario del trabajador los ahorros que éste indique por escrito, entendiéndose que el porcentaje máximo de ahorro del trabajador será de un diez por ciento (10%) de su salario básico mensual hasta un máximo de SESENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 60.000,00) mensuales. Tanto el ahorro del trabajador como la contribución de la empresa serán entregados a la respectiva caja de ahorros, a más tardar en el transcurso de los cinco (5) días hábiles siguientes al mes calendario en el que se practiquen las retenciones.
- c) Queda entendido que para el caso en que el trabajador ahorrare una cantidad mayor a la establecida en el literal b) de esta cláusula, la empresa no efectuará aporte alguno sobre el exceso.

2. Cada Caja de Ahorros de los trabajadores recibirá de la Empresa una línea telefónica que será exonerada del pago de la renta básica del plan básico. Para la Caja de Ahorros y Previsión Social de los Trabajadores de la Empresa con domicilio en Caracas, el número de líneas telefónicas será de tres (3) que serán exoneradas del pago de la renta básica del plan básico.

3. La Empresa descontará del salario del trabajador que así lo autorice por escrito, la amortización de los préstamos o cualquier pago que hubiere de hacerse a la Caja de Ahorros por cualquier otro concepto. Las cantidades así retenidas serán entregadas a la respectiva Caja de Ahorros dentro de los mismos plazos establecidos en el numeral 1.

4. La Empresa en la medida de sus posibilidades, facilitará dentro de los centros de trabajo, locales para el funcionamiento de las Cajas de Ahorro, a las cuales se refiere esta cláusula, en el entendido de que por cada caja de ahorro se facilitará no más de un (1) local.

5. Lo dispuesto en esta cláusula respecto a las Cajas de Ahorro será igualmente aplicable para las cooperativas y/o fondo de ahorros legalmente constituidos por trabajadores de tal Empresa; pero en ningún caso, la Empresa concederá el aporte establecido en el numeral 1 de esta cláusula más de una vez al mes, por trabajador.

6. La Empresa, Fetratel y los Sindicatos, tendrán derecho a fiscalizar las actividades de las Cajas de Ahorro y a solicitar de éstas, cuando así lo requieran, toda la información o justificación de las inversiones, préstamos u otras operaciones que hayan efectuado o efectúen para su funcionamiento. Asimismo, podrán requerir la realización de auditorías o el

establecimiento de controles destinados a garantizar el correcto manejo de los aportes! de los afiliados y la Empresa.

CLAUSULA N° 38 VIVIENDA

Durante la vigencia de esta Convención Colectiva la Empresa destinará la suma de CUATROCIENTOS OCHENTA MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 480.000.000,00) para facilitar a sus Trabajadores créditos destinados a la adquisición, construcción, reparación o cancelación de los gravámenes hipotecarios de la vivienda del Trabajador y su núcleo familiar. Dicha suma será transferida por la empresa en su condición de Fideicomitente a un ente Fiduciario, para que sea administrado bajo la modalidad de Fideicomiso. Los trabajadores de La Empresa amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo, serán los beneficiarios o fideicomisarios.

Dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva en el Ministerio del Trabajo, la Empresa y FETRATEL crearán una Comisión Bipartita integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de FETRATEL. Esta Comisión dictará su propio Reglamento Interno y tendrá por finalidad la evaluación de las solicitudes de los Trabajadores e informar al ente fiduciario sobre la aprobación de la solicitud a objeto de que proceda a la adjudicación de recursos, dentro de la disponibilidad existente, así como la modalidad de pago, según estime más conveniente.

En el otorgamiento de estos recursos la Comisión preferirá a los Trabajadores que tengan mayor antigüedad al servicio de la Empresa y, entre éstos, tendrán prioridad aquellos cuya situación socio económica sea más deficitaria y los que devenguen menor remuneración. Un mismo Trabajador no podrá recibir más de un (1) beneficio a la vez.

Los Trabajadores cuyas solicitudes sean aprobadas recibirán el beneficio contemplado en esta cláusula una vez concluido el respectivo proceso de evaluación y adjudicación.

CLAUSULA N° 39: FIANZAS DE ARRENDAMIENTO

1.-La Empresa se constituirá en fiadora solidaria del trabajador que así lo solicite por escrito, con el objeto de garantizar el pago de los cánones de arrendamiento del inmueble que este alquile para su habitación personal. Dicha fianza estará limitada a una cantidad que no excederá, en caso alguno, del equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento.

Las obligaciones asumidas por la Empresa conforme a esta cláusula, quedan supeditadas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

A.- Que la prestación de antigüedad a que tuviere derecho el trabajador para la fecha de la solicitud, sume una cantidad igual o mayor al equivalente a tres (3) meses de arrendamiento o, para el caso de que dicho trabajador hubiere recibido por adelantado algún monto a cuenta de esa prestación, que el saldo disponible fuere igual o mayor al equivalente a tres (3) meses de alquiler.

B.-Que el arrendador acepte expresamente que en el supuesto de que termine el contrato individual de trabajo, la Empresa quede relevada de sus obligaciones como fiadora mediante la entrega al arrendador, por parte de la Empresa, de una cantidad equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento, suma ésta que la Empresa retendrá de la prestación e indemnizaciones que deba al trabajador con ocasión de la terminación del contrato de trabajo.

En el Contrato de Arrendamiento se establecerá que la Empresa queda obligada a notificar por escrito al arrendador, la fecha en que el trabajador dejó de prestar servicios.

C- Que el trabajador autorice a la Empresa a descontar de sus salarios el monto de los cánones de arrendamiento y entregarlo directamente al arrendador, y que el arrendador, por su parte, acepte cobrar dichos cánones en la Caja Principal de la Empresa en la respectiva localidad de trabajo.

D.- Que el trabajador autorice a la Empresa a efectuar la retención de la cual trata el literal "B" de este numeral.

2.-El trabajador que solicite y obtenga la aplicación de esta cláusula no podrá exigir anticipos a cuenta de su prestación de antigüedad, que disminuya la reserva equivalente a las tres (3) mensualidades de arrendamiento que debe mantener para responder a la Empresa por sus obligaciones como fiadora.

3.-En caso de jubilación se aplicará lo dispuesto en el Anexo "C" (Plan de Jubilación)

CLAUSULA N° 40 BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO

La Empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio los siguientes beneficios:

1.-Permiso remunerado, a razón de salario básico por siete (7) días hábiles. Este permiso deberá solicitarse por lo menos, con quince (15) días hábiles de anticipación a la celebración del matrimonio civil o eclesiástico y si el trabajador no hiciere uso del mismo dentro de los seis (6) meses siguientes a su casamiento perderá el derecho a disfrutarlo. Este permiso no se podrá fraccionar.

2.- Una contribución equivalente a treinta y tres (33) salarios básicos diarios que se pagará previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a.- La contribución deberá solicitarse dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes a la celebración del matrimonio civil.

b.- El trabajador deberá presentar junto con su solicitud la constancia de matrimonio.

3.-Si ambos contrayentes prestan servicios a la Empresa, cada uno tendrá derecho a los beneficios estipulados en esta cláusula.

CLAUSULA N° 41 PRIMA POR GRAVIDEZ

La Empresa pagará a la trabajadora grávida, además de su salario, un (1) salario durante seis (6) semanas antes, y doce (12) semanas después del alumbramiento, aún cuando el reposo prenatal haya sido inferior a seis (6) semanas, como una protección al niño venezolano.

La fecha de inicio del reposo prenatal se determinará de acuerdo con la orden de reposo expedida por el médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, o en el caso de trabajadoras no amparadas por el Seguro Social, por el médico de la Empresa, o por otro médico si la Empresa no dispusiera de ese servicio.

Durante el lapso en la cual se deban hacer a la trabajadora los pagos a que se refiere esta cláusula, la misma deberá consignar oportunamente el respectivo reposo avalado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La Empresa gestionará con dicho Instituto el cobro correspondiente a la prestación en dinero que corresponda por el lapso de reposo según el sistema de autoliquidación que el propio ente disponga. En caso de que no exista un sistema de autoliquidación, la trabajadora deberá endosar oportunamente a la Empresa, los cheques que por concepto de prestaciones en dinero, reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En ningún caso la trabajadora puede recibir, además de los pagos convenidos en esta cláusula, las prestaciones en dinero que le correspondan en el régimen de Seguro Social.

CLAUSULA N° 42

BONIFICACIÓN Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS

La Empresa concederá al trabajador a quien le nazca un hijo vivo, de filiación legalmente comprobada, los siguientes beneficios:

1.- Permiso de dos (2) días hábiles remunerados con salario básico, el cual deberá solicitar el trabajador dentro de los siete (7) días continuos inmediatos a la fecha del nacimiento del hijo. Este permiso se podrá fraccionar dentro de dicho lapso.

Si la madre del niño presta servicios en la Empresa, no le será aplicable este permiso, puesto que está disfrutando del reposo pre y post-natal.

2.- Una bonificación de CIENTO CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs.150.000, 00), por cada hijo nacido vivo, pagado contra la presentación de la Boleta de Inscripción en el Registro Civil. No obstante, el trabajador debe presentar en un lapso de sesenta (60) días continuos contados a partir de la fecha de nacimiento, copia certificada de la Partida de Nacimiento o de Reconocimiento de Filiación. De no presentarse dicha copia, la Empresa descontará del salario del trabajador la bonificación y los salarios correspondientes al permiso.

Si ambos padres prestan servicio en la Empresa sólo la madre recibirá esta bonificación.

3.- El derecho a recibir la bonificación prevista en esta cláusula caducará al año del nacimiento del hijo del trabajador.

CLAUSULA N° 43

BONO POR CARGA DE HIJOS

La Empresa concederá a los trabajadores que devenguen un salario básico inferior a NOVECIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs.900.000, 00) mensuales o TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 30.000,00) diarios y que estén al servicio de la Empresa a la fecha de entrada de vigencia de esta Convención Colectiva, un subsidio mensual de SIETE MIL BOLÍVARES (Bs. 7.000,00) por cada hijo menor de dieciséis (16) años e inscrito en los Registros de la Empresa, cuya filiación esté legalmente comprobada.

Este beneficio sólo se concederá a partir de la fecha en que se acredite el vínculo de filiación. Si el padre y la madre prestan servicios en la Empresa, solo la madre tendrá derecho a este beneficio, salvo que existiere divorcio o separación de cuerpos entre ellos, caso en el cual el beneficio se otorgará a quien ejerciere la guarda y custodia de los menores.

CLAUSULA N° 44

BECAS

Conforme con las previsiones del documento marcado "D" e intitulado "Plan de Becas", la Empresa concederá a los hijos de sus trabajadores inscritos en los registros de la Empresa, 1.100 becas cuyos montos y condiciones serán las siguientes:

A.- Dieciséis mil bolívares (Bs. 16.000,00) mensuales, para Educación Básica hasta el sexto grado.

B.- Veinte mil bolívares (Bs. 20.000,00) mensuales, para Educación Básica del séptimo al noveno grado y Media Diversificada.

C- Treinta mil bolívares (Bs.30.000,00) mensuales, para Educación Profesional o Superior.

CLAUSULA N° 45 JUGUETES

La Empresa conviene en entregar juguetes a sus trabajadores por cada hijo cuya filiación esté legalmente comprobada, por un monto equivalente a la cantidad de CUARENTA Y DOS MIL BOLÍVARES (Bs. 42.000,00). Dicha obligación será anual y se ejecutará durante el mes de diciembre.

A tales efectos, antes del 1° de septiembre de cada año la Empresa procederá a realizar una licitación nacional a través de sus procedimientos internos.

Antes del 1° de octubre de cada año, ambas partes convienen en nombrar una Comisión Bipartita que se encargará de la selección de los juguetes a ser repartidos.

La entrega de los juguetes seleccionados se hará conjuntamente entre la Empresa y Fetratel. Para ello, se dispondrá de una lista que incluirá el nombre, el sexo y la edad de cada menor, el nombre del padre o de la madre, su número de carnet y el centro de trabajo al cual pertenece.

A los efectos de la determinación del número de menores, se tomarán en cuenta sólo aquellos que para el último día del mes de septiembre del respectivo año estuviesen inscritos en los registros de la Empresa y no hubiesen cumplido trece (13) años de edad.

Si por cualquier circunstancia, la Empresa no pudiere cumplir con la obligación en especie, dispuesta en el encabezamiento de la presente cláusula, entregará a los trabajadores el equivalente en dinero, durante la primera quincena del mes de diciembre, a fin de que los trabajadores efectúen la adquisición de los aludidos juguetes.

CLÁUSULA N° 46 TEXTOS Y ÚTILES ESCOLARES

La empresa contribuirá anualmente con sus trabajadores, por una sola vez, con la cantidad de VEINTIOCHO MIL OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 28.800,00) por cada hijo inscrito en los registros de la Empresa, que cursen educación básica, hasta sexto grado; de TREINTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 38.400,00) por cada hijo que curse educación media diversificada de séptimo grado en adelante y de CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 46.400,00) por cada hijo que curse estudios de educación superior. En todo caso, los hijos de los trabajadores beneficiarios de esta cláusula, deberán estar inscritos en institutos debidamente autorizados por el Ministerio de Educación. A los efectos de la determinación del número de hijos de cada trabajador, sólo se tomarán en cuenta aquellos cuyas edades estén comprendidas entre los seis (6) y los veintiún (21) años, ambas edades inclusive. Este beneficio no se acumulará de un año para otro.

Si el padre y la madre prestan servicios en la Empresa, el beneficio previsto en esta cláusula no se duplicará y el mismo se entregará a la madre.

Dichas sumas le serán entregadas al trabajador, en el curso del mes siguiente a la presentación de la constancia de inscripción, expedida por el Director del respectivo plantel educativo o por la persona autorizada para ello, a los fines de adquirir los textos y útiles escolares.

CLAUSULA N° 47 SUBSIDIO FAMILIAR

La Empresa concederá, a partir de la entrada en vigencia de esta convención colectiva, a todos sus trabajadores activos cubiertos por esta convención colectiva, un monto equivalente a la cantidad de DOSCIENTO TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 230.000,00) mensuales; y a partir del 18 de junio de 2.006, un monto equivalente, a la cantidad de DOSCIENTOS CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 240.000,00) mensuales, como subsidio para la adquisición de comidas y artículos de alimentación de la cesta básica.

Este subsidio no se considerará formando parte del salario, tal y como lo establece la primera parte del artículo 5 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094 del 27 de diciembre de 2.004, y se otorgará en tarjetas electrónicas de alimentación. En los lugares donde estas tarjetas no puedan utilizarse se seguirá otorgando el beneficio establecido en esta cláusula en la misma forma y condiciones a como se hace actualmente, a través de tickets o cupones.

CLAUSULA⁰ 48 EXÁMENES MÉDICOS

La Empresa realizará exámenes médicos de ingreso, tutoriales y especiales a sus trabajadores en los casos y condiciones que a continuación se describen:

1.-Examen médico de pre-ingreso a todos los aspirantes a ingresar a la Empresa. Este examen incluye:

- a) Hematología completa
- b) Glicemia
- c) Orina
- d) Radiología Pulmonar
- e) VDRL
- f) Electrocardiograma
- g) Colesterol y triglicéridos, a los mayores de cuarenta (40) años
- h) Audiometría, a los aspirantes expuestos al riesgo. (Ruido)
- i) HIV, previa autorización del aspirante

Estos exámenes serán realizados por el Servicio o Institución Médica que designe la Empresa.

Se reserva a la Empresa el derecho de solicitar cualquier examen adicional y de admitir al aspirante dependiendo del resultado de los exámenes médicos y las recomendaciones de los médicos que los realicen.

2.- A fin de velar por la buena salud de sus trabajadores, la Empresa implementará un plan de exámenes tutoriales para todos ellos, el cual es de obligatorio cumplimiento e incluye:

- a) Radiología Pulmonar
- b) Hematología Completa
- c) Glicemia
- d) Orina
- e) VDRL
- f) Colesterol, triglicéridos y antígeno prostático específico, a los mayores de cuarenta (40) años.
- g) Audiometría, a los expuestos al riesgo,
- h) Electrocardiograma, si es necesario.
- i) HIV, a solicitud del trabajador.

Asimismo, la Empresa realizará cualquier otro examen especial que sea necesario a criterio del médico de la Empresa.

Una vez evaluado cada trabajador, se realizarán periódicamente estos exámenes tutoriales. La periodicidad de éstos, salvo casos especiales, será de la manera siguiente:

A los trabajadores menores de treinta y cinco (35) años de edad, exámenes bianuales.

A los trabajadores de treinta y cinco (35) o más años de edad, exámenes anuales.

No obstante lo señalado anteriormente, la Empresa realizará exámenes médicos especiales, si a juicio de los médicos tutoriales un trabajador con alguna enfermedad precisa de tales exámenes.

Los trabajadores que por las características de su trabajo manipulen plomo, serán examinados semestralmente o en menor tiempo si fuere necesario, con el fin de diagnosticar precozmente la existencia de saturnismo u otra enfermedad profesional.

Cualquier examen médico especial requerido para evaluar a los trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, será realizado por el Servicio o Institución Médica que designe la Empresa.

3.- La Empresa realizará exámenes médicos de retiro a los trabajadores que lo soliciten dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de terminación del contrato individual de trabajo.

CLAUSULA N° 49

SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS

1. La Empresa garantizará a sus trabajadores no amparados por el Seguro Social que sufran de enfermedad o accidente y en los casos de maternidad, la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica, odontológica y las medicinas, en las siguientes condiciones:

a) El cien por ciento (100%) de los honorarios profesionales por consultas médicas e intervenciones quirúrgicas y obstétricas; de los honorarios profesionales por extracciones dentales, amalgamas, radiografías; de los gastos por prótesis dentales en caso de accidente de trabajo; de los gastos de hospitalización y de fisioterapia y de los siguientes servicios especiales para el diagnóstico: radiografías, radioscopias, exámenes de laboratorios, encefalogramas y electrocardiogramas, y de los servicios de alquiler de ambulancias en caso de emergencia comprobada, alquiler de equipos de oxígeno y aplicación de inyecciones.

b) El setenta y cinco por ciento (75%) de los gastos de medicinas.

c) El cien por ciento (100%) del costo de los anteojos hasta un máximo de SESENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 60.000, 00) anuales. En las localidades donde no haya posibilidad de adquirir los anteojos, el interesado remitirá la fórmula a la Coordinación de Recursos Humanos de la Región respectiva, por intermedio de su línea de supervisión, a fin de que la Empresa los adquiera y los envíe al trabajador.

2. El trabajador interesado deberá presentar a la Empresa las respectivas facturas dentro de un plazo no mayor de dos (2) meses contados desde la fecha en que ocurrió el gasto. En cuanto a las medicinas, anteojos, fisioterapia, alquiler de equipos de oxígeno y a los servicios especiales para el diagnóstico, deberá presentar, además, la prescripción médica correspondiente.

Cuando se trate de intervenciones quirúrgicas y obstétricas el trabajador deberá presentar previamente el presupuesto médico, excepto en caso de comprobada urgencia. El pago de las cantidades correspondientes a los conceptos señalados en el numeral 1 de esta cláusula lo efectuará la Empresa a más tardar al vencimiento del mes inmediato siguiente a aquél en cuyo curso el trabajador presentó la factura y sus comprobantes; pero, si el monto de la factura fuere superior a TRES MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 3.500, 00) el lapso para el pago será de dos (2) meses a contar de la fecha antes indicada. Estos lapsos de pago serán reducidos en la medida en que los procedimientos administrativos lo permitan. Los lapsos establecidos para el pago de los beneficios previstos en esta cláusula se considerarán como no transcurridos si la factura o los comprobantes anexos presentan alguna incorrección. Si tal fuere la circunstancia, los lapsos se contarán desde la fecha en la cual el trabajador vuelva a presentar la factura y sus comprobantes sin incorrecciones. En casos de urgencia, a fin de facilitar al trabajador los beneficios estipulados en esta cláusula, la Empresa, previa solicitud del interesado, le expedirá una constancia en la cual se exprese el compromiso que ella tiene con el trabajador por concepto de dichos beneficios y las condiciones en que éstos se otorgan.

3. La obligación de la Empresa con relación a esta cláusula y en cuanto se refiere a la hospitalización o fisioterapia aplicada a una misma persona y para una misma enfermedad o accidente, sólo cubrirá un período máximo de cuatro (4) meses continuos.

4. No se pagarán gastos asistenciales, ni honorarios, en los casos siguientes: cirugía cosmética con fines de embellecimiento, tratamiento psicológico, curas de reposo, hospitalización para chequeos de salud y tratamiento odontológicos fuera de los

estipulados en el numeral 1, letra A de esta cláusula.

5. La Empresa podrá proporcionar gradualmente la asistencia que le impone esta cláusula en forma directa o mediante contrato con médicos, hospitales o clínicas, laboratorios, farmacias y odontólogos. En este caso, quedará relevada del pago directo al trabajador beneficiario de esta cláusula. Los convenios mencionados serán concertados en la medida de las disponibilidades existentes en cada localidad de trabajo, con varios profesionales, hospitales, clínicas, laboratorios y farmacias con el objeto de permitir al trabajador, la posibilidad de escoger.
6. Además de los trabajadores no amparados por el Seguro Social, los beneficios de esta cláusula se harán extensivos a los siguientes familiares de estos trabajadores, siempre que dependan económicamente de ellos.
 - a) La esposa, o a falta de la esposa, la mujer no casada que lleve vida concubinaria con él y se encuentre encinta o tuviere hijos de él, o, cuando menos, estuviere viviendo un (1) año con él.
 - b) Al esposo cuando sea inválido.
 - c) Al padre y a la madre.
 - d) A los hijos cuya filiación esté legalmente comprobada por el padre o por la madre y que no hubiere cumplido dieciséis (16) años de edad.
 - e) A los hijos cuya filiación esté legalmente comprobada por el padre o por la madre y que hubieren cumplido dieciséis (16) años de edad, pero que no hubieren cumplido veintiún (21) años de edad, siempre que estén cursando estudios en un plantel debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o que sean inválidos. Los familiares antes indicados estarán amparados por esta cláusula desde que sean inscritos en los Registros de la Empresa y mientras cumplan con los requisitos que se establecen en este numeral.

Sin embargo, con respecto a los hijos recién nacidos, el amparo de la presente cláusula se producirá desde el momento del nacimiento, siempre que dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes al nacimiento, el trabajador presente a la Empresa una copia certificada de la Partida de Nacimiento en la cual conste la filiación o del Acta de Reconocimiento de Filiación expedida por la autoridad judicial o civil competente, de conformidad con las previsiones legales.

7. Los trabajadores cubiertos por leyes de previsión o seguridad social distintas y excluyentes del sistema de la Ley del Seguro Social, disfrutarán de los beneficios de esta cláusula siempre que dichas leyes de previsión o seguridad social tengan una cobertura menor respecto a cada beneficio que la establecida en esta cláusula, en cuyo caso la Empresa sólo está obligada a cubrir la correspondiente diferencia.
8. La asistencia prevista en esta cláusula no procederá a favor de los trabajadores amparados por el Seguro Social a menos que se encuentren prestando servicios o de tránsito con motivo de su labor en localidades donde el Seguro Social no proporcione asistencia médica.

Cuando la enfermedad o accidente sea de tal gravedad que requiera hospitalización el trabajador tendrá derecho a ella. La Empresa se reserva el derecho, previa consulta con el médico que ella designe de trasladar al trabajador a la localidad donde presta habitualmente sus servicios.

No obstante lo antes expuesto, a los trabajadores que presten sus servicios en los Estados Guárico, Nueva Esparta, Amazonas, Cojedes, Apure, Barinas, Portuguesa y las localidades de Upata y Guasipati, se les aplicará por excepción lo dispuesto en esta cláusula, única y exclusivamente en aquellos casos de servicios o especialidades no cubiertas por el Seguro Social y hasta tanto dicho organismo implante la aplicación de tales servicios o especialidades.

CLAUSULA N° 50

VIÁTICOS POR ATENCIÓN MÉDICA FUERA DE LA LOCALIDAD DE TRABAJO

1.-El trabajador que padeciendo determinada enfermedad y por la naturaleza de la misma, no puede ser atendido médica o quirúrgicamente en su localidad de trabajo, tendrá derecho a recibir de la Empresa el valor de los gastos razonables para su transporte dentro del país, hasta la localidad donde deba ser atendido y el valor de los gastos de regreso.

Además, por cada día que deba permanecer fuera de su localidad de trabajo para ser atendido médica y quirúrgicamente, recibirá un viático por un monto igual al que la Empresa pague a trabajadores que viajen en misión de ésta. Dicho viático tiene como objeto contribuir a la cobertura de los gastos de alojamiento y comida en los cuales el trabajador deba incurrir durante su permanencia en la localidad donde habrá de ser atendido. La determinación del viático que corresponda se hará sobre la Tabla de Viáticos vigente.

Si el trabajador estuviere amparado por el Seguro Social, el monto de la contribución será la diferencia entre lo que el trabajador recibe del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y el monto del viático antes señalado.

Es entendido que los viáticos de que trata este numeral, no serán procedentes en los días durante los cuales el trabajador esté hospitalizado, ni excederán de ciento veinte (120) días en el período de un año, no acumulable de un año para otro.

2.- Para hacer uso de este derecho, salvo casos de comprobada urgencia, el médico de la Empresa o del Seguro Social deberá recomendar la necesidad del tratamiento en otra localidad para que la persona facultada por la Empresa, pueda autorizar el viaje y remitir al trabajador al respectivo servicio médico de la Empresa.

CLAUSULA N° 51

FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador, o de la persona con quien hiciere vida concubinaria; del padre o de la madre o de los hijos, siempre que estas personas estuvieren inscritas en el Seguro Social y en los Registros de la Empresa y, en el caso del padre, madre o hijos que dependan económicamente del trabajador, la Empresa le pagará como contribución para los gastos de entierro, la suma de CUATROCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 400.000,00) y le concederá, además, cuatro (4) días hábiles de permiso, más el tiempo razonable necesario para la ida y la vuelta cuando el fallecimiento ocurra en una localidad distinta de aquella en la cual el trabajador preste sus servicios. Dicho permiso se remunerará a razón de salario básico. Este permiso, pero no la contribución, se concederá igualmente en caso de fallecimiento de un hermano del trabajador.

En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias), respecto a la determinación de los salarios básicos. La contribución y permisos previstos en esta cláusula se concederán también en el caso de mortinato, siempre que el período de gestación no hubiere sido inferior a cinco (5) meses.

Si para la fecha de su fallecimiento, el familiar era trabajador de la Empresa, sólo se pagará por concepto de contribución para gastos de entierro, el beneficio estipulado en el numeral 1 de la cláusula N° 54 (Fallecimiento del Trabajador). Si el fallecido fuere familiar de más de un trabajador, la contribución para gastos de entierro, prevista en esta cláusula, se pagará una sola vez a la persona que demuestre haber cubierto dichos gastos o haberse comprometido a ello.

La Empresa continuará la práctica de conceder al trabajador medio día de permiso remunerado a razón de salario básico, en caso de fallecimiento de un familiar no señalado anteriormente, siempre que dicho familiar sea de los comprendidos dentro del tercer grado de consanguinidad, tales como abuelos, nietos, tíos y sobrinos, o segundo de afinidad, tales como yernos, nueras, suegros, cuñados y abuelos políticos.

CLAUSULA N° 52 SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá la póliza de seguro de vida que ampare a los trabajadores a su servicio, con una cobertura máxima en caso de muerte natural equivalente a doce (12) salarios básicos mensuales, en el caso de los empleados y a trescientos sesenta y cinco (365) salarios básicos diarios en el caso de los trabajadores de la nómina diaria, con una cobertura máxima de CINCO MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 5.000.000, 00).

La póliza será de carácter obligatorio.

Dicha cobertura será de un 50% adicional en caso de muerte accidental o incapacidad total y permanente.

El 100% del costo de la mencionada póliza será cubierto por la Empresa.

CLAUSULA N° 53 SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD

La Empresa seguirá manteniendo el plan colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, que ampare a todos los trabajadores, jubilados y pensionados. En el caso de los beneficiarios actuales de la cláusula N° 49 (Servicios Médicos y Odontológicos), la misma formará parte integral del plan aplicable a ellos, siendo la prima costeadada totalmente por la Empresa. En el caso del resto del personal, la empresa cubrirá el setenta y cinco por ciento (75%) del costo de la prima del titular y el trabajador pagará el veinticinco por ciento (25%) restante. La prima correspondiente a los familiares será pagada en partes iguales entre la empresa y el trabajador. A partir de la fecha de entrada en vigencia de esta convención colectiva, el trabajador tendrá la opción de acogerse a cualquiera de los planes cuya cobertura máxima se indica a continuación:

- A) Una póliza básica de DIEZ MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 10.000.000,00).
- B) Una póliza básica de DIEZ MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 10.000.000,00) más un exceso de OCHO MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 8.000.000,00).

CLAUSULA N° 54 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará:

1.- Entierro: Al cónyuge sobreviviente, o al padre o a la madre, o a uno de los hijos en ese mismo orden de prelación o, en defecto de éstos, a la persona que demuestre haber pagado los gastos de entierro, una contribución única para dichos gastos de UN MILLÓN TRECIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 1.300.000,00) que incluye el beneficio previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Este beneficio caducará a los seis (6) meses del fallecimiento del trabajador.

2.- Traslado de Restos: A solicitud de los familiares, la Empresa contratará y pagará los gastos de traslado de los restos del trabajador fallecido:

A.- Hasta su localidad de trabajo, cuando el fallecimiento ocurriera en una localidad de trabajo distinta de aquella en la que el trabajador prestaba sus servicios habitualmente, siempre que su traslado a aquella localidad hubiere ocurrido con ocasión de la prestación de los servicios.

B.- Hasta la localidad en que inicialmente prestó servicios al momento de su contratación, cuando el fallecimiento ocurriera en una localidad a la cual hubiese sido trasladado el trabajador.

C.- En los casos A y B el traslado se hará hasta cualquier otro lugar del país, si así lo prefieren

los familiares, pero la Empresa sólo está obligada hasta por una suma igual a la que hubiere desembolsado según el respectivo supuesto.

Este beneficio caducará a los seis (6) meses del fallecimiento del trabajador.

3.- Mudanza de los familiares: A los familiares que para la fecha del fallecimiento hubieren vivido en la misma residencia del trabajador y bajo la dependencia económica de éste, cuando el fallecimiento ocurra en una localidad distinta de aquella en la que el trabajador fue originalmente contratado y así lo soliciten estos familiares, la Empresa pagará los gastos de mudanza conforme a las previsiones de la cláusula N° 11 (Traslados y Transferencias). Este beneficio caducará a los seis (6) meses del fallecimiento del trabajador.

4.- De la Prestación de Antigüedad e Indemnización por fallecimiento en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

A.- Prestación de Antigüedad: Corresponderá a los herederos legales el derecho a recibir las sumas correspondientes, de acuerdo con el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Para hacerse acreedor al presente beneficio, deberá formularse una solicitud escrita dirigida a la Empresa dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte del trabajador, al cabo de los cuales, y siempre que los solicitantes hubiesen comprobado la relación de matrimonio o el parentesco con el fallecido y los demás requisitos exigidos, se efectuará el pago. Si transcurriere ese término sin que ningún familiar de los indicados haya solicitado el beneficio en la forma estipulada, y sin que ninguno de ellos haya comprobado la relación de matrimonio o el parentesco, o no haya cumplido con los demás requisitos exigidos, correrá seguidamente otro lapso de tres (3) meses a fin de que los beneficiarios formulen su solicitud y efectúen las comprobaciones necesarias, al vencimiento del cual la Empresa hará el pago a quienes hubiesen dado cumplimiento a tales extremos.

Una vez transcurridos seis (6) meses de la muerte del trabajador sin que ningún familiar haya llenado oportuna y debidamente las formalidades previstas para la procedencia de este beneficio, la Empresa quedará liberada de las obligaciones que le impone este numeral.

Desde que la Empresa hubiere pagado el beneficio en su oportunidad o hubiese quedado liberada de sus obligaciones por tal concepto, no será responsable en ningún caso por los derechos que, de acuerdo con este numeral, pudieren corresponder a cualquier familiar del trabajador fallecido.

B.- Indemnización establecida en la Ley Orgánica del Trabajo para aquellos casos en que el fallecimiento ocurra como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: A los familiares del trabajador indicados en la Ley Orgánica del Trabajo en los términos y condiciones allí establecidos. Igualmente procederá el pago de esta indemnización, cuando el fallecimiento haya ocurrido súbitamente durante el trabajo y como consecuencia de un accidente común o de una enfermedad no profesional.

5.- Salarios, utilidades, vacaciones y otros conceptos: Si para el momento del fallecimiento el trabajador es acreedor de salarios, utilidades, vacaciones o de cualquier otro concepto, sus herederos legales tendrán derecho a recibir las sumas correspondientes de acuerdo con el orden de suceder establecido en el Código Civil.

6.- Pensión de Sobrevivientes: Solamente cuando no corresponda alguna de las prestaciones de sobrevivientes que consagra la Ley del Seguro Social, la Empresa otorgará a quien tenga la guarda y custodia legal de los hijos solteros cuya filiación con el trabajador fallecido esté legalmente comprobada, siempre que el número de hijos que no hubieren cumplido la edad de dieciséis (16) años para la fecha del fallecimiento del trabajador, no sea inferior a tres (3), una pensión de sobrevivientes conforme a las siguientes disposiciones:

A.- La pensión de sobrevivientes se concede en beneficio exclusivo de los hijos solteros del trabajador fallecido que no hubieren cumplido los dieciséis (16) años y que estuvieren inscritos en los Registros de la Empresa para el momento del fallecimiento del trabajador. La Empresa y el Sindicato respectivo tendrán derecho, en forma conjunta o separada, a supervisar que esta

función cumpla con su objetivo de beneficiar a tales hijos y si se comprobare que se le da un destino diferente al previsto, la Empresa y el Sindicato se pondrán de acuerdo para ejercer las acciones a que hubiere lugar a fin de regularizar la situación.

B.- La pensión de sobrevivientes tendrá la siguiente cuantía:

a.- Trabajadores con antigüedad de cinco (5) a diez (10) años: Una cantidad equivalente al treinta por ciento (30%) del salario básico que estuviere percibiendo el trabajador para la fecha del fallecimiento. Esta pensión se pagará durante un período que no excederá de veinticuatro (24) meses.

b- Trabajadores con antigüedad de más de diez (10) años: una cantidad mensual equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario básico que estuviere percibiendo el trabajador para la fecha del fallecimiento. Esta pensión se pagará durante un período que no excederá de cuarenta y ocho (48) meses.

c- Trabajadores con antigüedad menor de cinco (5) años: no habrá lugar a pensión de sobrevivientes.

En los casos de suplencia se atenderá, además, a lo dispuesto en la cláusula N° 12 (Suplencias) respecto a la determinación de los salarios básicos a los cuales se hace referencia en los incisos a) y b) del literal B de este numeral.

C- El monto de la pensión de sobrevivientes, se repartirá por partes iguales entre los hijos con derecho a la misma. Cada uno de ellos cesará en su derecho a la pensión cuando llegue a la edad de dieciséis (16) años, en cuyo caso la pensión se reducirá en la cuota parte correspondiente. Igual reducción ocurrirá en caso de matrimonio o fallecimiento de algunos de los beneficiarios.

D.- La pensión de sobrevivientes se pagará por quincenas vencidas hasta el cese del derecho, conforme a lo contemplado en los literales A, B y C de este numeral 6, y no podrá ser cedida ni dada en garantía. El pago se hará en las oficinas de la Empresa y es exigible desde el fallecimiento del trabajador.

El derecho a solicitar la pensión de la cual trata este numeral, caducará a los dos (2) años del fallecimiento del trabajador.

E.- A los efectos de la determinación del número de hijos que da lugar al pago de la pensión y que tienen derecho a la misma, se tomará en cuenta al hijo póstumo del trabajador desde el nacimiento de éste. En estos casos la pensión se comenzará a pagar a partir del nacimiento del dicho hijo póstumo.

F.- Las pensiones otorgadas sobre la base de las disposiciones de los contratos colectivos anteriores, se regirán conforme a estos textos.

7.- Contribución Especial por Fallecimiento: Por una sola vez, la suma de QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00), a los familiares que se indican a continuación y en el siguiente orden de prelación excluyente:

A.- Al cónyuge y a los hijos solteros menores de edad, cuya filiación esté legalmente comprobada por el padre o por la madre.

B.- A los hijos no comprendidos en la prioridad anterior; y a los demás descendientes huérfanos, solteros y menores de edad a cargo del trabajador al momento de su muerte.

C- A los padres.

D.- A los abuelos que dependan económicamente del trabajador para la fecha del fallecimiento, y a los demás parientes dentro de los terceros grados de consanguinidad menores de edad, solteros y que también dependan económicamente del trabajador para la

fecha del fallecimiento. Dentro de cada orden de prioridad, el beneficio será distribuido por partes iguales entre los beneficiarios. Para hacerse acreedor a esta contribución, deberá formular una solicitud escrita dirigida a la Empresa dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte del trabajador, al cabo de los cuales se efectuará el pago, siempre que los solicitantes hubiesen comprobado la relación de matrimonio o el parentesco con el trabajador, y los demás requisitos exigidos. Si transcurriera este término sin que algún familiar de los indicados haya solicitado la contribución de la forma estipulada, o sin que ninguno de ellos haya comprobado la relación de matrimonio o el parentesco y los demás requisitos exigidos, correrá seguidamente otro lapso de tres (3) meses a fin de que los familiares indicados formulen su solicitud y la Empresa efectúe las comprobaciones necesarias, al vencimiento del cual la Empresa hará el pago a los beneficiarios que hubieren dado cumplimiento a tales extremos.

Una vez transcurridos seis (6) meses contados desde la muerte del trabajador, sin que algún familiar de los indicados haya llenado oportuna y debidamente las formalidades previstas para la procedencia del pago de esta contribución, la Empresa quedará liberada de toda obligación por este respecto. Desde que la Empresa hubiese efectuado el pago de la contribución en su oportunidad, o hubiese quedado liberada de su obligación por tal concepto, no será responsable en ningún caso por los derechos que pudieran corresponder de acuerdo con este numeral a cualquier familiar del trabajador fallecido.

8.-Deducciones: De las cantidades que deba pagar conforme a esta cláusula, la Empresa deducirá:

A.-Las cantidades anticipadas a cuenta de la prestación de antigüedad o a cuenta de cualquier otro beneficio.

B.- Cualquier suma que la Ley ordene retener.

C- Las cantidades que por cualquier concepto adeuden a la Empresa el trabajador o los beneficiarios de esta cláusula.

D.- Cualesquiera otras deducciones que el trabajador hubiere autorizado.

ÚNICO: Cuando falta la esposa, en lugar de ella tendrá derecho a los beneficios previstos en esta cláusula, la mujer no casada que hubiere llevado vida en concubinato con el trabajador durante los dos (2) años inmediatos anteriores al fallecimiento de éste, siempre que haya sido inscrita en los Registros de la Empresa y demuestre debidamente su relación.

CLAUSULA N° 55: COMEDORES.

La Empresa dará cumplimiento a la Ley de Alimentación para los Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094 del 27 de diciembre de 2004, en los términos y condiciones que dicha Ley establece. En tal sentido, se entiende que con el otorgamiento del beneficio contenido en la Cláusula N° 47 de esta Convención se está dando cumplimiento a dicha Ley. Para el caso que durante la vigencia de esta Convención Colectiva y producto de una modificación de la citada Ley, resultase un aumento en el valor de los tickets de alimentación a ser concedidos, dicho aumento sólo se concederá a aquellos trabajadores amparados por la convención que resulten beneficiarios conforme a los tenemos de la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

CLAUSULA N° 56 COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

A los efectos de lograr la mejor aplicación de las normas de Higiene y Seguridad Industrial, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, existirá un Comité de Higiene y Seguridad Industrial por cada entidad donde esté constituido un Sindicato. Dichos Comités estarán integrados por un miembro principal y un suplente designados por la Empresa y un principal y un suplente designados por los trabajadores de la respectiva localidad de

trabajo en Asamblea Sindical. También integrarán el Comité un tercero con su suplente, designados de mutuo acuerdo por ambas partes. Para su funcionamiento el Comité elaborará un reglamento interno dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de instalación. Los miembros del Comité de Higiene y Seguridad Industrial designados por los trabajadores mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los seis (6) meses siguientes a la pérdida de tal carácter, estarán amparados por la inamovilidad a que se contrae el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo y durarán dos (2) años en el ejercicio de sus cargos, salvo que en asamblea sindical y con el voto favorable de las dos terceras partes de los trabajadores asistentes, se decida removerlos antes de terminar su período.

Los miembros del Comité estarán obligados a prestar servicios como cualquier otro trabajador, de acuerdo a su contrato individual de trabajo.

En aquellas entidades donde no se hubieren constituido los aludidos Comités, éstos se constituirán dentro de los sesenta (60) días siguientes al depósito legal de la presente convención.

CLAUSULA N° 57 ESTABILIDAD LABORAL

Declaración Previa:

A los efectos de esta cláusula se entenderá por estabilidad en el trabajo, el derecho que tiene el trabajador a permanecer en la Empresa mientras cumpla con todas las obligaciones que le impone su contrato de trabajo. En la estabilidad queda excluido todo criterio basado en discriminaciones por edad, sexo, grupo étnico, religioso e ideológico. La estabilidad así definida persigue crear un equilibrio razonable entre los intereses individuales del trabajador y los intereses socio-económicos de la Empresa, considerando:

- a) Que el trabajador quede a salvo de toda medida arbitraria de la Empresa.
- b) Que la Empresa quede a salvo de todo abuso posible derivado del incumplimiento del contrato de trabajo por el trabajador.

1. La Empresa conviene en conceder la estabilidad en el trabajo, en el sentido de que ningún trabajador podrá ser despedido sino por las causales expresamente establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo. En este caso, cuando la Empresa despidiera a un trabajador y este considere que su despido no es procedente, este solicitará por intermedio del Sindicato, que el caso sea sometido a los procedimientos de conciliación y arbitraje previstos en las cláusulas N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje) respectivamente. Este despido se comunicará al trabajador en la forma que señala la Ley. Si el trabajador despedido no ejerciere su derecho a concurrir a las comisiones de conciliación y arbitraje para que estas consideren su despido conforme a lo pautado en las cláusulas N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje) sólo tendrá derecho al pago de los conceptos establecidos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

Si el reclamo por despido es resuelto a nivel de la Comisión de Conciliación, el acuerdo respectivo será acatado por las partes y por el trabajador en los términos que se señale.

Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje no apruebe el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su misma clase de cargo o en alguna clase de cargo similar de igual grado de remuneración, si así lo solicita y se presenta a su centro de trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje. Si el trabajador decide no reincorporarse o no lo hace dentro del lapso establecido, recibirá los pagos previstos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo), según corresponda. Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje no apruebe el despido, el trabajador tendrá derecho a los salarios básicos dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de la decisión arbitral. Dicho lapso se considerará como tiempo efectivo de servicios a todos los efectos de esta convención.

Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje apruebe el despido de un trabajador, por haber incurrido en alguna de las causales de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, el trabajador despedido sólo tendrá derecho a los pagos previstos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo) en los términos allí señalados.

2. No obstante, la estabilidad concedida en el numeral 1 de esta cláusula, la Empresa podrá reducir su personal cuando tenga necesidad de efectuar una reorganización técnica o administrativa o por efecto de mecanización que determine la eliminación de cargos. En estos casos se seguirán los procedimientos de conciliación y de arbitraje previstos en las cláusulas N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje), respectivamente, pero se preferirá la reubicación del personal a cualquier otra medida, si fuere esto posible. Si se resuelve el despido, los trabajadores despedidos tendrán prioridad para reingresar a la Empresa al presentarse una vacante, siempre que reúnan los requisitos mínimos del cargo y no existan otros candidatos por transferencia o por ascenso. Cuando la Comisión de Conciliación o la Comisión Tripartita de Arbitraje apruebe los despidos conforme a este numeral, los trabajadores afectados tendrán derecho, según corresponda, a los pagos establecidos en la cláusula N° 62 (Pago de Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).
3. Los procedimientos de conciliación y de arbitraje no se aplicarán a los trabajadores que según las cláusulas N° 67 (Inamovilidad Directivos de la Federación), N° 68 (Inamovilidad Directivos Sindicales) y N° 69 (Delegados Sindicales) de esta convención o por la Ley, disfruten de inamovilidad, en cuyo caso los despidos se tramitarán ante las autoridades competentes y de acuerdo con los procedimientos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo.
4. Las disposiciones de esta cláusula no serán aplicables en ninguna de sus partes a los empleados de dirección ni a los trabajadores de confianza, así como tampoco los procedimientos de conciliación y de arbitraje que se establecen en las cláusulas N° 59 (Comisión de Conciliación) y N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje) respectivamente.
5. Los trabajadores que hubieren ingresado a la Empresa a partir del 18 de junio de 1997 y hasta la fecha del depósito legal de esta convención colectiva, estarán amparados por esta cláusula al cumplir treinta (30) meses de servicios en la Empresa y los trabajadores que ingresen en fecha posterior al depósito legal de esta convención colectiva, estarán amparados por esta cláusula al cumplir ciento veinte (120) meses de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

CLAUSULA N° 58 ESTABILIDAD DURANTE REPOSOS

No podrá ser despedido el trabajador que se encuentre de reposo ordenado por el médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o por el médico de la Empresa cuando no estuviere amparado por el Seguro Social.

CLAUSULA N° 59 COMISIÓN DE CONCILIACIÓN

Cuando conforme a las previsiones de la cláusula N° 57 (Estabilidad laboral), la Empresa efectúe un despido o tenga necesidad de reducir su personal, en la jurisdicción del respectivo Sindicato se constituirá una Comisión de Conciliación bipartita y paritaria, cuyas funciones serán las de buscar fórmulas de conciliación, conforme a los siguientes procedimientos:

- 1.-Dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha del despido del trabajador efectuado por alguna de las causales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, si dicho trabajador considera que el despido no es procedente, autorizará por escrito al Sindicato respectivo para que éste presente el caso a la Comisión de Conciliación. Dentro del lapso de

los treinta (30) días antes señalados o a lo sumo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la conclusión de dicho lapso, el Sindicato convocará a la Empresa para constituir la Comisión de Conciliación. Junto con la convocatoria, el Sindicato deberá entregar a la Empresa la mencionada autorización del trabajador.

A partir de la convocatoria se iniciará un lapso de cinco (5) días hábiles a fin de que la Comisión de Conciliación considere el asunto y decida al respecto. Si transcurrido este último lapso no se ha llegado a ninguna decisión ni fórmula conciliatoria, a partir de entonces se contará un lapso de diez (10) días hábiles para que el Sindicato o el trabajador pase el caso a Fetratel y ésta lo presente a la Comisión Tripartita de Arbitraje conforme a la cláusula N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje). Si el trabajador despedido prestaba servicios en una localidad de trabajo fuera del Distrito Federal y del Estado Miranda, el expresado lapso se extenderá por tres (3) días hábiles más como término de distancia. Los lapsos a que se contrae este párrafo no transcurrirán mientras no se hubiere constituido la Comisión Tripartita de Arbitraje ni una vez constituida en caso de vacante, hasta tanto se designen los nuevos árbitros. En ambos casos, los lapsos se computarán a partir de la constitución de la Comisión Tripartita de Arbitraje o de la designación del nuevo árbitro, según corresponda.

2.- Dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en la cual la Empresa notifique por escrito a Fetratel y el respectivo Sindicato, la necesidad de reducir su personal por razones de reorganización técnica o administrativa o por efecto de la mecanización que determine la eliminación de cargos, Fetratel y el Sindicato respectivo designarán sus representantes, quienes, junto con los de la Empresa integrarán la Comisión de Conciliación.

Esta designación será comunicada por escrito a la Empresa dentro del mismo lapso de cinco (5) días hábiles y deberá estar acompañada con la autorización escrita de los trabajadores afectados.

En la notificación de la Empresa a Fetratel y al Sindicato de la cual trata la primera parte de este numeral, la Empresa indicará el nombre de la persona o de las personas que la representarán en la Comisión de Conciliación.

A partir del día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso de cinco (5) días hábiles de que trata la primera parte de este numeral, comenzará a correr un lapso de dos (2) meses dentro de los cuales, la Comisión de Conciliación resolverá acerca de la reducción del personal planteada por la Empresa y, entre las soluciones que puedan adoptarse, se preferirá la reubicación del personal afectado, si tal medida fuere posible. Si al vencimiento de este último lapso no se ha logrado un acuerdo conciliatorio, la Empresa, si lo considera conveniente o necesario, presentará el caso a la Comisión Tripartita de Arbitraje conforme al procedimiento pautado en la cláusula N° 60 (Comisión Tripartita de Arbitraje), a fin de que dicha Comisión apruebe o impruebe los despidos solicitados.

3.- A los efectos de esta cláusula se considerarán hábiles los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo los feriados.

4.- De los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Conciliación, se dejará constancia en acta que se levantará y entregará a la Empresa, a Fetratel y al Sindicato.

Si al vencimiento de los lapsos establecidos para la conciliación, no se ha logrado algún acuerdo, así lo hará constar la Comisión en Acta que se levantará y entregará a la Empresa, a Fetratel y al Sindicato.

CLAUSULA N° 60 COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE

1.- Las partes crearán una Comisión Tripartita de Arbitraje cuyas funciones serán las de conocer y decidir sobre las materias que le atribuyen las Cláusulas N° 57 (Estabilidad Laboral) y N° 59 (Comisión de Conciliación), y cuales quiera otras que la Empresa y Fetratel, de mutuo acuerdo, convengan en someterle.

Esta Comisión tendrá su sede en Caracas y funcionará con carácter permanente desde su

instalación, lo que deberá ocurrir dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención, conforme a las normas que se indican en el párrafo siguiente:

La Comisión estará integrada por tres (3) árbitros principales y sus respectivos suplentes, La Empresa, por una parte, y Fetratel, por la otra, designarán cada una por separado un (1) principal y su respectivo suplente. El tercer árbitro, quien presidirá la Comisión, y su suplente, serán designados de mutuo acuerdo entre la Empresa y Fetratel. Los árbitros designados por cada parte durarán en sus funciones hasta que sean sustituidos. El Arbitro Presidente y su suplente durarán un (1) año en sus funciones, sin embargo, se mantendrán en sus cargos hasta que sean sustituidos. Los árbitros deberán ser abogados de la República y aptos para el desempeño profesional, en el entendido que no son representantes de las partes que lo designan, sino árbitros arbitradores que sólo responden al interés de hacer justicia ciñéndose a los extremos y procedimientos señalados en la presente convención. Los honorarios del árbitro presidente serán pagados de por mitad entre la Empresa y Fetratel. Los honorarios de cada uno de los otros dos (2) árbitros serán pagados por la parte que los designó. La designación de nuevos árbitros y de sus suplentes, deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles de ocurrida la vacante absoluta y para ello se seguirán las mismas disposiciones del párrafo anterior.

Si dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención o si dentro de los cinco (5) días siguientes de ocurrida una vacante, alguna de las partes no ha designado el arbitro principal y el suplente, si es el caso, que les corresponda nombrar, o, en caso de no existir acuerdo sobre la designación del tercero, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección de Inspección Nacional y otros Asuntos Colectivos del Trabajo, que realice el nombramiento respectivo.

2.-Contra las decisiones de la Comisión Tripartita de Arbitraje no se oirá recurso de apelación y sólo serán válidas dichas decisiones cuando cuenten con el voto favorable de por lo menos dos (2) de sus miembros.

3.-Las medidas de reducción de personal y los despidos por alguna de las causales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, cuando tales medidas y despidos, conforme a los señalamientos de las cláusulas N° 57 (Estabilidad Laboral) y N° 59 (Comisión de Conciliación), sean sometidos a la Comisión Tripartita de Arbitraje, serán resueltos por ésta conforme al procedimiento establecido en el documento que marcado "H" e intitulado "Procedimiento de Arbitraje", se anexa a esta convención y forma parte de la misma.

Los demás asuntos que se sometan al conocimiento y decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se resolverán de acuerdo con el procedimiento que para cada caso pauten la Empresa y Fetratel.

4.-La Comisión Tripartita de Arbitraje, previa aprobación de la Empresa y Fetratel, promulgarán su Reglamento Interno, en el cual se determinará lo correspondiente al funcionamiento interno y operación general de la Comisión y lo concerniente a la recepción y tramitación de los asuntos que ante ella se ventilen. Dicho Reglamento se dictará sobre la base de las normas establecidas en esta cláusula y en el Anexo "H"(Procedimiento de Arbitraje).

5.-Para los efectos de esta cláusula se considerarán hábiles los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo los feriados.

6.- Las partes deberán, dentro de un lapso de 180 días a partir de la fecha de depósito legal de esta convención, en revisar el Anexo "H" (Procedimiento de Arbitraje), para adaptarlo en la medida de las posibilidades a las nuevas disposiciones procesales vigentes.

CLÁUSULA N° 61 PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

1.-La Empresa reconocerá como derecho adquirido e irrenunciable a sus trabajadores de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, la prestación de antigüedad, la cual se pagará

conforme a lo contemplado en el artículo 108 de la referida Ley y la cláusula N° 62 (Pago de la Prestación de Antigüedad y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

2.-El salario que servirá de base para el cálculo de la prestación de antigüedad será el salario devengado por el Trabajador en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa.

3.- Durante la prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a solicitar, a cuenta de su prestación de antigüedad, créditos o garantías de créditos concedidos por terceros de conformidad con lo establecido en el artículo 108 Parágrafo Segundo de la Ley Orgánica del Trabajo. En caso de que la prestación de antigüedad del trabajador se encuentre depositada, en una institución financiera conforme a la Ley, la Empresa remitirá las solicitudes de anticipo que presentadas por el trabajador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si la prestación de antigüedad del trabajador se encuentra en la contabilidad de la empresa, ésta entregará los anticipos solicitados por aquél, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de consignación de la correspondiente solicitud, siempre que los recaudos cumplan con los requisitos exigidos por la Ley.

4.- El trabajador que hubiere obtenido una fianza de arrendamiento por parte de la empresa, conforme a lo previsto en la convención colectiva, sólo podrá obtener los préstamos a que se refiere esta cláusula por el saldo que resulte luego de restarle a su prestación de antigüedad acumulada y no anticipada, el equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento.

5.- La Empresa informará trimestralmente al trabajador, que así lo solicite, en forma detallada, el monto depositado mensualmente por concepto de prestación de antigüedad en la institución financiera correspondiente.

Queda expresamente entendido que, el cálculo de la prestación de antigüedad se efectuará de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo

CLAUSULA N° 62

PAGO DE PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD Y DEMÁS BENEFICIOS E INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. A la terminación de su contrato de trabajo, el trabajador recibirá de la Empresa previa las deducciones a que haya lugar, la prestación de antigüedad y demás beneficios laborales:

A.- Prestación de Antigüedad conforme a las previsiones de la cláusula N° 61(Prestación de Antigüedad) y a la Ley Orgánica del Trabajo.

B.- Vacaciones y su correspondiente bono, de conformidad con la cláusula N° 35 (Vacaciones).

C.-Utilidades, conforme a lo señalado en la cláusula N° 36 (Utilidades).

D.- Cualquier otra acreencia a favor del trabajador, exigible para la fecha de terminación del contrato de trabajo.

2.- Esta prestación de antigüedad y los demás beneficios laborales precedentemente indicados estarán a la orden del trabajador en la Gerencia de Relaciones Laborales o en la Unidad de Recursos Humanos de la Región Respectiva, a más tardar el décimo (10º) día hábil inmediato siguiente a la fecha de terminación del contrato, salvo en los casos de despido, en cuyo caso el lapso anterior se limita al quinto (5º) día hábil inmediato a la fecha del despido. A estos efectos se considerarán hábiles los días lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

Si la Empresa no lo hiciera así por causa imputable a ella y el trabajador la hubiere colocado por escrito en mora, la Empresa pagará al trabajador, a título de cláusula penal, una indemnización equivalente a su último salario básico diario por cada día continuo de retardo a partir de la fecha en la cual el trabajador ponga en mora a la Empresa. A estos efectos se considerarán hábiles los días

lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

Es entendido que la indemnización anterior a título de mora, cesará cuando el trabajador haya sido notificado por escrito por la Empresa que la liquidación de prestación de antigüedad y demás beneficios laborales a los cuales se refiere esta cláusula que se encuentran en poder de la Empresa están a su disposición, independientemente de que esté o no de acuerdo con el monto percibido por tal concepto.

3.- Las deducciones a que se contrae el encabezamiento del numeral 1 de esta cláusula son:

A.- Cualquier suma que la Empresa hubiere adelantado al trabajador a cuenta de la presentación de antigüedad y demás beneficios laborales indicadas en el numeral 1 de esta cláusula o a cuenta de cualesquiera otros beneficios y prestaciones.

B.- Cualquier suma que la Ley ordene retener.

C.- Cualquier suma que el trabajador adeude a la Empresa, por cualquier concepto.

D.- Cualquier suma cuya deducción hubiere sido autorizada por el trabajador.

4.-Lo relativo al pago de los gastos de mudanza hasta la localidad de trabajo donde el trabajador inició su prestación de servicio se regulará conforme a las previsiones de la cláusula N° 11 (Traslados y Transferencias); pero no podrá ser exigido pasados que fueren seis (6) meses desde la terminación del contrato de trabajo.

CLAUSULA N° 63 CONTRIBUCIÓN PARA FETRATEL.

1.-La Empresa contribuirá mensualmente con Fetratel:

A.- Con la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.732.500, 00) para los cursos de capacitación sindical, a fin de auspiciar el desarrollo de los recursos humanos del sindicalismo y el espíritu de cooperación hacia el logro de los objetivos de servicios nacionales de la Empresa.

B.- Esta cantidad se pagará en los cinco (5) primeros días de cada mes, a partir de la fecha del depósito legal de esta convención.

2.- La Empresa contribuirá anualmente con Fetratel:

A.- Con la cantidad de VEINTINUEVE MILLONES SETECIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 29.700.000, 00), a ser pagados así: para el año 2007, dentro de los primeros quince (15) días continuos siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención, y para los años siguientes, en los primeros quince (15) días continuos del mes de enero de cada año, durante la vigencia de la misma. Dicha cantidad será destinada por Fetratel para cubrir sus gastos administrativos.

B.- Con la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.732.500, 00), a ser pagados así: para el año 2007, dentro de los quince (15) días continuos siguientes al depósito legal de esta convención, y para los años siguientes, dentro de la primera quincena del mes de febrero de cada año, durante la vigencia de esta convención. Dicha cantidad será destinada a actividades deportivas de los trabajadores.

3.-Las contribuciones a las cuales se refieren los numerales 1 y 2 de esta cláusula se entregarán al Secretario de Finanzas de Fetratel en las oportunidades de pago señaladas, mediante el otorgamiento de los recibos correspondientes.

4.- La Empresa exonerará a Fetratel de la obligación de pagar el total del servicio de cuatro (4) líneas telefónicas y la exoneración parcial del servicio de dos (2) líneas telefónicas instaladas en sus oficinas hasta un máximo total mensual de NOVENTA Y SEIS MIL BOLÍVARES (Bs. 96.000,00) por línea no acumulable de un mes para otro. Fetratel deberá cancelar puntualmente a la Empresa cualquier suma que exceda el cupo máximo exonerado. Este

beneficio rige a partir de la fecha del depósito legal de esta convención, en el entendido de que la exoneración se computará por mes calendario transcurrido y por cada una de las líneas exoneradas. Es convenido por las partes que las líneas telefónicas que se exoneran totalmente de acuerdo con esta cláusula no tendrán acceso a Discado Directo Internacional, Teléfonos Celulares distintos a Movilnet, ni a Líneas 900.

CLAUSULA N° 64 OTRAS CONTRIBUCIONES

1- La Empresa contribuirá con la UNION NETWORK INTERNATIONAL, con la cantidad de TRES MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 3.465.000, 00) anuales; como contribución al pago de la afiliación de Fetratel ante dicho organismo internacional.

El pago correspondiente al año 2007, será entregado a Fetratel durante los primeros quince (15) días hábiles siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención. En los años siguientes de vigencia de esta convención, dicha cantidad será entregada durante los primeros quince (15) días, de cada año.

2- La Empresa contribuirá anualmente con Fetratel con la cantidad de DIECISEIS MILLONES** TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 16.359.750. 00) para colaborar con la cobertura de los gastos de viaje de los trabajadores de la Empresa, que Fetratel designe para asistir a convenciones o congresos sindicales o laborales de carácter nacional o internacional. Esta cantidad será pagada por la Empresa así: dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención, por el año 2007 y, dentro de los noventa (90) días siguientes al vencimiento de la primera quincena de enero de cada año, para los restantes años de vigencia de esta convención.

3.- La Empresa contribuirá anualmente con la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) con la cantidad de SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 75,00) por cada uno de los trabajadores que estén prestando servicio a la Empresa al 31 de diciembre de cada año. Esta cantidad se pagará así: para el año 2007, dentro de los quince (15) días continuos siguientes al depósito legal de esta convención y, para los siguientes años de vigencia, en la primera quincena de enero de cada año.

De igual forma, la Empresa otorgará una contribución anual a Fetratel, de UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 1.980.000,00) que será destinada por ésta como aporte especial a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) y al Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN).

4.- En atención a que el patrimonio del "Instituto de Previsión Social del Dirigente Sindical Cetevista" (Inprecetevista), está constituido, entre otros aportes, por las contribuciones que a través de las convenciones colectivas de trabajo obtengan para el Instituto, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.), Federaciones y Sindicatos, conforme lo determina el numeral 6 de los estatutos de dicho Instituto, la Empresa contribuirá con Fetratel con la cantidad de DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 247.500.00). Dicha suma será pagada a la fecha del depósito legal de esta convención.

CLAUSULA N° 65 CONTRIBUCIONES PARA LOS SINDICATOS.

1.- La Empresa contribuirá con cada Sindicato para actividades deportivas y culturales de los trabajadores, con la cantidad de CATORCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (14.850,00) mensuales. Para el Sindicato de Caracas, esta contribución será de VEINTINUEVE MIL SETECIENTOS BOLÍVARES (Bs. 29.700, 00) mensuales a los mismos fines. Estas cantidades se pagarán a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta convención.

2.- La Empresa donará a los Sindicatos que aún no tengan biblioteca y previa constatación de

su constitución, la cantidad de DIECIOCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 18.000, 00). Esta donación se hará por una sola vez a fin de su creación.

3.- La Empresa exonerará a los Sindicatos de la obligación de pago del servicio telefónico, en las condiciones siguientes:

A.- Para el Sindicato de Caracas, la exoneración comprenderá el total del servicio de dos (2) líneas telefónicas y la exoneración parcial de CUATRO (4) líneas telefónicas instaladas en sus oficinas, hasta un máximo total mensual de CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 43.200,00) por línea, no acumulable de un mes para otro.

B.- Para los Sindicatos de Zulia y Lara, la exoneración comprenderá el total del servicio de dos (2) líneas telefónicas y la exoneración parcial del servicio de dos (2) líneas telefónicas instaladas en sus oficinas hasta un máximo total mensual de TREINTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 38.400,00) por línea, no acumulable de un mes para otro.

C.- Para cada uno de los Sindicatos de Carabobo, Aragua, Táchira, Bolívar y Anzoátegui, la exoneración comprenderá el total del servicio de una (1) línea telefónica y la exoneración parcial del servicio de una (1) línea telefónica instaladas en las oficinas respectivas, hasta un máximo total mensual de TREINTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 38.400, 00) por línea, no acumulable de un mes para otro.

D.- Para cada uno de los Sindicatos restantes, la exoneración comprenderá el total del servicio de una (1) línea telefónica.

E.- Los Sindicatos deberán cancelar puntualmente a la Empresa cualquier suma que exceda los cupos máximos exonerados.

F.- Este beneficio rige desde la fecha del depósito legal de esta convención, en cuanto a los cupos máximos exonerados.

G.- Las exoneraciones a las cuales se refiere este numeral se computarán por mes calendario transcurrido.

H.- Es convenido por las partes que las líneas telefónicas que se exoneran totalmente de acuerdo con esta cláusula no tendrán acceso a Discado Directo Internacional, Telefonas Celulares distintos a Movilnet, ni a Líneas 900.

4.- Además de las contribuciones señaladas en los numerales anteriores, los Sindicatos recibirán las contribuciones para las festividades del 1 ° de mayo, establecidas en el documento marcado "J" e intitulado "Contribuciones para el 1° de Mayo", anexo de esta convención que forma parte de la misma.

5.- La Empresa otorgará a cada uno de los Sindicatos, una contribución mensual que será destinada por éstos a la cobertura de sus gastos de administración y funcionamiento en las siguientes condiciones: Sindicato de Caracas: TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE Mili CUATROCIENTOS NOVENTA BOLÍVARES (Bs. 347.490,00); Sindicato de Maracaibo: CIENTO SESENTA Y SIETE MIL SESENTA Y DOS BOLÍVARES CON 50/100 CTS. (Bs. 167.062,50); Sindicato de Anzoátegui, Miranda, Lara, Aragua y Carabobo: CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS DIECINUEVE BOLÍVARES CON 50/100 CTS. (Bs. 139.219,50);, Sindicatos de Bolívar, Monagas, Guárico, Mérida, Trujillo y Táchira: CIENTO VEINTISÉIS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO BOLÍVARES CON 50/100 CTS. (Bs. 126.844,50) cada uno; Sindicatos de Coro, Punto Fijo, Costa Oriental del Lago, Yaracuy, Puerto Cabello, Cojedes, Apure-Amazonas, Vargas, Camatagua, Barinas, Portuguesa, Cumaná, Campano, Nueva Esparta, y El Tigre: OCHENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE BOLÍVARES CON 50/100 CTS. (Bs. 88.357,50) cada uno. Este beneficio rige a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta convención.

CLAUSULA N° 66

DEDUCCIONES CUOTAS SINDICALES

La Empresa conviene en deducir mensualmente de los salarios de los trabajadores sindicalizados las cuotas sindicales ordinarias, así como las cuotas extraordinarias que el Sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos, según lo establecido en los artículos 446 de la Ley Orgánica del Trabajo y 156 de su Reglamento. Estas deducciones las entregará la Empresa, mediante cheque a nombre de la respectiva organización sindical, al Secretario General o al Secretario de Finanzas, o a otros representantes debidamente autorizados por el Sindicato.

En caso de que el trabajador renuncie a su afiliación sindical por ante la oficina de su respectivo Sindicato, la Empresa procederá a suspender la deducción de las cuotas sindicales que correspondan, tan pronto como ello le sea comunicado por el Sindicato respectivo.

Para los efectos de esta convención:

La cuota sindical ordinaria será del uno por ciento (1%) del salario diario o mensual del trabajador, según sea obrero o empleado de este monto el ochenta por ciento (80%) será para sufragar parte de los gastos ordinarios del Sindicato correspondiente y el veinte por ciento (20%) restante, será para sufragar parte de los gastos ordinarios de Fetratel.

En la oportunidad de cada deducción ordinaria y/o extraordinaria la empresa entregará a Fetratel y a los Sindicatos respectivos los listados donde se identifique al trabajador con nombre, apellido y carnet, salario, monto del aumento recibido, si fuere el caso y monto del descuento efectuado.

CLÁUSULA N° 67

INAMOVILIDAD DIRECTIVOS DE LA FEDERACIÓN

La Empresa concederá a los miembros del Comité Ejecutivo de FETRATEL y a los cinco (5) suplentes, o a quienes hagan sus veces según los estatutos de esa institución, el beneficio de inamovilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, mientras estén en el ejercicio de sus funciones y hasta por seis (6) meses después de haber dejado de ejercerlas.

CLAUSULA N° 68

INAMOVILIDAD DIRECTIVOS SINDICALES

La Empresa reconocerá a los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos, que según los respectivos estatutos gocen del beneficio de inamovilidad en los términos previstos en el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo, la extensión de ese beneficio hasta por un lapso de seis (6) meses después de finalizadas las funciones directivas, siempre que las hubieren ejercido durante un período no inferior a seis (6) meses. El beneficio de inamovilidad previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su extensión consagrada en esta cláusula, se aplicará a los dos (2) suplentes, o a quienes hagan sus veces dentro de la Junta Directiva de cada Sindicato; según los estatutos respectivos.

CLAUSULA N° 69

DELEGADOS SINDICALES

La Empresa reconocerá un (1) delegado sindical en cada centro de trabajo con más de diez (10) trabajadores sindicalizados; no obstante, en el Edificio Administrativo Central de Caracas, la Empresa reconocerá seis (6) delegados sindicales, dos (2) en el Edificio de Equipos II, y dos (2) en el Centro Nacional de Telecomunicaciones. El grupo de trabajadores que atenderá con exclusividad cada uno de los delegados sindicales en el Edificio Central de Caracas y los supervisores que atenderán a dichos delegados, serán determinados de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato de Caracas.

Los delegados sindicales estarán amparados por la inamovilidad prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, a partir de la fecha en la cual el Sindicato respectivo notifique a la Empresa la

correspondiente designación y hasta por un período de tres (3) meses después de haber dejado de ejercer sus funciones, siempre que las hayan ejercido por un término no menor de un (1) año.

Los delegados están obligados a prestar servicios como cualquier otro trabajador, pues su función se limita a elevar ante la Junta Directiva del Sindicato el planteamiento de los problemas concretos que se presenten en su centro de trabajo. Sin embargo, con la autorización de su supervisor, el delegado podrá tratarlos con la Empresa para facilitar su solución antes de que sean planteados formalmente por el Sindicato.

CLAUSULA N° 70

PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

La Empresa concederá permisos remunerados a razón de salario básico de la siguiente manera:

1.- A sus trabajadores que sean miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, así:

A.- Al Presidente por un (1) año prorrogable a solicitud de Fetratel.

B.- A los restantes doce (12) miembros principales, previa solicitud a la Empresa y bajo las siguientes condiciones:

a.- A cada uno hasta por diez (10) meses en cada año, no acumulable de un año para otro.

b.- A cada uno durante los tres (3) meses inmediatos anteriores a la presentación del proyecto para la próxima convención colectiva, según se señala en la cláusula N° 84 (Iniciación de las

Negociaciones de la Próxima Convención Colectiva de Trabajo), a los fines de la elaboración de dicho proyecto.

c.- A los doce (12) miembros principales indicados en este literal y a los cinco (5) vocales del Comité ejecutivo de Fetratel, siempre que en su conjunto los permisos no excedan de doce (12) meses por año, no acumulables de un año para otro. Estos permisos deberán solicitados previamente a la Empresa.

2.- A sus trabajadores miembros principales de la Junta Directiva de los Sindicatos, previa solicitud la Empresa, bajo las siguientes condiciones.

A.- A cada uno de los Presidentes o Secretarios Generales, y Secretarios de Trabajo y Reclamos, para la presentación y solución de reclamos sobre casos concretos que se planteen a la Empresa, de la manera siguiente: Sindicato del Zulia: hasta por doscientos (200) días hábiles anuales. Sindicatos de Carabobo, Aragua, Lara, Táchira, Bolívar, Anzoátegui, Trujillo, Mérida, Vargas, Miranda, Portuguesa y Puerto Cabello: hasta por ciento cincuenta (150) días hábiles anuales. Los Sindicatos de Nueva Esparta, El Tigre, Campano, Cumaná, Yaracuy, Coro, Punto Fijo, Maturín, Guárico, Barinas, Cojedes, Costa Oriental del Lago, Camatagua y Apure-Amazonas: hasta por ciento veinte (120) días hábiles anuales.

B.- Para visitas e inspecciones conforme a la Cláusula N° 73 (Derecho de Inspección), siempre que la sumatoria de estos permisos tomados por todos los miembros principales de cada directiva sindical esté dentro del límite especificado a continuación: Sindicato del Zulia, hasta cincuenta (50) días hábiles anuales en total para todos los miembros principales. Sindicatos del Carabobo, Aragua, Lara, Táchira, Bolívar y Anzoátegui: hasta cuarenta (40) días hábiles! anuales en total para todos los miembros principales. Sindicatos de Trujillo, Mérida, Vargas, Miranda, Portuguesa y Puerto Cabello: hasta treinta (30) días hábiles anuales en total para todos los miembros principales. Sindicatos de Nueva Esparta, El Tigre, Carúpano, Cumaná, | Yaracuy, Coro, Punto Fijo, Maturín, Apure-Amazonas, Guárico, Barinas, Cojedes, Costa Oriental del Lago y Camatagua: hasta veinticinco (25) días anuales en total para todos los miembros principales.

C.- Los permisos a los cuales se refieren los literales A y B de este numeral no son acumulables de un año para otro, y si los trabajadores que son beneficiarios de los mismos ocupan un cargo indispensable para la buena marcha de los servicios, los permisos no podrán exceder cada vez de cinco (5) días hábiles consecutivos.

D.- A todos y cada uno de los miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato de Caracas, por doscientos (200) días hábiles anuales, para la presentación y solución de reclamos sobre casos concretos que se planteen a la Empresa, así como para efectuar visitas e inspecciones conforme a la cláusula N° 73 (Derecho de Inspección). 3.- A los trabajadores que sean designados por Fetratel o por los Sindicatos para formar parte de las comisiones que tienen por objeto el cumplimiento de las siguientes actividades: Contratación de Personal, Ascensos, Becas, Plan de Vivienda, Negociación de la Convención Colectiva. Estos permisos se concederán por el tiempo indispensable para atender las expresadas actividades, a criterio de las partes, y siempre que con ello no se retarde o interrumpa manifiesta y perjudicialmente, a juicio de las partes, la buena marcha de los servicios.

4.- A los trabajadores que sean designados como delegados a convenciones laborales o profesionales, estatales, nacionales o internacionales, así:

A.- Para convenciones regionales o estatales, a dos (2) trabajadores por Sindicato hasta por diez (10) días continuos cada año.

B.- Para convenciones nacionales, a dos (2) trabajadores por Sindicato, hasta por dieciocho (18) días continuos cada año.

C.- Para la Convención Nacional de Trabajadores de Fetratel, a un (1) trabajador por cada cincuenta (50) trabajadores y a uno (1) más por cada fracción igual o mayor de veinticinco (25) trabajadores, hasta un máximo de treinta (30) trabajadores por Sindicato. D.- Para convenciones internacionales, a veinte (20) trabajadores hasta por sesenta (60) días continuos cada año. Estos permisos no serán acumulables de un año para otro. Por lo que respecta al Sindicato de Caracas, los permisos señalados en los literales A y B de este numeral serán concedidos a siete (7) trabajadores en cada caso por el término allí señalado.

5.- La Empresa continuará colaborando con Fetratel y los Sindicatos en cuanto a la concesión de permisos remunerados para aquellos trabajadores que deban asistir a cursos de capacitación sindical que se realicen en una localidad distinta a aquella en la cual el trabajador preste sus servicios, en tal caso, el trabajador recibirá los viáticos y transporte interurbano correspondiente.

Este beneficio queda limitado a un máximo de cien (100) trabajadores por cada año de vigencia de esta convención, durante un período que no exceda de quince (15) días, ininterrumpidos no, a cada uno de los beneficiarios. La autorización correspondiente será tramitada por Fetratel única y exclusivamente ante la Gerencia de Relaciones Laborales de la Empresa.

6.- En los casos no previstos, las partes se pondrán de acuerdo sobre la concesión de permisos adicionales.

7.- La Empresa continuará con la práctica de reconocer a los beneficiarios de esta cláusula todos los efectos derivados de la presente convención durante el lapso de disfrute del permiso.

CLAUSULA N° 71

PERMISOS SINDICALES NO REMUNERADOS.

La Empresa concederá, a petición de Fetratel, permiso no remunerado a un máximo de cinco (5) trabajadores a escala nacional, que sean designados para ocupar cargos directivos a tiempo completo en Confederaciones o Federaciones de Trabajadores de Venezuela, por un período de un (1) año, prorrogable hasta por otro año si fuere necesario a criterio de las partes.

Durante el ejercicio de sus funciones, el trabajador disfrutará de la inamovilidad prevista en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA^o 72

VIÁTICOS Y TRASLADOS SINDICALES

A fin de facilitar el traslado de directivos, delegados sindicales y miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, o de trabajadores que sean designados para cumplir funciones sindicales a una localidad diferente de aquella en la cual tengan su sede o cuando sean llamados por la Empresa a objeto de constituir comisiones para tratar asuntos relacionados con la interpretación o aplicación de las estipulaciones de esta convención colectiva o de las disposiciones legales o reglamentarias en materia laboral, así como también en los casos de trabajadores que sean asignados para cumplir funciones sindicales; durante la vigencia de esta convención colectiva. La Empresa otorgará a Fetratel anualmente la cantidad de SETENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL BOLÍVARES (Bs. 72.864.000,00) que serán destinados para la cobertura de los gastos de traslado, transporte local, alojamiento y comida. Esta contribución se pagará a Fetratel en los quince (15) días siguientes del depósito legal de esta convención y en los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año siguiente; en el entendido de que en tales supuestos Fetratel solicitará el permiso correspondiente.

CLÁUSULA N° 73

DERECHO DE INSPECCIÓN

Los miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, los miembros principales de la Junta Directiva de los sindicatos y los Jefes de Reclamos de Fetratel y de los sindicatos, podrán visitar e inspeccionar los centros y puestos de trabajo, haciendo la participación por escrito a la Gerencia de Relaciones Laborales o a la Unidad de Recursos Humanos respectiva y si esta no existiere al Supervisor del área, con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación

CLÁUSULA N° 74

CARTELERAS SINDICALES

La Empresa adquirirá e instalará carteleras en los centros de trabajo destinados a la colocación de avisos, convocatorias, leyendas, propagandas o gráficos de exclusivo interés sindical o laboral. En ningún caso podrán ser utilizadas para publicaciones de carácter político, personal ni religioso, manteniendo las normas de respeto a las buenas relaciones de trabajo. El tamaño de esta cartelera no podrá ser menor de un (1) metro por un (1) metro cincuenta (50) centímetros aproximadamente, y se instalará una en cada centro de trabajo

CLAUSULA N° 75

PROCEDIMIENTO ANTE REQUERIMIENTOS SINDICALES

Todo planteamiento que surja de la interpretación de las disposiciones de esta convención colectiva o de las disposiciones legales o reglamentarias en materia laboral, se tramitará por el siguiente procedimiento, salvo que se establezca uno especial en otra cláusula:

1.-El sindicato hará por escrito su planteamiento ante la Unidad de Recursos Humanos de la jurisdicción donde el sindicato tenga su sede, del cual se expedirá constancia de recibo en el mismo momento en que el Sindicato haga entrega del escrito.

2.-Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al recibo del planteamiento, la referida Unidad de Recursos Humanos le dará solución, salvo que el asunto fuere complejo, en cuyo caso dicha Unidad y el Sindicato se pondrán de acuerdo sobre el lapso dentro del cual se solventará, el cual no excederá en ningún caso de veinte (20) días hábiles.

3.- Asimismo, si un trabajador solicitare información sobre: fecha de ingreso, clasificación, cambio de esta, deducciones y sus causas, carta de elogio o amonestación, permisos concedidos, fecha de entrada y salida de vacaciones, salarios que hubiere devengado,

indemnizaciones y prestaciones pagadas con ocasión del despido, la Empresa suministrará a aquel la información solicitada dentro de los siete (7) días siguientes al recibo de la solicitud escrita. Además, el trabajador podrá autorizar por escrito al sindicato para que solicite a la Empresa, copia de documentos que el trabajador hubiere entregado a esta o que la Empresa haya dirigido al mismo, o de los formularios o movimientos de personal referentes al trabajador y autorizados por la Empresa, excepto los relativos a despidos.

4.-Sí en el lapso señalado en el numeral anterior, la Unidad de Recursos Humanos respectiva no ha dado solución o si su contestación no es aceptada por el sindicato, este podrá solicitar la intervención de Fetratel para que solicite una reunión a la Gerencia Laboral para plantearle, junto con el Presidente, o Secretario General y el de Trabajo y Reclamos de esa organización, la reconsideración del asunto, y en caso de viaje de éstos, procederá el pago de viáticos y los gastos razonables de transporte para el traslado hasta la ciudad de Caracas, conforme a lo establecido en la cláusula N° 72 (Viáticos y Traslados Sindicales).

5.- Lo dispuesto en los numerales anteriores, no implica la renuncia por parte del sindicato al derecho que le asiste de formular su planteamiento por ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

6.- Las reivindicaciones obtenidas sobre la base de reclamaciones fundamentadas en la violación de esta convención colectiva y la Ley Orgánica del Trabajo, serán consideradas retroactivamente a partir de la fecha en la cual la infracción o la violación haya dado origen al reclamo.

7.- El procedimiento pautado en esta cláusula no obsta para que las partes se acojan al derecho de designar comisiones especiales.

CLAUSULA N° 76 COMUNICACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS.

La Empresa deberá mantener informado a Fetratel y a los Sindicatos acerca de los planes y proyectos que puedan afectar directa o indirectamente a los trabajadores, con la anticipación suficiente para que Fetratel y/o los Sindicatos puedan presentar las observaciones o sugerencias a título de colaboración, con el objeto de evitar que la repentina puesta en práctica de nuevos sistemas ocasionen conflictos. A los efectos antes señalados, las partes programarán o se solicitarán reuniones de tipo informativo. La Empresa podrá aceptar las expresadas observaciones o sugerencias, si a su criterio son convenientes para la mejor realización de sus planes y proyectos

CLAUSULA N°77 COMUNICACIÓN DE LA NÓMINA DE TRABAJADORES.

La Empresa suministrará a cada Sindicato y a Fetratel, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención, la nómina de trabajadores de su respectiva jurisdicción, con indicación de sus números de cédula de identidad, número de carnet, fecha de ingreso, unidad administrativa a la cual estén adscritos, clase de cargo que desempeñan, nacionalidad, nivel de remuneración y demás conceptos salariales que devenguen.

Asimismo, les notificará semestralmente los enganches de personal ocurridos en los seis (6) meses anteriores, así como las transferencias, ascensos, retiros y jubilaciones ocurridos en el mismo período.

CLÁUSULA N° 78 MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS.

La Empresa reconocerá a Fetratel el derecho de formularle las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes, acerca de las modificaciones de actualización que la Empresa pueda hacer al Manual de Organización y Procedimientos de la Gerencia Laboral. De igual manera,

reconoce el mismo derecho acerca del Manual de Clasificación de Cargos de la Empresa.

A tales fines, la Empresa presentará por escrito a Fetratel los textos que en relación a dichos manuales prepare, por lo menos con tres (3) meses de anticipación a la fecha en la cual deban entrar en vigencia, con el objeto de que dentro de dicho lapso Fetratel formule por escrito a la Empresa sus observaciones y recomendaciones, en especial, aquellas que a criterio de Fetratel determinen un desmejoramiento de las condiciones de trabajo.

Además, Fetratel en un lapso no mayor de nueve (9) meses contados a partir de la fecha del depósito legal de esta convención, podrá presentar a la Empresa sus sugerencias y recomendaciones sobre el Manual de Clasificación de Cargos de la Empresa. Para una mejor comprensión de las sugerencias y recomendaciones, las partes podrán acordar reuniones cuando lo consideren conveniente para tratar acerca de las mismas.

La Empresa estará en la obligación de dotar a los Sindicatos de los referidos manuales.

CLAUSULA N° 79 EXCEPCIONES

Las disposiciones de esta Convención no se aplicarán:

- 1.- Al Presidente y Miembros de la Junta Directiva de la Empresa.
- 2.- A los trabajadores de dirección o confianza.
- 3.- A los aprendices, cuyas condiciones se regirán conforme a las previsiones del Anexo "G", intitulado "Condiciones de los Aprendices".
- 4.- A los pasantes cuyas condiciones se regirán conforme a los convenios celebrados por la Empresa con ellos o con el plantel educacional respectivo.
- 5.- A los estudiantes del Centro Nacional de Telecomunicaciones (CET), cuyas condiciones se regirán conforme a las normas que fije dicho Centro.

CLAUSULA N° 80 INSTRUCCIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTA CONVENCION

Dentro de los ciento veinte (120) días continuos siguientes a la fecha del depósito legal de esta convención colectiva, la Empresa instruirá a las diferentes líneas supervisoras sobre los compromisos, alcance e interpretación correcta de la convención y de los anexos que la integran.

CLAUSULA N° 81 ANEXOS

Forman parte integrante de la presente convención colectiva los siguientes documentos o anexos: "A" Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo; "B" Esquema de Remuneración por Productividad; "C" Plan de Jubilaciones; "D" Plan de Becas; "E" Jornadas Ordinarias de Trabajo; "F" Uniformes, Implementos y Equipos de Seguridad Industrial; "G" Condiciones de los Aprendices; "H" Procedimiento de Arbitraje; "I" Clubes Sociales; "J" Contribuciones para el 1° de Mayo y "K" Régimen de Carrera Técnica.

CLAUSULA N°82 CONTRATISTAS

La Empresa deberá, en los convenios celebrados con los contratistas para quienes rija el correspondiente artículo de la Ley Orgánica del Trabajo y que ejecuten obras inherentes o conexas con las actividades de la Empresa, incluir la obligación para tales contratistas de cumplir con las disposiciones de esta convención colectiva, a fin de que paguen a sus trabajadores los mismos salarios y den los mismos beneficios que la Empresa concede a sus

propios trabajadores en la zona donde se efectúe el trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA N° 83

DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTA CONVENCION COLECTIVA

1.- Esta convención colectiva tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de su entrada en vigencia, se aplicará desde el 18 de junio de 2.007 y terminará el 17 de junio del 2.009.

2.- Salvo el ejercicio del derecho que consagra la cláusula N° 84 (Iniciación de las Negociaciones de la Próxima Convención Colectiva de Trabajo), Fetratel, los sindicatos y los trabajadores no podrán formular válidamente a la Empresa, nuevos pedimentos o demandas sobre condiciones o beneficios no previstos en esta convención, en sus anexos, en los contratos individuales de trabajo, en convenios, en actas y documentos que continúen en vigencia después del depósito legal de esta convención, en la Ley Orgánica del Trabajo y en otras leyes y reglamentos, ni referentes a la mejora o extensión de los beneficios y condiciones concedidos, ya que esta convención es fruto de negociaciones en las cuales algunos beneficios, condiciones y mejoras fueron aceptados y otros desechados.

3.- Las cláusulas de esta convención colectiva y sus anexos, contienen todas las estipulaciones que serán obligatorias para las partes de la misma y que regularán las relaciones entre ellas, durante el lapso de su vigencia.

4.- La Empresa no desmejorará las condiciones de trabajo que hasta el presente ha venido brindando a sus trabajadores.

5.- Los derechos consagrados en esta convención colectiva en beneficio de los trabajadores, no serán afectados en ningún caso, por sustitución de patronos, cambio de razón social, fusión o absorción de sus actividades por otra entidad, ni por cualquier causa o razón derivada de convenios, actos o negociaciones realizados por la administración en ejecución de sus facultades extraordinarias.

CLAUSULA N° 84

INICIACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE LA PRÓXIMA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

1.- Fetratel y los sindicatos podrán presentar el proyecto de la próxima convención colectiva de trabajo, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de vencimiento de esta convención colectiva. La Empresa iniciará las negociaciones dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de la presentación del respectivo proyecto.

2.- Si el depósito legal de la próxima convención colectiva de trabajo ocurre antes de la fecha de vencimiento de esta convención colectiva, aquélla regirá a partir del primer día inmediato siguiente a la fecha de dicho vencimiento.

Si el depósito es posterior a la fecha de vencimiento de esta convención, comenzará a regir a partir de la fecha de su depósito legal o de la que acuerden las partes.

CLAUSULA N° 85

EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

La Empresa conviene en editar los ejemplares necesarios de la presente convención colectiva dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su depósito legal. En la portada aparecerá la leyenda CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA COMPAÑIA ANÓNIMA NACIONAL TELÉFONOS DE VENEZUELA (CANTV) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE VENEZUELA (FETRATEL) 2.007-2009. La distribución y entrega de los ejemplares editados estará a cargo de la Gerencia General de Organización y Recursos Humanos y Fetratel, a quien le serán

entregados cinco mil (5.000) ejemplares.

CLAUSULA N° 86
DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Dentro de los quince (15) días continuos siguientes a la entrada en vigencia de la legislación que rija la materia referida a la seguridad social, se designará una Comisión Bipartita conformada por la Empresa y Fetratel, a fin de revisar en lo que corresponda, las cláusulas y anexos de esta convención colectiva, en un lapso que no excederá de treinta (30) días continuos contados desde la fecha de designación de sus miembros. Queda entendido que en ninguna forma se sumará el beneficio legal al que contenga esta convención, tomándose en cuenta para ello la naturaleza del beneficio y no su denominación.