

# SIDOR

**Duración: 24 meses**  
**Del 12-05-08 al 12-05-10**

## ACTA FINAL

En el día de hoy, doce (12) de mayo de 2008, siendo las 11 a.m, reunidos a los fines de acordar la Convención Colectiva de Sidor, C.A, los ciudadanos RODOLFO SANZ, MINISTRO DE INDUSTRIAS BASICAS Y MINERIA, en representación de SIDOR, por una parte; y por la otra, en representación del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA SIDERURGICA Y SUS SIMILARES DEL ESTADO BOLIVAR (SUTISS), los miembros del Comité Ejecutivo, ciudadanos: JOSÉ RODRÍGUEZ, titular de la C.I. 9.563.049 NERIO FUENTES, titular de la C.I. 8.521.851; JOSÉ LUIS PÉREZ ALCOCER, titular de la C.I. 4.077.601 BULMARO RAMOS, titular de la C.I. 8.915.910; JOSÉ MELÉNDEZ titular de la C.I. 8.893.052 JUAN VALOR, titular de la C.I. 8.873.001; VÍCTOR GIMÉNEZ titular de la C.I. 11.648.551 AURORA RODRÍGUEZ titular de la C.I. 8.958.259 YUNNIS HERNÁNDEZ, titular de la C.I: 3.852.845 JHOEL HERNÁNDEZ, titular de la C.I. 13.521.122; CRUZ BELLO titular de la C.I. 8.933.154 debidamente asistidos por los Abogados JOSÉ FERMÍN, JAVIER BRITO y JOSÉ BRITO C.I .Nros. 3.655.208, 8.932.612 y 6.956.658 IPSA Nros. 92.537, 127285 y 80573; y en REPRESENTACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO la Ciudadana YESSY MARIANY. En este estado intervienen LAS PARTES y exponen: Luego de varias reuniones conciliatorias en aras de lograr un acuerdo definitivo respecto a las cláusulas faltantes del nuevo contrato colectivo de trabajo, las partes acordamos aprobar las siguientes cláusulas: **1) Definiciones 2) Tabulador 3) Aumento de Salario 4) Participación de Utilidades 5) Prima por Trabajo en día de Descanso que no es Descanso 6) Pago adicional por Antigüedad en el Trabajo 7) Vacaciones y Bono Vacacional 8) Extensión del Plan de Jubilaciones 9) Jornada Semanal 10) Duración de la Convención 11) Meritocracia 12) Bono de Producción 13) Sistema Integral de Salud 14) Horas Extraordinarias 15) Bono Nocturno 16) Sustituciones Temporales 17) Trabajo en Día de Descanso o en Día Feriado de Remuneración Obligatoria 18) Tiempo de Viaje y Transporte 19) Comedores 20) Educación 21) Horas de Reposo y Comida 22) Contratistas 23) Permanencia de las Relaciones Obreros Patronales.** Las referidas cláusulas son firmadas en este acto formando parte integrante de la presente acta. Asimismo la representación de SIDOR ante la petición de Sutiss, accede al otorgamiento de un bono único a la firma del contrato a los trabajadores amparados por el presente contrato colectivo de Bs. 35.000 y a los Jubilados y Pensionados de Bs. 10.000; igualmente se acuerda, con respecto a la cláusula 17, que a los trabajadores de dos turnos, se les hará el doble cálculo y se les pagará el que más les convenga. Con el presente acuerdo se dan por culminadas las negociaciones. En tal sentido se procederá a depositar el nuevo contrato colectivo que regirá las relaciones empresa-

trabajadores para el período 2008-2010 a los fines de la homologación respectiva para su entrada en vigencia.

Las partes luego de revisar y evaluar detalladamente los beneficios solicitados, discutidos y acordados, las partes, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 512 de la Ley Orgánica del Trabajo, declaran y concluyen que los beneficios contenidos en la nueva Convención Colectiva acordada significan, evaluada en su conjunto, mayores y mejores beneficios para los trabajadores respecto de los contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo anterior (2004-2007), en cuanto representan:

a) un significativo aumento de salarios pactado en la Cláusula N° 4 "Aumento de Salarios" con su correlativo impacto multiplicador sobre todos los demás conceptos que se calculan con base al mismo, así como su impacto en el salario normal, igualmente b) se incorporó una nueva cláusula denominada Meritocracia que comporta un aumento salarial como reconocimiento a los trabajadores de un 20% sobre el salario básico repartidos de la siguiente manera 10% el 1ero de Julio de 2008 y 10% el 1ero de Julio de 2009; c) un mejoramiento en el beneficio de las vacaciones y bonos vacacionales incorporándose una mixtura en su base de cálculo: para los trabajadores que laboran por turnos la empresa cancelará 40 días a salario normal y 22 días a salario básico para un total de 62 días de pago por tal concepto, para los trabajadores en horario administrativo la empresa cancelará 60 días a salario normal y 25 días a salario básico para un total de 85 días de pago por tal concepto. El bono vacacional legal será cancelado 16 días a salario básico y el adicional 28 días a salario normal para los trabajadores que laboran por turnos para un total de 44 días, para los trabajadores que laboran en turnos administrativos se cancelarán 36 días a salario básico legal y 35 días a salario normal para un total de 71 días de pago, d) La mejora del beneficio de Participación de Utilidades el cual será cancelado de la siguiente manera 120 días a salario básico + la diferencia de los días de descanso.

e) un mejoramiento de todos los beneficios económicos y sociales, tales como los contenidos en las Cláusulas; Subsidio de Vehículo, Subsidio de Vivienda, Viáticos, Seguro de Vida y Accidentes Personales, Pago en Caso de Fallecimiento del Trabajador, Contribución Especial por Incapacidad Absoluta y Permanente, Becas, Campos Deportivos, Compra de Materiales por parte de los Trabajadores, Guarderías Infantiles, Bibliotecas Escolares, Plan Vacacional y Turismo Social, Útiles Escolares, Contribución Adicional por Vivienda, Contribución de Ahorro, Entrega de Juguetes, Plan de Vivienda y Permisos Remunerados y No Remunerados, Bono Nocturno, Horas Extras y Tiempo de Viaje y Transporte.- f) El mantenimiento de la Nota de Acta Especial de Estabilidad que atendiendo al planteamiento de la representación sindical de garantizar la empleabilidad de los trabajadores, evite los despidos sin causa justa previamente calificada por el Ministerio del trabajo, permitiendo de esa forma de acuerdo a lo previsto en la cláusula N° 3 "Tabulador" y cláusula N° 81 "Trabajo de índole distinta", la movilización de los trabajadores hacia puestos distintos sin afectación de su salario básico y en funciones para las cuales haya sido capacitado, sin desmejora de las condiciones generales de trabajo, cuando necesidades organizativas, operacionales y de mercado así lo requieran, asumiendo el desafío de evitar

despidos masivos al poder reaccionar y adaptarse con prontitud a los cambios. Comprometiéndose las partes igualmente, a mantener la comisión actual designada para tales efectos, quien tratarán cualquier reclamo de los trabajadores que haya sido cambiado de puesto de trabajo sin la capacitación previa para ello, que garantice que el trabajador conoce el trabajo que deberá realizar y los riesgos inherentes al nuevo puesto, de manera tal de minimizar y evitar riesgos

de accidentes de trabajo g) Por último en la Cláusula extensión del plan de Jubilación se acordó cancelar como monto mínimo de las Pensiones y Jubilaciones el fijado por el Ejecutivo como Salario Mínimo Nacional.

Las Partes acuerdan seguidamente a la firma de la presente acta, proceder a realizar el acto de depósito formal de Ley de la nueva Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones laborales durante el período 2008-2010, para lo cual se solicitó el traslado del funcionario correspondiente por parte del Ministerio del Trabajo En este estado interviene la representación del Ministerio del Trabajo y expone: “Se deja constancia de haber presenciado y oído las exposiciones que anteceden y celebramos con beneplácito el acuerdo de las partes en la presente negociación.

Es todo, terminó, se leyó y conformes firman.....

POR LA EMPRESA

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## **CLÁUSULA INTRODUCTORIA**

### **RELACIONES OBREROS PATRONALES**

Las partes que suscriben esta Convención reconocen que es objeto fundamental de la misma, establecer normas sobre condiciones de trabajo, con el doble fin de lograr el más alto nivel posible de productividad, calidad, eficiencia dentro de adecuadas condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa, y a la vez contribuir al bienestar económico y social de los trabajadores que en ella prestan sus servicios. De acuerdo con este principio y en vista de la comunidad de propósitos existentes entre ambas partes, éstas se comprometen a mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento en sus entrevistas y conversaciones, y a seguir fielmente las disposiciones de esta Convención, y las que impone la Legislación Laboral Vigente; y por consiguiente impartirán las instrucciones pertinentes para mantener las mejores relaciones obrero-patronales. En tal virtud, la Empresa continuará la práctica de instruir debidamente al personal de supervisión y conducción sobre el trato que deban dar al personal a su servicio y a la forma como deben atender las reclamaciones de los trabajadores o de sus representantes. Recíprocamente el Sindicato signatario de esta Convención se compromete a instruir a sus afiliados respecto al trato que deben dar cuando ventilen asuntos con los Supervisores u otros Representantes de la Empresa, todo con la finalidad de mantener el clima de respeto, cordialidad y entendimiento en las relaciones obrero-patronales a que se refiere esta Cláusula. Las reclamaciones que respecto a esta Cláusula pudieran plantear cualquiera de las partes serán atendidas de inmediato por la otra. Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, como factor que contribuye al desarrollo de SIDOR y de todos sus trabajadores, mediante un comportamiento que refleje una actitud segura, eficiente, efectiva, de calidad y comprometida, por parte de todos y cada uno de sus trabajadores, como factor que contribuya a fortalecer y desarrollar altos niveles de seguridad y productividad. Con el propósito de alcanzar las metas descritas, ambas partes reconocen la necesidad de:

Poner al servicio de los trabajadores oportunidades de capacitación y entrenamiento que permitan desarrollar sus habilidades y asignarlos a la realización de cualquier trabajo o función para la que hayan sido capacitados, sin que ello signifique desmejora en las condiciones generales de trabajo;

Favorecer el trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios y la estabilidad laboral en base a la capacitación permanente;

Comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad y eficiencia, procurando la máxima productividad con una optimización permanente de los recursos disponibles;

Promover la consulta al experto en materia de Higiene y Seguridad Industrial, orientado a fortalecer las decisiones adecuadas y oportunas en esta materia.

Preservar la continuidad de las operaciones, tanto dentro de cada turno de trabajo como en el relevo entre un turno y otro, dentro de las condiciones establecidas en la Legislación Laboral y en esta Convención Colectiva de Trabajo; promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad que los acuerdos se logren por consenso.

## **CLÁUSULA Nº 1**

### **DEFINICIONES**

Para la más fácil y correcta interpretación y aplicación de la presente Convención, los siguientes términos en ella utilizados significan:

- A) Empresa: SIDERÚRGICA DEL ORINOCO (SIDOR), C.A.;
- B) Sindicato: Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (SUTISS);
- C) Confederación: Este término identifica a la Confederación, Congresos de Sindicatos Libres u otra Organización Nacional de trabajadores a la cual se encuentre afiliado el Sindicato.
- D) Federación Regional: Este término identifica a la Federación Regional o de base territorial a la cual se encuentre afiliado el Sindicato.
- E) Federación Industrial: Este término identifica a la Federación Nacional de la rama industrial a la cual se encuentre afiliado el Sindicato.
- F) Planta: Planta Siderúrgica del Orinoco ubicada en la Zona Industrial de Matanzas en Ciudad Guayana, Estado Bolívar;
- G) Partes: Por una parte la SIDERÚRGICA DEL ORINOCO (SIDOR) C.A. y por la otra la organización: SUTISS, por sí y en representación de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención;
- H) Convención: La presente Convención Colectiva y sus anexos;
- I) Tabulador: Lista de Cargos, Salarios Básicos y Clasificaciones a que se refiere la cláusula Nº 3 “Tabulador” de esta Convención;
- J) Salario Básico: Suma fija que, de acuerdo con el Tabulador, devenga el trabajador a cambio de la labor que ejecuta de acuerdo con lo pautado en la Legislación del Trabajo;
- K) Salario: La remuneración que recibe el trabajador a cambio de la labor que ejecuta de acuerdo con lo pautado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo;
- L) Salario Normal: Lo dispuesto en el Laudo Arbitral dictado el 07/05/93, por la Junta de Arbitraje designada por SIDOR y SUTISS;
- M) Trabajador: Cada uno de los empleados y obreros amparados por la presente Convención según la Cláusula Nº 2 “Extensión de la Convención”;

N) Representantes: Las personas debidamente autorizadas por las partes para actuar en su nombre y representación en todo lo concerniente al cumplimiento de esta convención, y de la Ley Orgánica del Trabajo;

Ñ) Aprendices: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 que sigan en la planta un programa de aprendizaje sistemático de un oficio, bajo supervisión del INCE, a los cuales les serán aplicables las disposiciones de la Legislación Laboral y otras que le sean aplicables, así como también las contenidas en la Cláusula N° 96 “Aprendices” de esta Convención;

O) Comisión: Cada una de las Comisiones previstas en la presente Convención;

P) IVSS: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Q) Anexo: Todo documento que debidamente aprobado por las partes se acompaña a la presente convención formando parte integrante de la misma

R) Comisión de servicio: condición en que se encuentra un trabajador cuando es designado para realizar funciones en otra dependencia de la empresa o fuera de ella, manteniendo su estabilidad laboral y sus derechos contractuales

S) Meritocracia: Medición del desempeño del trabajador

## **CLÁUSULA N° 2**

### **EXTENSIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

Esta Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios a SIDOR, en sus instalaciones ubicadas en la Zona Industrial Matanzas, Municipio Autónomo Caroní del Estado Bolívar, con las excepciones previstas en los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Si hubieren diferencias de criterios en cuanto a su exclusión como personal amparado por la Convención, el trabajador podrá, por sí o por intermedio del Sindicato, someter su reclamo conforme a lo establecido en las Cláusulas 81 y 82 de esta Convención, tituladas “Procedimiento de Conciliación” y “Comisión Tripartita de Arbitraje”; sin perjuicio que el trabajador afectado, si lo creyere conveniente, pueda acudir directamente ante las autoridades administrativas o tribunales competentes del trabajo. A los fines de agotar el procedimiento de conciliación señalado, las partes expresamente acuerdan que para el análisis de las actividades realizadas que sean objeto del reclamo, para ser calificado como trabajador o trabajadora de dirección o de confianza se atenderán a los criterios contenidos en el Laudo Arbitral SUTISS-SIDOR, dictado por la Comisión Tripartita de Arbitraje especial en fecha 16 de julio de 2.001.

### **CLÁUSULA Nº 3**

#### **TABULADOR**

Ambas partes convienen en mantener, para su implementación gradual y paulatina, el sistema de salarios básicos, categorías y cargos contenidos en el Tabulador vigente. Con el objeto de hacer del conocimiento de los trabajadores el contenido, funciones y responsabilidades de cada uno de los cargos que integran el Tabulador precedentemente mencionado, la Empresa continuará entregando al Sindicato, los correspondientes instrumentos que definan tales contenidos, así como sus posteriores adaptaciones. Asimismo, informará a cada trabajador a través del supervisor inmediato, con por lo menos diez (10) días de anticipación salvo caso de urgencia, cada vez que ocurra un cambio relevante de tales contenidos, ya sea por adaptación, modificación o cualquier otra circunstancia que ocasione un cambio sustantivo en el contenido, funciones y responsabilidades del cargo que desempeñe o vaya a desempeñar. A los efectos de continuar implementando el referido Tabulador, la Empresa destinará todas las inversiones necesarias para diseñar y ejecutar Programas de Capacitación destinados a mejorar la aptitud laboral y potenciar el desarrollo de los trabajadores, definiendo los contenidos, requerimientos y exigencias que en cada caso deberán ser aprobados para poder acceder a la titularidad de los cargos definidos en el mencionado Tabulador. Los referidos Programas de Capacitación se implementarán en forma gradual y progresiva, y los trabajadores accederán a la titularidad de los cargos definidos en el mencionado Tabulador a medida que vayan cumpliendo las actividades de capacitación y entrenamiento definidas para cada cargo y su respectiva carrera, y aprobando las pruebas de conocimientos y aptitud que en cada caso se establezcan en los referidos Programas.

Para facilitar la interpretación e implementación del referido Tabulador se mantiene una Comisión "ad hoc" integrada por cuatro (4) representantes designados por SUTISS y cuatro (4) representantes designados por la Empresa, que tendrá por función tratar todos y cada uno de los casos que se presenten como consecuencia de la implementación del Tabulador y garantizar la más amplia difusión de los contenidos del mismo y los niveles de remuneración de cada cargo, así como de los Planes de Capacitación y Carrera y de los propósitos y fundamentos que los sustentan, orientados a ubicar a Sidor, en términos de productividad y calidad, en niveles y estándares competitivos. Se continuarán aplicando las siguientes reglas y condiciones: (a) Se definirá para cada trabajador, en función de la clasificación y cargo que ocupe, un programa de capacitación de cumplimiento obligatorio, orientado a nivelar conocimientos y aptitudes entre los trabajadores, y a facilitar la intercambiabilidad de puestos y funciones entre los mismos sin afectación del salario básico, así como la asignación de aquéllos a distintos puestos y funciones para los que hayan sido capacitados, todo dentro del programa de capacitación y entrenamiento y sin desmejora de las condiciones generales de trabajo. (b) El trabajador que no cumpla con dicho programa de capacitación, o no apruebe satisfactoriamente los exámenes de conocimientos y aptitud que se definan, será integrado a programas de reconversión de oficios, sin afectar su salario básico, con miras a recalificarlo y facilitar su reinserción laboral dentro de la Empresa en cargos compatibles con las nuevas habilidades adquiridas. Sin perjuicio de ello, en caso de ser necesario por razones funcionales

u organizativas, podrá ser asignado temporariamente a cumplir tareas y funciones en distintas áreas en aquellas ocupaciones para las que su nivel de entrenamiento sea suficiente para cumplir el servicio en condiciones seguras y con niveles de productividad y calidad compatibles con los definidos por la Empresa, sin mengua de su salario básico. (c) A fin de garantizar la continuidad de la operación en las mejores condiciones de productividad y calidad, cuando las circunstancias o necesidades organizativas lo impongan, se organizarán esquemas de trabajo transitorios aplicando criterios de trabajo en equipo y regímenes de reemplazos e intercambiabilidad de puestos y funciones, de manera tal que los procesos no sufran interrupciones. A tal efecto, durante esta etapa de transición, cuando lo exijan las necesidades productivas, podrá modificarse el contenido de trabajo del cargo y/o función desempeñados por los trabajadores involucrados en dichos esquemas transitorios de trabajo.

Si se presentare reclamación por parte del Sindicato o de un determinado trabajador, sobre la clasificación de éste dentro del Tabulador, y ella no pudiere ser resuelta mediante el procedimiento de conciliación previsto en la Cláusula "Procedimiento de Conciliación", el caso podrá ser sometido a la consideración de la Comisión Tripartita de Arbitraje.

Se actualiza el tabulador correspondiente a los cargos de Inspectores, de la siguiente forma:

Inspector	Categoría	Sueldo Actual	Sueldo Convenido
Inspector	140	1.055	1.425
Inspector 1	150	1.132	1.524,75
Inspector 2	160	1.191	1.631,5
Inspector 3	170	1.239	1.745,7
Inspector 4	180	1.264	1.867,9
Inspector 5	190	1.375	1.998,6
Inspector 6	200	1.425	2.138.5

Este baremo es parte integral del contrato y se aplicará adicional al aumento salarial previsto en la cláusula correspondiente al aumento de salario general.



#### **CLÁUSULA N° 4**

##### **AUMENTO DE SALARIOS**

La Empresa conviene en aumentar a sus trabajadores los salarios básicos que han regido hasta esta fecha, en la cantidad de Cincuenta y Tres Bolívares (Bs. 53) distribuidos de la siguiente forma:

##### **NÓMINA DIARIA**

-TREINTA Y TRES BOLIVARES (Bs. 33) al salario diario (33), a la firma del presente contrato colectivo.

-Diez Bs. (Bs. F. 10) al salario diario a partir del 01-11-2008

-Diez Bs. (Bs. F 10) al salario diario a partir del 01-11-2009

##### **NÓMINA MENSUAL**

NOVECIENTOS NOVENTA Bolívares (Bs. 990), a la firma

Trescientos Bolívares (Bs. 300) al salario mensual a partir del 01-11-2008.

Trescientos Bolívares (Bs. 300) al salario mensual a partir del 01-11-2009.

ÚNICO. Queda entendido que dichos incrementos, son independientes de lo que pudiese originarse por la aplicación de las políticas de la administración de sueldos y salarios vigentes en la empresa. También queda entendido que en los presentes aumentos queda subsumido el aumento salarial del 30% otorgado por el Presidente de la República, a los trabajadores del país, con motivo del día del trabajador, el 01-05-2008, razón por la cual no se hará reclamo alguno de ese aumento, ni a la firma del presente contrato, ni posteriormente. Los aumentos aquí convenidos formaran parte integrante del tabulador de cargos.

#### **CLÁUSULA N° 5**

##### **SALARIO MÍNIMO**

La Empresa conviene que el Salario Básico Mínimo para los cargos de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, será el resultante de sumar al salario básico mínimo vigente en la Empresa, en el cual se incluyen los incrementos de salario básico derivados de las modificaciones que hayan ocurrido por disposiciones legales, el aumento de Salario Básico en la forma convenida en la Cláusula N° 4 "Aumentos de Salarios" de esta Convención. Los ingresos mínimos de los becarios, aprendices y demás personas que, sin pertenecer al personal permanente de la empresa, hagan en ella cursos de entrenamiento, se regirán por las disposiciones legales y convencionales respectivas.

#### **CLÁUSULA N° 6**

##### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa conviene en que las horas extraordinarias serán pagadas con un setenta y siete por ciento (77%) sobre el salario normal, tanto en los días hábiles como en los días feriados. En este aumento queda incluido el beneficio establecido en el Artículo 155 de la Ley Orgánica del Trabajo. La Empresa, en ningún caso permitirá que algún trabajador labore dos (2) jornadas continuas más de una vez, dentro de su jornada semanal.

## **CLÁUSULA N° 7**

### **BONO NOCTURNO**

El trabajo nocturno será remunerado con un recargo de cuarenta y dos por ciento (42%) sobre el salario normal. En este aumento queda incluido el beneficio establecido en el Artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo. La Empresa conviene en que en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. el recargo se compute sobre la totalidad de las horas trabajadas dentro de dicho lapso.

## **CLÁUSULA N° 8**

### **PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES**

La Empresa conviene en distribuir entre sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas que obtenga al final de cada ejercicio anual, entendiéndose comprendida dentro de dicho porcentaje la obligación legal establecida en el Artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Para determinar la participación individual que corresponde a cada uno de los trabajadores en el reparto de utilidades, se aplicará el procedimiento previsto en el Artículo 179 de la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, en el caso de que dicho reparto de utilidades resulte para los trabajadores que hayan laborado durante todo el ejercicio anual en una suma menor que la equivalente a ciento veinte (120) días calculados sobre la base del salario básico diario más la fracción diaria de los días de descanso del mes anterior efectivamente trabajado, la Empresa les pagará una suma adicional que complete la cantidad equivalente a dichos ciento veinte (120) días calculados sobre la base del salario básico diario más la fracción diaria de los días de descanso del mes anterior efectivamente trabajado. Los trabajadores que no hayan laborado el año completo recibirán dicha suma adicional en proporción a los meses completos efectivamente trabajados durante el respectivo ejercicio, utilizándose para el cálculo del descuento respectivo, la siguiente fórmula:  $\text{Número de días de ausencia} \times 0,3287671 \times \text{el Salario Básico Diario}$ . En todo caso, se considera incluida en la cantidad adicional que se pague de acuerdo a esta cláusula, la bonificación prevista en el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Tanto las utilidades, como la suma adicional, en los casos en que ésta sea procedente, serán pagadas antes del 15 de noviembre de cada año. La Empresa conviene en que, para los efectos del pago de las utilidades, considerará como tiempo efectivo de trabajo, el o los reposos que haya tenido el trabajador durante el correspondiente ejercicio anual, motivados por accidentes o enfermedades profesionales o enfermedades crónicas invalidantes y/o terminales incapacitantes, debidamente certificados por el IVSS, así como el período de descanso pre y post-natal y los descansos motivados por intervenciones quirúrgicas. En relación a la certificación de una enfermedad de tipo crónica invalidante y/o terminal incapacitante, a los efectos de analizar cualquier discrepancia de la Empresa con la certificación, las partes acuerdan constituir una comisión paritaria cuyos miembros determinarán la procedencia de la aplicación del beneficio previsto en la presente Cláusula para los referidos tipos de enfermedad.

Ver artículo 174 de la LOT

## **CLÁUSULA N° 9**

### **PRIMA POR TRABAJO EN DÍA DOMINGO QUE NO ES DESCANSO**

La Empresa pagará al trabajador que preste normalmente sus servicios en día domingo, por ser este un día normal de trabajo en su correspondiente jornada semanal, es decir cuando no sea su descanso semanal, una cantidad equivalente a doce horas a salario normal como trabajo en domingo, de conformidad con Dictamen N° 15 y N° 18 del Ministerio del Trabajo de fechas 23/10/2006 y 05/11/2006. Esto mismo se pagará al trabajador que labore cuatro (4) horas o más el día domingo, porque en el transcurso de dicho día se inicie o termine su primera o última jornada diaria de la correspondiente jornada semanal.

## **CLÁUSULA N° 10**

### **SUSTITUCIONES TEMPORALES**

Dejando a salvo lo establecido en el artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador que sea transferido temporal o accidentalmente para suplir ausencias o para ocupar cargos no provistos de titular permanente, o por otras razones funcionales u organizativas, cuando la sustitución dure uno (01) o más días y sea para suplir a un trabajador de mayor categoría y salario, aquél desde el primer día y por todo el tiempo que dure la sustitución, percibirá un pago equivalente al ciento por ciento (100%) del salario del sustituido. Cuando el trabajador desempeñe efectivamente por treinta (30) días continuos un cargo de mayor categoría y salario no provisto de titular permanente, se hará titular del mismo, con la categoría y salario correspondiente, sin perjuicio del cumplimiento de los requerimientos de capacitación inherentes al mismo.

## **CLÁUSULA N° 11**

### **TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO O EN DÍA FERIADO DE REMUNERACIÓN OBLIGATORIA**

La Empresa conviene en que sólo llamará a los trabajadores a prestar servicios en su día de descanso, o en día feriado de remuneración obligatoria, cuando ello sea necesario por razones técnicas o por los requerimientos de las operaciones, y en tales casos, el trabajador estará obligado a prestar sus servicios en una jornada no mayor de ocho (8) horas. Es entendido que cuando se trate del día de descanso, la Empresa pagará al trabajador, además de la remuneración correspondiente al tiempo trabajado, y cualquiera que sea el número de horas trabajadas, un salario básico por concepto de día de descanso, y una prima por concepto de trabajo en su día de descanso, equivalente a un salario básico más un sesenta y siete y medio por ciento (67 1/2%) del mismo. Además, cuando se trate de trabajo en el día de Descanso legal el trabajador recibirá en la semana siguiente un (1) día de descanso compensatorio remunerado, a la rata de salario normal de acuerdo con la ley. Es entendido así mismo, que cuando se trate de trabajos realizados en días feriados de remuneración obligatoria, la Empresa pagará al trabajador, además de la remuneración correspondiente al tiempo trabajado, y cualquiera que sea el número de horas trabajadas, un salario básico por concepto de día feriado de acuerdo con la Ley y una prima equivalente al sesenta y dos y medio por ciento (62 1/2%) del salario básico por concepto de prima por trabajo en día feriado. Cuando se trate de trabajo en día domingo que no es descanso también se pagará

esta prima del día feriado. Cuando el día de descanso trabajado coincida con uno o más días feriados de remuneración obligatoria, la Empresa, además de lo establecido en esta cláusula para el caso de trabajo en día de descanso, sólo pagará al trabajador la remuneración correspondiente al o los días feriados de acuerdo con la Ley. Cuando el día de descanso legal coincida con un día feriado de remuneración obligatoria, la Empresa les pagará a sus empleados, un día adicional a la rata de salario básico.

## **CLÁUSULA N° 12**

### **TIEMPO DE VIAJE Y TRANSPORTE**

La Planta Siderúrgica del Orinoco está situada en Ciudad Guayana. Sin embargo, mientras se desarrollan suficientemente los programas urbanos previstos y en consideración a que en la situación actual, para muchos trabajadores toma tiempo considerable el traslado hasta y desde la Planta, las partes han convenido en que, mientras no se modifiquen las circunstancias actuales, regirán las siguientes condiciones: La Empresa continuará suministrando por su cuenta el transporte de los trabajadores que habiten en Castillito, Puerto Ordaz, San Félix, Upata, Ciudad Bolívar, El Pao, Soledad y Sierra Imataca. En caso de que la Empresa no pudiere prestar directamente el transporte a los trabajadores de Castillito, Puerto Ordaz, San Félix, Upata, Ciudad Bolívar, El Pao, Soledad o Sierra Imataca, les pagará una cantidad equivalente al costo previamente establecido para este servicio. Se estima en cuarenta y cinco minutos (45min.) el tiempo de ida y cuarenta y cinco minutos (45 min.) el tiempo de regreso de los trabajadores que habitan en Castillito o Puerto Ordaz. En una hora y quince minutos (1  $\frac{1}{4}$ ) para la ida y una hora y quince minutos (1  $\frac{1}{4}$ ) hora para el regreso, el de los trabajadores que habitan en San Félix. En una hora y cuarenta y cinco minutos (1 hra y 45 min.) para la ida y una hora y cuarenta y cinco minutos (1 hra. y 45 min.) para el regreso de los trabajadores que habitan en Upata, El Pao y Sierra Imataca. En una hora y cuarenta minutos (1 hra. y 40 min.) para la ida y en una hora y cuarenta minutos (1 hra. y 40 min.) de regreso para aquellos trabajadores que habitan en Soledad y Ciudad Bolívar. Es entendido que en dicho cálculo se ha incluido el tiempo necesario dentro de la Planta para prepararse el trabajador, tanto para la iniciación del trabajo dentro de su turno efectivo, como para salir de la Planta una vez concluido el mismo. Es igualmente entendido que la Empresa pagará únicamente la mitad del tiempo de viaje y que este pago se hará con base en la estimación aquí convenida y en el salario básico que corresponda a cada trabajador. A los efectos indicados en esta Cláusula se entenderá por turno efectivo el que comienza en el momento en que el trabajador inicie efectivamente la labor que le corresponde dentro del horario establecido por la Empresa y termina al concluir dicha labor, ya que tanto el tiempo de preparación de esa labor como el tiempo que consume el trabajador en prepararse para salir de la Planta, han quedado incluidos y pagados en los tiempos de viaje establecidos en esta Cláusula. En cualquier momento en que la Empresa ofreciere al trabajador vivienda adecuada a su categoría y de costo proporcionado a su remuneración en Castillito, Puerto Ordaz, San Félix o cualquier otra población situada a la misma o menor distancia de la Planta sea en arrendamiento, o en venta conforme al Plan de Vivienda establecido en la Cláusula "Plan de Vivienda", y el trabajador se negare a

aceptarla, a partir de entonces la Empresa sólo le pagará el tiempo de viaje correspondiente al sitio donde le hubiere ofrecido la vivienda. Es entendido que a los trabajadores residentes en Ciudad Bolívar y Upata, la Empresa les otorgará derecho preferente en el otorgamiento de vivienda en esas ciudades. La Empresa continuará su práctica actual de suministrar servicio de transporte para circunvalación interna y de construir paradas techadas en su área industrial para guarecer del sol y la lluvia a los usuarios. En estas paradas serán colocados lemas referidos a la higiene y seguridad industrial, así como afiches para suministrar información acerca de las rutas y lugares de parada. La Empresa se compromete a no descontar horas de trabajo, ni pedir compensación por el tiempo perdido a aquellos trabajadores que en transporte de la Empresa, suministrado o autorizado expresamente por ella, lleguen con retardo al trabajo por motivos que no sean imputables al trabajador. Las partes convienen en constituir una comisión paritaria para que en un plazo de treinta (30) días, contados a partir de la firma de la presente convención, analicen las unidades de transporte y la duración promedio del trayecto que insumen las mismas y presenten el informe respectivo para la adopción de las medidas que correspondan.

Una vez entregado el informe de la comisión y estando de acuerdo las partes, se suscribirá acta contentiva de los tiempos de viaje actualizados, si fuere el caso; igualmente, de las condiciones en que deben permanecer las unidades de transporte, de acuerdo con las normas COVENIN; acta que será homologada y formará parte integral del presente contrato.

### **CLÁUSULA N° 13**

#### **PÉRDIDA DE LA REMUNERACIÓN DEL DESCANSO SEMANAL**

Cuando en su jornada semanal de trabajo le corresponda al trabajador laborar seis (6) días, no perderá el derecho a la remuneración del descanso semanal por inasistencia al trabajo durante dos (2) jornadas de la semana, siempre y cuando una de dichas ausencias sea justificada por enfermedad debidamente certificada por el IVSS, mediante permiso otorgado por la Empresa, o por el disfrute de sus vacaciones anuales tanto a la salida como al regreso de las vacaciones. En caso de no haber en el lugar de residencia del trabajador un centro del IVSS, la certificación médica podrá ser expedida por cualquier médico del Centro Asistencial de la población de residencia del trabajador.

Cuando en su jornada semanal de trabajo le corresponda al trabajador laborar cinco (5) días, no perderá el derecho a la remuneración del descanso semanal siempre que haya trabajado efectivamente cuatro (4) días de su jornada. Cuando en su jornada semanal de trabajo le corresponda al trabajador laborar cuatro (4) días, no perderá el derecho a la remuneración del descanso semanal siempre que haya trabajado efectivamente tres (3) días de su jornada. A los efectos de estas dos últimas jornadas de cinco (5) y cuatro (4) días, no se considerará ausencia aquella que se cause con ocasión del reintegro o salida de vacaciones, o sea justificada por enfermedad debidamente certificada por el IVSS y, en consecuencia, no acarreará la pérdida de la remuneración del descanso semanal. En caso de no haber en el lugar de residencia del trabajador un centro del IVSS, la

certificación médica podrá ser expedida por cualquier médico del Centro Asistencial de la población de residencia del trabajador.

#### **CLÁUSULA N° 14**

##### **PAGO ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO**

La Empresa conviene que, cuando la terminación del contrato individual de trabajo sea debida: a muerte del trabajador, cualquiera que fuere la causa del fallecimiento, a incapacidad absoluta y permanente del trabajador causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente certificada por el IVSS, o a una enfermedad crónica invalidante y/o terminal incapacitante debidamente certificada por el IVSS, jubilación otorgada de acuerdo al Plan de Jubilaciones instituido por la Empresa, o a necesidades técnicas de la Empresa por cierre de plantas, esta última pagará, con ocasión de la terminación de la relación de trabajo y adicionalmente a la prestación de antigüedad establecida en el artículo 108 de la Ley Orgánica de Trabajo vigente, una indemnización equivalente a diez (10) días de salario si el tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses; y de treinta (30) días de salario por cada año de servicios efectivamente prestados o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario. Se deja establecido que los servicios computables a los efectos del beneficio precedentemente previsto son los que el trabajador hubiera prestado efectivamente a partir del 19 de junio de 1997, sin que en ningún caso corresponda computar los servicios prestados con anterioridad a dicha fecha.

UNICO: En relación a la Cláusula N° 14 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 3.3.95 y vigente -dicha cláusula- hasta el 18.6.97, la Empresa reconocerá como derecho adquirido, a los trabajadores activos a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, el monto adicional equivalente al 100% de lo que les hubiera correspondido por indemnización de antigüedad a que se refería el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente hasta el 18.06.97, computando la antigüedad acumulada hasta esta última fecha en que se efectuó el corte de cuenta. Sobre el saldo del monto precedentemente indicado, se reconocerán, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, los intereses a la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país. Dichos intereses se acreditarán mensualmente a nombre del trabajador en la contabilidad de la Empresa y, a opción del mismo, podrán ser anualmente retirados o capitalizados al cumplirse cada año aniversario desde la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva. El monto causado y calculado hasta el 18.06.97, más los intereses acreditados según lo antes expuesto, sólo podrán ser percibidos por el trabajador cuando se produzca la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, sin perjuicio del derecho a solicitar préstamos para atender emergencias debidamente comprobadas, hasta la concurrencia del saldo acreditado por tales conceptos, con arreglo a las condiciones que se establecerán en el Reglamento respectivo. Los trabajadores que hubieran recibido o reciban préstamos sobre la cantidad acumulada por el concepto arriba indicado a la fecha de corte del

18.6.97, sólo recibirán intereses a partir de la fecha de vigencia de esta Convención Colectiva si tuvieran un saldo no retirado a su favor. A partir del 19.06.97, la prestación de antigüedad de los trabajadores amparados por esta Convención, se causará y pagará conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada el 19 de junio de 1997. La generación y pago de los intereses de dicha prestación también estará regulada por el citado dispositivo legal. En relación a la certificación de una Incapacidad Total y Permanente causada por una enfermedad de tipo crónica invalidante y/o terminal incapacitante, a los efectos de analizar cualquier discrepancia de la Empresa con la certificación, las partes acuerdan constituir una comisión paritaria Sindicato-Empresa quien determinará la procedencia de la aplicación del beneficio previsto en esta Cláusula Nro.14 "Pago adicional por antigüedad en el trabajo" para los referidos tipos de enfermedad.

UNICO: A todo evento y en todos los casos, la representación sindical se reserva el derecho a acudir a la vía administrativa o a la judicial o a ambas vías, si es necesario, a los fines de preservar los derechos de los trabajadores en lo referente a esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N° 15**

##### **SUSPENSIÓN DE LABORES EN EL PREAVISO**

La Empresa conviene en no exigir de sus trabajadores la prestación de servicios durante los plazos determinados en las letras a, b, c, d y e del artículo N° 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando la terminación del respectivo Contrato Individual de Trabajo no provenga de la decisión voluntaria del trabajador.

#### **CLÁUSULA N° 16**

##### **SUBSIDIO DE VEHÍCULO**

La Empresa conviene en mantener la práctica actual de otorgar primas de uso de vehículos, no menores de Setenta Bolívars (Bs. 70,00) mensuales a aquellos de sus trabajadores que, con la autorización de la Empresa, deban utilizar sus propios vehículos en el desempeño de sus respectivas labores. La cuantía de la prima mensual será fijada atendiendo a la frecuencia e intensidad con que el trabajador deba usar su vehículo en el cumplimiento de sus funciones. En ningún caso se aplicará lo previsto en ésta Cláusula al traslado del trabajador entre su residencia y la Planta. Cuando en el desempeño de labores inherentes a su cargo, el trabajador, por instrucciones de su Supervisor, deba trasladarse en su vehículo fuera de las instalaciones de la Planta, se aplicará lo dispuesto en el procedimiento de "Viáticos" en vigencia, el cual contempla pago por kilómetro recorrido.

#### **CLÁUSULA N° 17**

##### **VACACIONES Y BONO VACACIONAL**

###### **1) VACACIONES:**

La Empresa conviene en conceder a sus trabajadores vacaciones anuales de treinta (30) días continuos, con pago de los siguientes días:

A los trabajadores de turno rotativo:

40 días a salario normal y 22 días a salario básico

A los trabajadores de un solo turno:

60 días a salario normal y 25 días a salario básico

Es entendido que el lapso inicial de dicho período corresponderá en todo caso, al período de vacaciones legales, de acuerdo con el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo hasta su concurrencia con éstas, y que en adición a la remuneración de esos días, la Empresa pagará también, a salario básico, cualesquiera días feriados de pago obligatorio que transcurran en el período de las vacaciones legales. El trabajador podrá reintegrarse a su trabajo después de la terminación de sus vacaciones legales, caso en el cual retendrá el pago recibido correspondiente a los días adicionales que esta cláusula concede, siempre que antes de su salida de vacaciones haya manifestado a la Empresa la fecha de reingreso al trabajo. La Empresa podrá dividir las vacaciones en dos partes, una que será tomada por el trabajador de acuerdo con lo pautado en la Ley Orgánica del Trabajo y la otra en la oportunidad que determine la Empresa. En cualquier caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el año de servicio el trabajador tendrá derecho a que se le pague, por concepto de vacaciones la fracción correspondiente.

## 2) VACACIONES ANTICIPADAS:

La Empresa conviene en que cuando el lapso anual que da derecho al trabajador a un período de vacaciones se venza durante la vigencia de esta Convención, habiendo disfrutado el trabajador dichas vacaciones anticipadamente, el trabajador recibirá la diferencia entre los beneficios que hubiere recibido y los que le correspondan conforme a esta Convención.

## 3) VACACIONES ANUALES IMPOSTERGABLES:

La Empresa conviene en no posponer las vacaciones anuales en caso de enfermedad no profesional o accidente no industrial, debidamente certificado por el IVSS, cuando las ausencias causadas por estos no sean mayores de cuarenta (40) días continuos durante el año correspondiente.

## 4) BONO VACACIONAL:

A los trabajadores de turno rotativo:

16 días a salario básico

A los trabajadores de un solo turno:

36 días a salario básico

Dicha cantidad podrá recibirla el trabajador, a su opción, a la salida o al regreso de sus vacaciones. En caso de terminación del contrato de trabajo, la Empresa pagará al trabajador la fracción de dicho bono, proporcional a los meses completos que haya trabajado en el año correspondiente. Es entendido que el bono vacacional aquí establecido no se sumará al previsto en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo; y que en cada caso la Empresa pagará, de los dos bonos, el que resulte más favorable al trabajador.

## 5) BONO VACACIONAL ADICIONAL:

A los trabajadores de turno rotativo:

28 días a salario normal



A los trabajadores de un solo turno:

35 días a salario normal

Es entendido que el bono vacacional adicional aquí establecido se sumará al bono vacacional, previsto en el numeral 4to. de esta cláusula o el establecido en el artículo 223 de la LOT, según se trate.

Queda expresamente convenido que este beneficio BONO VACACIONAL ADICIONAL, en modo alguno es acumulativo con ningún otro, de índole igual o similar, que perciba excepcionalmente algún trabajador. Para aquellos casos que la persona ya perciba este beneficio de "Bono Vacacional Adicional", se le pagará íntegra y excluyentemente aquél que más beneficie al trabajador.

El nuevo beneficio previsto, bono vacacional adicional, se hará efectivo a los trabajadores a los cuales les haya nacido su derecho a vacación a partir de la vigencia del presente contrato, aún cuando le hayan sido concedidas en forma anticipada.

## **CLÁUSULA Nº 18**

### **PLAN VACACIONAL Y TURISMO SOCIAL**

La Empresa conviene en continuar ofreciendo un plan vacacional con miras a garantizar el adecuado descanso y recreación, así como el conocimiento y disfrute de la geografía nacional por parte de sus trabajadores y sus familiares. Para ello, la Empresa:

1) Mantendrá y recuperará la Colonia Vacacional en Playa Garrapata, Carúpano, Estado Sucre. Para el disfrute de vacaciones en la Colonia Vacacional, la Empresa suministrará transporte colectivo para el traslado desde Ciudad Guayana hasta la Colonia y de regreso, para el trabajador y sus familiares que hagan uso del Plan. El costo por el disfrute de una semana, en las instalaciones de la Colonia Vacacional, incluyendo el costo del transporte le será descontado al trabajador, por nómina, en un plazo no mayor de doce (12) meses.

2) Mantendrá, durante la vigencia de esta Convención, para el disfrute de sus trabajadores, las instalaciones vacacionales ubicadas en Playa San Luis, Cumaná, Estado Sucre.

3) Durante el primer año de vigencia de esta Convención la Empresa y el Sindicato realizarán gestiones ante la Corporación Venezolana de Guayana para propiciar el desarrollo de un balneario en las riberas del río Caroní.

4) Ofrecerá planes de turismo social que permitan a los trabajadores y sus familiares conocer y disfrutar los distintos paisajes y poblados del Territorio Nacional, a precios accesibles, cuyo costo y del eventual transporte, le será descontado al trabajador por nómina en un plazo máximo de doce (12) meses.

5) Descontará, previo acuerdo con el trabajador, de los ingresos de éste, legal o convencionalmente disponibles, las cuotas correspondientes al pago del valor del Plan Vacacional organizado por INCRET u otro organismo oficial al cual el trabajador haya recurrido para el disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, la empresa se compromete a mantener la gratuidad de los planes vacacionales de los hijos de los trabajadores, debidamente registrados en el IVSS, que no hayan cumplido los trece (13) años de edad al 30 de junio del respectivo año, cuyos índices académicos sea A y B en los niveles de primero a sexto grado, y en los años subsiguientes sea el equivalente a 18, 19 y 20 puntos.

Asimismo, la empresa en reconocimiento a la excelencia de los hijos de sus trabajadores que hayan obtenido la calificación de 20 puntos, otorgará mediante sorteo, tres (03) computadoras.

#### **CLÁUSULA N° 19**

##### **SUBSIDIO DE VIVIENDA**

En consideración a la escasez y costo de la vivienda actualmente existentes en la zona, la Empresa se obliga a pagar con carácter provisional y de subsidio, a cada trabajador la cantidad de **DOS BOLÍVARES CON CUARENTA Y CINCO CENTIMOS** (Bs. 2,45) por día. Esta obligación cesará:

- 1) Si el trabajador habita en vivienda propia;
- 2) Si el trabajador habita en vivienda que le haya sido dada en arrendamiento por la Empresa, la Corporación Venezolana de Guayana, u otro organismo oficial, directamente o a través de una empresa o entidad privada;
- 3) Si la Empresa ofreciere al trabajador una vivienda de su propiedad o de cualquier entidad o instituto oficial o privado, y el trabajador se negare a recibirla en alquiler.

La vivienda a que se refiere esta Cláusula deberá ser adecuada a la categoría del trabajador, a su grupo familiar y de costo proporcional a su remuneración. A los fines de esta Cláusula, se entiende como grupo familiar el cónyuge, persona con quien haga vida marital e hijos inscritos en los registros del IVSS. El trabajador que haya rechazado la vivienda ofrecida por la Empresa en alquiler, sólo readquirirá el derecho de recibir nuevamente el pago del subsidio establecido en la primera parte de esta Cláusula en el caso que proceda otra vez a solicitar vivienda por escrito, después de transcurrido un mínimo de diez (10) meses, a partir de la fecha en la cual la hubiera rechazado, y la Empresa no pueda ofrecerle otra vivienda por no tener disponibilidad o por existir solicitudes pendientes de otros trabajadores con derecho preferente.

#### **CLÁUSULA N° 20**

##### **PLAN DE VIVIENDA**

Con el fin de contribuir al mejoramiento económico y social de los trabajadores de la Planta de SIDOR, C.A., la Empresa continuará el desarrollo del Plan de Vivienda propia que ha venido poniendo en práctica. Por su parte, el Sindicato se compromete a divulgar entre todos los trabajadores las ventajas que dicho Plan ofrece. En tal virtud la Empresa y el Sindicato se comprometen a realizar gestiones ante institutos u organismos públicos o privados para lograr, mediante acuerdos, la construcción de viviendas, por parte de esos organismos, destinados a los trabajadores siderúrgicos, en condiciones confortables de habitabilidad y acorde a sus necesidades. El trabajador que decida acogerse al mencionado Plan, gozará de sus beneficios de acuerdo con las siguientes normas, las cuales se aplicarán a partir de la fecha en que este Convenio sea depositado ante el organismo competente:

- 1) A aquellos trabajadores que no se hayan afiliado al Plan de Vivienda, la Empresa se compromete a ofrecerles en venta viviendas ya sea directamente o mediante la colaboración de Institutos u Organismos Públicos o Privados, bajo las

condiciones establecidas en esta cláusula, preferiblemente en su lugar de residencia.

2) La Empresa aportará el veinticuatro por ciento (24%) del precio para la adquisición de la vivienda por parte del trabajador que reúna las condiciones aquí establecidas, en la forma siguiente:

a) Un doce por ciento (12%) al firmarse el contrato entre el organismo correspondiente y el trabajador;

b) y el doce por ciento (12%) restante en cincuenta y cuatro (54) cuotas mensuales, iguales y consecutivas, que serán aplicadas a la amortización del valor del inmueble seleccionado por el trabajador. En ningún caso esta cuota mensual será superior a la cuota de amortización que deba cancelar mensualmente el trabajador al instituto u organismo oficial o privado del cual haya adquirido la vivienda.

c) Si el trabajador supera los dieciocho (18) meses de antigüedad en la Empresa, esta le otorgará de una sola vez el veinticuatro por ciento (24%) del precio para la adquisición de la vivienda en los términos y condiciones establecidos en esta cláusula.

3) El costo de la vivienda que el trabajador elija no podrá exceder de dos mil doscientas (2.200) veces el salario básico diario que devengue para el momento de la celebración del contrato respectivo. Este límite de dos mil doscientos (2.200) salarios básicos diarios será incrementado en sesenta (60) salarios básicos diarios por cada año de antigüedad a partir del segundo año de servicios del trabajador, hasta un máximo de dos mil quinientos (2.500) salarios básicos diarios que devengue para el momento de la celebración del contrato respectivo.

4) Para poder optar al Plan de Vivienda Propia previsto en esta Cláusula, el trabajador deberá tener por lo menos doce (12) meses de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

5) El plazo de amortización de la vivienda no podrá ser menor de diez (10) años.

6) En el caso que un trabajador, sin tener un (1) año de antigüedad al servicio de la Planta de SIDOR, C.A., adquiera vivienda de la Empresa, de la Corporación Venezolana de Guayana o de cualquier otro instituto oficial, la Empresa, al suprimir el subsidio conforme al inciso a) de la Cláusula N° 19 "Subsidio de Vivienda", comenzará a otorgarle el aporte mensual previsto en esta Cláusula y continuará haciéndolo hasta completar el equivalente al monto de cincuenta y cuatro (54) cuotas mensuales, iguales y consecutivas a que se refiere el aparte b) del punto 2 de esta Cláusula; pero sólo le hará el aporte del doce por ciento (12%) correspondiente a la cuota inicial, cuando el trabajador cumpla un (1) año de antigüedad.

7) En caso de que el trabajador, al entrar al servicio de la Empresa, esté en posesión de una vivienda adquirida mediante un plan similar al presente, financiado por la Corporación Venezolana de Guayana o cualquier empresa subsidiaria de ella, SIDOR, C.A. le reconocerá como aporte la diferencia entre el veinticuatro por ciento (24%) que constituirá su aporte y la cantidad que hubiere

recibido el trabajador como aporte empresarial del organismo o empresa financiadora del Plan.

8) En caso de que antes de la cancelación total de la vivienda termine la relación de trabajo entre el trabajador y SIDOR, C.A. , independientemente de la causa de tal terminación, cesarán las obligaciones de la Empresa en cuanto al saldo no pagado del aporte mencionado. En tal situación, si el trabajador deseara vender la vivienda, la Empresa tendrá prioridad para adquirirla en los mismos términos y condiciones que la Ley le otorga al arrendatario.

9) En caso que el trabajador escoja una vivienda cuyo costo sea superior al equivalente de dos mil doscientos (2.200) salarios básicos diarios o el que resulte de la aplicación del numeral 3 de esta Cláusula, sin exceder de dos mil ochocientos (2.800) salarios básicos diarios, la Empresa le concederá los beneficios de esta Cláusula, entendiéndose que el aporte de SIDOR, C.A. será igual al que corresponda a una vivienda cuyo valor no exceda de dos mil doscientos (2.200) salarios básicos diarios o el que resulte de la aplicación del numeral 3 de esta Cláusula.

10) El Sindicato podrá hacer a la Empresa los planteamientos que considere convenientes respecto a este Plan de Vivienda y su Administración.

ÚNICO: PROGRAMA DE AUTO-CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS: Con el propósito de contribuir a la solución de los casos de auto-construcción de viviendas por construir o ya construidas, ambas partes acuerdan lo siguiente:

A) VIVIENDAS CONSTRUIDAS EN TERRENOS QUE NO SON PROPIEDAD DEL TRABAJADOR: Previa solicitud que deberá hacer el trabajador acompañándola del Título Supletorio otorgado por el tribunal competente, la Gerencia de Servicios Centralizados al Personal hará un estudio social y un avalúo de la vivienda para aprobar su incorporación al "PLAN DE VIVIENDA" de acuerdo con las condiciones establecidas en esta cláusula "PLAN DE VIVIENDA".

B) VIVIENDAS POR CONSTRUIR EN TERRENOS QUE NO SON PROPIEDAD DEL TRABAJADOR: Previa solicitud que deberá hacer el trabajador acompañándola del proyecto de la obra a ejecutar y del permiso de construcción otorgado por Ingeniería Municipal, de la circunscripción respectiva, la Gerencia de Servicios Centralizados al Personal realizará un estudio social para aprobar su incorporación al "PLAN DE VIVIENDA". En este caso, cuando el trabajador tenga por lo menos un año de antigüedad en la Empresa, ésta le otorgará el doce por ciento (12%) del aporte del plan de vivienda que le corresponda de acuerdo con lo establecido en los numerales 2 y 3 de esta Cláusula "PLAN DE VIVIENDA". Los aportes mensuales y consecutivos serán pagaderos de acuerdo con el avance de construcción de la obra, de tal forma que al entregar el último aporte deberá estar concluida la vivienda de acuerdo con el proyecto original. Si durante el período de otorgamiento de los aportes por parte de la Empresa, el trabajador paralizare la construcción de la obra, a partir de ese momento cesará la obligación de la Empresa para con el trabajador en lo que al "PLAN DE VIVIENDA" se refiere.

## **CLÁUSULA N° 21**

### **CONTRIBUCIÓN ADICIONAL POR VIVIENDA**

Para el trabajador que haya adquirido vivienda a través del Plan de Vivienda de SIDOR, y haya recibido también el total del aporte de la Empresa que es del VEINTICUATRO (24%), ésta le otorgará a partir de la firma del presente Convenio y durante su vigencia una contribución adicional de VEINTITRES BOLÍVARES (Bs. 23,00) mensuales. Si el trabajador terminare de recibir el aporte del VEINTICUATRO por ciento (24%) durante la vigencia de esta Convención, recibirá a partir de ese momento y hasta el fin de la vigencia de esta Convención, el referido aporte de VEINTITRES BOLÍVARES (Bs. 23,00) mensuales. Es entendido que dicho aporte beneficiará al trabajador mientras no haya cancelado totalmente su vivienda.

## **CLÁUSULA N° 22**

### **CONTRIBUCIÓN DE AHORRO**

Cuando un trabajador se inscriba en una Entidad de Ahorro afiliada al Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo, establecida en Ciudad Guayana, la Empresa le otorgará una contribución proporcional a lo que el trabajador ahorre, de conformidad con la escala siguiente:

ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
Menos de 12 meses	80 %
de 12 meses y menos de 24 meses	90 %
de 24 meses y más	100 %

Es entendido que, en ningún caso, el aporte de la Empresa se computará sobre una cantidad superior al once por ciento (11%) del salario básico semanal o mensual del trabajador, aún cuando éste ahorre una cantidad mayor. Con el propósito de reforzar en los trabajadores el espíritu del ahorro y con el fin de que lo ahorrado sirva para atender necesidades monetarias de emergencia, las partes convienen que el retiro de los ahorros acumulados por efecto de esta cláusula, sólo podrá ser efectuado por el ahorrista, de acuerdo con el Reglamento establecido al efecto.

## **CLÁUSULA N° 23**

### **BECAS**

Dentro del Plan de Becas establecido por la Empresa, ésta conviene en mantener ciento sesenta (160) becas para sus trabajadores, hijos y familiares de los mismos, para que las personas escogidas puedan seguir estudios del sexto al noveno grado de Educación Básica, Media Diversificada, Universitarios, así como técnicos o especiales, preferentemente relacionados con las actividades de la industria siderúrgica, en centros o institutos de instrucción locales, nacionales o extranjeros. Además, la Empresa mantendrá ciento cincuenta (150) becas para sus trabajadores con el objeto de que realicen estudios superiores a nivel universitario, en el Estado Bolívar, preferentemente, relacionados con las actividades de la industria siderúrgica. Los candidatos para dichas becas serán

presentados por el Sindicato y deberán llenar los requisitos establecidos por el Reglamento. En la determinación del monto de cada beca, se tomará en consideración el lugar donde el interesado cursará estudios y el costo de la vida en el mismo, e incluirá el pago de matrícula de estudios y pasajes de ida y vuelta cuando los estudios deban realizarse fuera de la zona. No será motivo de cancelación de la beca la suerte de la relación de trabajo del interesado o del familiar por el cual se le otorgó. El régimen de las becas, las condiciones para su conservación y los demás asuntos con ellas relacionados, formarán parte del Reglamento de Becas en vigencia. Ambas partes revisarán en conjunto el Reglamento de Becas vigente dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta Convención.

Asimismo, la empresa y el sindicato gestionarán de manera conjunta ante las universidades públicas de la zona, la obtención de cupos para aquellos trabajadores que manifiesten su voluntad de realizar estudios universitarios.

#### **CLÁUSULA N° 24**

##### **VIÁTICOS**

La Empresa conviene en que, cuando tenga que trasladar a un trabajador a zonas distintas de su centro de trabajo, para labores ocasionales o accidentales, le suministrará los medios de transporte, alojamiento y comida, y cuando no le suministre directamente estos servicios, le pagará una suma equivalente a su valor en bolívares de acuerdo con la siguiente tarifa: Alojamiento Bs. 145,00 Desayuno Bs. 20,00 Almuerzo Bs. 35,00 Cena Bs. 20,00. La Empresa pagará hasta un máximo de tres (3) comidas por cada día completo de traslado.

En el supuesto que el trabajador no tenga que dormir fuera de su residencia habitual, la Empresa le pagará sólo los conceptos de desayuno, almuerzo o cena arriba expresados que correspondan. El trabajador deberá presentar los recaudos que soporten los gastos de los viáticos otorgados, de conformidad con el procedimiento establecido en la Empresa. Es entendido que la Empresa suministrará el transporte requerido o pagará su equivalente en dinero. Queda entendido, que los beneficios de esta Cláusula incluyen al trabajador deportista cuando haya sido designado por la empresa y se encuentre en representación de esta a torneos o competencias deportivas fuera del Municipio Caroní o lugar de residencia.

#### **CLÁUSULA N° 25**

##### **SUMINISTRO DE COMIDA EN SOBRETIEPO**

La Empresa se compromete a suministrar gratuitamente una comida cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada normal, deba prolongarla por orden de la Empresa por un lapso de cuatro (4) horas o más. Dicha comida será suministrada entre la tercera y la quinta hora del lapso adicional. El Sindicato podrá formular a la Empresa las reclamaciones que sean pertinentes en relación con la calidad y cantidad de la comida. Además, la Empresa se compromete a suministrar, adicionalmente, una comida a aquellos trabajadores que, habiendo prestado efectivamente sus servicios en los turnos de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. o de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., deban continuar trabajando por todo el turno siguiente. Para el

primer caso la comida será suministrada antes de las 9:00 a.m. y para el último caso antes de la 1:00 a.m.

## **CLÁUSULA Nº 26**

### **DIFERENCIA QUE NO PAGA EL IVSS**

En los casos de discapacidad temporal producida por accidente de trabajo, o certificación firme de enfermedad profesional, la Empresa se compromete a pagar a la rata de salario básico, los tres (3) primeros días de discapacidad que no paga el IVSS o en su caso la Tesorería de la Seguridad Social, aunque éste no pague el cuarto día. Asimismo, durante el tiempo que dure la discapacidad y el IVSS pague su fracción correspondiente del salario básico, la empresa pagará, durante los días que pague el IVSS la diferencia que existe entre la cantidad que pague dicho IVSS y el cien por ciento (100%) del salario básico del trabajador, y hasta un periodo máximo de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas a partir del inicio de la enfermedad o del accidente. Cuando un trabajador afectado por accidente de trabajo o enfermedad profesional agote el lapso de cincuenta y dos (52) semanas ya señalado, y continúe recibiendo las prestaciones medicas y en dinero que otorga el IVSS, deberá presentar en forma inmediata evaluación del INPSASEL contentiva de criterio favorable de recuperación para la reinserción laboral, pudiendo permanecer en tal caso, en reposo hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas adicionales, de conformidad con lo previsto en el artículo 79 de la LOPCYMAT, lapso durante el cual, la Empresa continuará pagando la fracción del salario básico establecido en ésta Cláusula, mientras el IVSS pague la fracción del mismo que le corresponda. De igual manera, la empresa pagará la diferencia entre lo que pague el IVSS y los porcentajes establecidos en la presente cláusula, durante los días de descanso y feriados que queden comprendidos dentro del periodo de reposo antes mencionado.

En los casos de incapacidad temporal producida por enfermedad común o accidente no profesional, la Empresa se compromete a pagar a la rata de salario básico, los tres (3) primeros días de incapacidad que no paga el IVSS siempre que éste haya pagado el cuarto día. Asimismo, durante el tiempo que dure la incapacidad y el IVSS pague su fracción correspondiente del salario básico, la empresa pagará, durante los días que pague el IVSS la diferencia que existe entre la cantidad que pague dicho IVSS y el cien por ciento (100%) del salario básico del trabajador, y hasta un periodo máximo de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas a partir del inicio de la enfermedad o del accidente. Cuando un trabajador afectado por enfermedad común o accidente no profesional, agote el lapso de cincuenta y dos (52) semanas ya señalado, y continúe recibiendo las prestaciones médicas y en dinero que otorga el IVSS, deberá presentar en forma inmediata dictamen médico favorable para su recuperación emitido por el IVSS, pudiendo permanecer en tal caso, en reposo hasta un periodo máximo de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas adicionales, lapso durante el cual la Empresa continuará pagando la fracción del salario básico establecido en ésta Cláusula, mientras el IVSS pague la fracción del mismo que le corresponda. De igual manera, la empresa pagará la diferencia entre lo que pague el IVSS y los porcentajes establecidos en la presente cláusula durante los días de descanso y

feriados que queden comprendidos dentro del periodo de reposo antes mencionado. Asimismo, la Empresa pagará la diferencia entre lo que pague el IVSS y los porcentajes establecidos en la presente cláusula durante los días de descanso y feriados que queden comprendidos dentro del periodo de reposo antes mencionado.

La Empresa se compromete igualmente, a reconocer como tiempo de servicio efectivo, a los efectos de preaviso y de la prestación por Antigüedad, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca en reposo ordenado por el IVSS, hasta un periodo máximo de cincuenta y dos (52) semanas. Sin embargo, según lo antes establecido, cuando el lapso sea prorrogado por el IVSS o el INPSASEL por existir dictamen médico favorable a la recuperación del trabajador o criterio médico favorable para su reinserción laboral, según sea el caso, se computará también a los fines de preaviso y de prestación por Antigüedad el tiempo adicional durante el cual la Empresa continúe pagando al trabajador la diferencia del salario básico establecido en esta Cláusula.

Así mismo, la Empresa se compromete a pagar al trabajador el equivalente a un salario básico o la fracción correspondiente del descanso semanal remunerado a que tuviere derecho y que hubiere perdido por inicio o culminación de un período de reposo, a consecuencia de discapacidad producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional firme, de conformidad con lo previsto en la Cláusula N° 13 "Pérdida de la Remuneración del Descanso Semanal".

La Empresa se compromete a pagar a sus trabajadoras, durante las seis (6) semanas anteriores y las doce (12) semanas posteriores al parto, la diferencia entre la cantidad que paga el IVSS y el cien por ciento (100%) de su salario básico. En todo caso, la trabajadora deberá presentar la certificación del IVSS en la cual conste la incapacidad y el pago de la prestación en dinero que se le haya acordado.

En los casos de permisos remunerados concedidos de acuerdo con lo establecido en el Literal A de la Cláusula N° 28 "Permisos Remunerados y no Remunerados" de esta Convención, la Empresa conviene en reconocer a los solos efectos de esta Cláusula N° 26 "Diferencia que no Paga el IVSS" como accidente de trabajo, la lesión sufrida por el trabajador como consecuencia de su participación en las actividades deportivas en representación de la empresa.

## **CLÁUSULA N° 27**

### **SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES**

El trabajador tendrá opción a participar en planes de Seguro de Vida y Accidentes Personales de cuyas primas mensuales la Empresa aportará el noventa por ciento (90%) de su valor. Mediante el Plan de Seguro de Vida los beneficiarios señalados por el trabajador recibirán una indemnización equivalente a treinta (30) meses de salario básico en caso de que éste falleciere y CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00), para los casos de incapacidad absoluta y permanente debidamente certificada, de acuerdo con los términos y con las condiciones establecidas en la



póliza respectiva. El Plan de Accidentes Personales tendrá una cobertura de hasta DOS MIL BOLÍVARES (Bs. 2.000,00)

## **CLÁUSULA N° 28**

### **PERMISOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS**

#### **A - REMUNERADOS:**

Disfrutarán de permisos remunerados a salario básico en las siguientes condiciones:

##### **1) PARA ATENCIÓN MÉDICA:**

Los trabajadores que asistan al Centro Médico del IVSS situado en el área industrial de la Planta, para recibir la atención médica requerida. Los trabajadores que deban asistir a los tratamientos médicos y consultas ordenadas por los médicos del IVSS sólo por el tiempo necesario, debiendo regresar inmediatamente después a sus respectivas labores. La Empresa mantendrá el servicio de transporte que actualmente viene prestando, entre el portón 3 de la Planta y el Centro Médico del IVSS situado en el área administrativa de la Planta. Aquellos trabajadores que deban asistir a los exámenes ordenados por los médicos industriales que presten servicios en el Centro Médico Industrial del IVSS, en Matanzas, sólo en el tiempo necesario debiendo regresar inmediatamente después a sus respectivas labores. El trabajador que sea referido por un médico del IVSS a consulta en San Félix o Ciudad Bolívar en especialidades que no se presten en la Planta, cada vez que así se le ordene y hasta un máximo de cinco (5) días por caso, cuando se deba a enfermedad o accidente no industrial. Cuando el trabajador sea referido por un médico de la Unidad de Medicina Ocupacional de SIDOR a consulta fuera del Municipio Autónomo Caroní, por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, la Empresa, además de lo establecido en el párrafo anterior le otorgará lo contemplado en la Cláusula N° 24 "Viáticos". Si este referimiento fuese hecho por un médico del IVSS, la Empresa complementará la asignación que deba recibir el trabajador por parte del IVSS hasta concurrencia con los montos contemplados en la Cláusula N° 24 "Viáticos". Cuando el trabajador no pueda regresar a su sitio de trabajo, dentro de la jornada, por dificultades en el transporte, se le pagará la jornada completa independientemente del tiempo que haya trabajado.

##### **2) POR MATRIMONIO:**

El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, siempre que tuviere más de dos (2) meses al servicio de la Empresa, en la jurisdicción del Municipio Autónomo Caroní del Estado Bolívar, hasta seis (6) días continuos de permiso cuando el matrimonio haya de tener lugar en el Estado Bolívar, y hasta ocho (8) días continuos de permiso, cuando el mismo se efectuare fuera de dicho Estado.

Asimismo, la Empresa le concederá una bonificación de CUATROCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 450,00). El beneficiario deberá presentar la correspondiente partida o constancia de matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración del mismo. En el caso de que ambos contrayentes presten servicios en la Empresa, el beneficio le será otorgado a cada uno de ellos.

El permiso concedido en esta Cláusula no interrumpe el contrato individual de trabajo para ninguno de los efectos legales o contractuales.

**3) POR NACIMIENTO:**

Catorce (14) días según lo establece la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad, al trabajador que le naciere un hijo de su esposa o de la mujer con quien habitualmente haga vida marital y cuyo nombre figure en el registro del IVSS. Este monto será pagado por la Empresa al trabajador y compensado de los aportes que la empresa realiza al IVSS. Además, recibirá una bonificación de cuatrocientos cincuenta bolívares (Bs. 450,00). El pago será efectuado al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la correspondiente partida de inscripción en el Registro Civil. Si el padre y la madre trabajaren en la Empresa, cada uno de ellos recibirá la cantidad de DOSCIENTOS TREINTA BOLÍVARES (Bs. 230,00). La solicitud deberá presentarla el trabajador dentro de los sesenta (60) días siguientes contados a partir de la fecha de nacimiento.

**4) POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:**

En caso de muerte de los siguientes familiares: cónyuge o persona con quien haga vida marital, inscritos en el registro del IVSS, padre, madre, hijos, abuelos y hermanos, en la siguiente forma:

- a) Cuando el sepelio tenga lugar dentro de la jurisdicción del Municipio Autónomo Caroní del Estado Bolívar, por tres (3) días consecutivos, y cuando el sepelio tenga lugar en cualquiera otra jurisdicción del Estado Bolívar, con excepción del Municipio Autónomo Caroní, por cuatro (4) días consecutivos;
- b) Cuando el sepelio tenga lugar fuera del Estado Bolívar, con excepción de los estados mencionados en la letra c), cinco (5) días continuos;
- c) Cuando el sepelio tenga lugar en alguno de los siguientes Estados: Zulia, Mérida, Táchira, Trujillo, Falcón, Portuguesa, Barinas, Lara, Yaracuy o Apure, ocho (8) días continuos.

De igual manera, la Empresa entregará al trabajador para gastos mortuorios la cantidad de QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00) en caso de fallecimiento del cónyuge o la persona con quien haga vida marital, inscrita en el registro del IVSS, o de sus hijos menores de dieciocho (18) años, o del padre o de la madre. Si hubiere más de un trabajador en la Empresa a quien beneficie esta Cláusula, la contribución se pagará sólo una vez. El beneficiario estará obligado a presentar a la Empresa la respectiva partida de defunción y la prueba del parentesco.

**5) PARA RENDIR DECLARACIONES:**

El trabajador que sea citado para rendir declaraciones ante las autoridades competentes del trabajo, judiciales, militares, ante el Prefecto o el Comandante de la Policía, hasta un (1) día por citación, siempre que la compruebe mediante la correspondiente boleta.

**6) PARA SOLICITUD DE LIBRETA MILITAR, CÉDULA DE IDENTIDAD, LICENCIA DE CONDUCIR Y DOCUMENTO DE ADQUISICIÓN DE VIVIENDA:**

Dos (2) días al trabajador, cuando tengan que realizar las gestiones necesarias para obtener la Libreta del Servicio Militar, obtener o renovar la Cédula de Identidad, así como para obtener y/o renovar la Licencia de Conducir, a quienes en cuya descripción de cargo aparezca como una de sus tareas manejar vehículos

automotores, así como para firma del documento de adquisición de vivienda. El trabajador deberá pedir el permiso a su superior inmediato por lo menos con dos (2) días de anticipación y comprobar debidamente su utilización.

#### 7) PARA COMPETENCIAS DEPORTIVAS:

Al trabajador que sea designado para intervenir en competencias deportivas estatales, nacionales o internacionales, siempre que la designación sea hecha por organismos deportivos oficialmente reconocidos, por el tiempo que dure la participación del trabajador en la competencia. En caso de competencias nacionales o internacionales, estos permisos serán prorrogados por el tiempo necesario para los viajes de ida y regreso entre Ciudad Guayana y el lugar de la competencia, por avión o vehículo automotor según el caso. Estos permisos serán remunerados, a razón de salario básico más el tiempo de viaje que le corresponda, se harán extensivos en las mismas condiciones al trabajador de la Planta que sea designado como manager o entrenador según el caso, para cada competencia, siempre que la designación sea hecha por organismos deportivos oficialmente reconocidos. Igualmente, la Empresa concederá permisos remunerados, a razón de salario básico más tiempo de viaje que le corresponda, a los trabajadores que deban representar a la Planta en torneos deportivos oficialmente reconocidos, así como en aquellos otros eventos deportivos donde la Empresa se haga representar, en aquellos días cuando deban participar en partidos de dichos torneos. Además, cancelará los beneficios establecidos en la Cláusula N° 24 "Viáticos" de esta Convención, cuando represente a la Empresa en eventos deportivos fuera de Ciudad Guayana.

#### 8) PERMISO PARA TRABAJADORES QUE ESTUDIAN:

La Empresa concederá permiso remunerado, a razón de salario básico, a aquellos trabajadores que se encuentran realizando estudios del Séptimo al Noveno grado de Educación Básica, Media Diversificada, Técnicos o Universitarios, para presentar exámenes finales de sus respectivos cursos, mediante constancia del respectivo plantel, que deberá ser presentada con no menos de tres (3) días de antelación, indicando fecha y hora del examen, así como constancia donde demuestre que el mismo fue utilizado para el fin solicitado.

9) PARA TRABAJADORES DE LA NOMINA AMPARADA: Tendrán derecho a permiso remunerado debidamente justificados, a razón de salario básico, hasta por un máximo de seis (6) días por año, no acumulables, siempre que no sea en los treinta (30) días posteriores ni en los treinta (30) días anteriores al disfrute de sus vacaciones.

Por último, La Empresa aplicará lo previsto en la LOPCYMAT y su Reglamento referente a los permisos.

#### B - NO REMUNERADOS:

La Empresa concederá permisos no remunerados:

1) A sus trabajadores hasta un máximo de siete (7) días por año, cuando ello no cause trastornos en la marcha de las operaciones de la Empresa, y medien circunstancias que así lo justifiquen. A tal efecto, el trabajador deberá solicitar el permiso por escrito con no menos de cinco (5) días de anticipación, expresando en la solicitud los motivos de la misma. El permiso podrá ser solicitado con una anticipación menor en los casos de manifiesta urgencia y la Empresa así lo

concederá. Es entendido que los permisos aquí establecidos no son acumulables. Las partes convienen que todo permiso que la Empresa concede al trabajador, será sin remuneración, salvo aquellos casos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y en esta Convención. La Empresa podrá otorgar permisos remunerados a salario básico, aparte de los casos específicamente contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo y esta Convención, en otros casos en que a juicio de la Empresa así se justifique.

**2) POR DETENCIÓN POLICIAL:**

El trabajador detenido policialmente por hechos acaecidos fuera del lugar de trabajo y sin relación con éste, la Empresa conviene en no despedirle, considerándolo bajo permiso no remunerado, durante el tiempo que permanezca detenido hasta un máximo de quince (15) días continuos, siempre y cuando el trabajador no haya sido detenido dos (2) veces anteriormente por un lapso no mayor de ocho (8) días en cada oportunidad. En este último caso, estará obligado a comprobar mediante constancia expedida por la autoridad competente o por otro medio idóneo, que no ha sido culpable del hecho imputado como motivo de su detención.

**3) POR DETENCIÓN JUDICIAL:**

El trabajador detenido judicialmente hasta por un lapso máximo de cincuenta (50) días hábiles.

**4) PARA CARGOS LEGISLATIVOS:**

En los casos de que un trabajador al servicio de la Empresa resultare electo para desempeñar funciones en la Asamblea Nacional o Consejo Legislativo Regional y Concejos Municipales de la Jurisdicción del Estado Bolívar y solicitare permiso no remunerado de la Empresa, esta analizará cada caso en particular a los fines del otorgamiento de un permiso no remunerado por el tiempo durante el cual ejerzan efectivamente dichas funciones.

**CLÁUSULA Nº 29**

**PAGO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

En caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo, la Empresa se compromete a cubrir el costo total de los gastos de entierro.

En caso de fallecimiento del trabajador por cualquiera otra causa, la Empresa pagará:

1) Como contribución para gastos mortuorios la cantidad de MIL BOLÍVARES (Bs. 1.000,00). Esta contribución se otorgará independientemente de la asignación funeraria de CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 5.000,00) establecida en los artículos números 40 de la Ley del Seguro Social Obligatorio y 165 de su Reglamento, y será entregada a la persona que demuestre haber pagado los gastos de entierro.

2) La prestación por antigüedad, salarios, utilidades, vacaciones, intereses sobre la prestación por antigüedad, bono vacacional y otros conceptos causados que constituyan derechos adquiridos de conformidad con la Ley, a los familiares del trabajador, de acuerdo con las disposiciones aplicables de la Ley Orgánica del Trabajo y del Código Civil.

3) La cantidad de DOS MIL BOLÍVARES (Bs. 2.000,00) como contribución especial, cualquiera que fuere la causa del fallecimiento.

Dicha cantidad será pagada a los familiares señalados en el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo, dentro de las condiciones y términos establecidos en los Artículos 569 y 570 ejusdem. Cuando falte el cónyuge, en lugar de él tendrá derecho la persona que hubiere llevado vida marital con el (la) trabajador (a) durante los dos (2) años anteriores al fallecimiento de éste (a), o menos, cuando tuvieren uno o más hijos reconocidos por el (la) trabajador (a), y siempre que esté inscrito (a) como tal en el registro del IVSS llevado por la Empresa.

4) Las contribuciones convenidas en ésta Cláusula son adicionales a lo estipulado para estos mismos beneficios en la Legislación Laboral Venezolana vigente.

5) En caso de fallecimiento del trabajador cualquiera que fuera la causa, la Empresa dará prioridad, en igualdad de condiciones para cubrir cargos vacantes a un (1) hijo (a) del trabajador fallecido, mayor de dieciocho (18) años que solicite empleo en un lapso no mayor de dos (2) meses contados a partir de la fecha del fallecimiento

### **CLÁUSULA N° 30**

#### **CONTRIBUCIÓN ESPECIAL POR INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE**

En caso de incapacidad absoluta y permanente del trabajador, por causa de accidente industrial o enfermedad profesional, debidamente certificada por el IVSS, la Empresa le pagará al trabajador como contribución única la cantidad de CUATRO MIL BOLÍVARES (Bs. 4.000,00). En caso de incapacidad absoluta y permanente por accidente o enfermedad no profesional, debidamente certificada por el IVSS, la Empresa le pagará al trabajador como contribución única la cantidad de DOS MIL CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 2.400,00). En caso de Incapacidad Parcial y Permanente, por Accidente o Enfermedad Profesional, la cantidad de MIL SETECIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.700,00), cuando el porcentaje de incapacidad, certificada por el IVSS, supere el treinta por ciento (30%).

Las contribuciones convenidas en esta Cláusula son adicionales a lo estipulado para estos mismos beneficios en la Legislación Laboral Venezolana vigente. En caso de un accidente industrial en el cual el médico tratante del IVSS certifique la necesidad de una prótesis, el trabajador deberá solicitarla al referido instituto de acuerdo con lo establecido en el artículo 157 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social; si transcurrido un mes de la solicitud el IVSS no la hubiere suministrado, la Empresa se compromete a asumir por una sola vez el costo de la misma. En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo a causa de accidente industrial o enfermedad profesional debidamente certificada por el IVSS, la Empresa dará prioridad, en igualdad de condiciones para cubrir cargos vacantes, a un (1) hijo (a) del trabajador afectado, mayor de dieciocho (18) años, que solicite empleo en un lapso no mayor de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la relación de trabajo con la Empresa por esta causal.

### **CLÁUSULA N° 31**

#### **EXTENSION DEL PLAN DE JUBILACION**

La Empresa se compromete a extender a los trabajadores de la nómina diaria los beneficios contemplados en el Plan de Jubilaciones que Sidor ha instituido para los trabajadores de la nómina mensual, en los mismos términos y condiciones

aplicables a estos últimos. Es entendido que los trabajadores que, en virtud de lo expuesto, resulten beneficiarios del Plan, continuarán disfrutando de lo señalado en la Cláusula N° 18 “Plan Vacacional y Turismo Social”, Cláusula N° 39 “Entrega de Juguetes”, Cláusula N° 23 “Becas” y de los exámenes médicos periódicos de acuerdo al régimen establecido por Medicina Ocupacional. Por lo que respecta a aquellos trabajadores de la nómina diaria que antes de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, por haber sido pensionados por vejez o incapacitados de manera absoluta y permanente por el IVSS por causa de accidente industrial o enfermedad profesional, se encuentren percibiendo el beneficio que preveía la Cláusula N° 31 de la Convención Colectiva suscrita el 03 de marzo de 1995, tendrán derecho a una Bonificación de Fin de Año en la misma oportunidad y en idénticos términos y condiciones que la que recibe el personal jubilado, a razón de un valor equivalente a cuatro (4) meses calculado sobre la base del valor mensual de la pensión otorgada por Sidor, y continuarán recibiendo asimismo los beneficios señalados en las cláusulas de la Convención sobre “Plan Vacacional y Turismo Social”, “Entrega de Juguetes”, “Becas”, así como los exámenes periódicos de acuerdo al régimen establecido por Medicina Ocupacional.

#### **BENEFICIOS ADICIONALES AL PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES QUE APLICA LA EMPRESA**

Ambas partes convienen en incluir al Plan de Jubilaciones y pensiones que actualmente aplica la empresa a sus trabajadores, siguientes beneficios:

- 1.) Homologación de las pensiones mínimas, al salario mínimo nacional.
- 2.) Cobertura automática en los planes de salud de los cuales son beneficiarios los trabajadores activos. La empresa pagará el 90% del costo total de este beneficio. Estos planes se seguirán prestando a los familiares que legalmente les corresponda, después de fallecido el jubilado o pensionado.
- 3.) Aporte de TRECE MIL BOLIVARES (13.000 Bs.), por una sola vez, durante la vigencia del Contrato, para actividades culturales.
- 4.) Otorgarles el uso de un espacio para el funcionamiento de AJUSO, en SUTISS-MANOA y Ciudad Bolívar ( Club Siderúrgico); incluye dotación indispensable. La representación de SUTISS, acepta ceder el espacio de SUTISS-MANOA
- 5.) Dotación anual de uniformes a los jubilados y pensionados que en representación de SIDOR, participen en los juegos deportivos de trabajadores pasivos interempresas; igualmente, cuando los juegos impliquen movilización de los equipos participantes, la empresa les apoyará con el transporte respectivo.
- 6.) La empresa dispondrá de sillas de ruedas, muletas, andaderas, bastones y aparatos ortopédicos para, en caso de emergencia, facilitarlas en calidad de préstamo a jubilados y pensionados que presenten prescripción médica correspondiente con indicación de la temporalidad del requerimiento.
- 7.) La empresa descontará de su pensión, a los miembros de AJUSO, que autoricen por escrito, en planilla individual, las cuotas ordinarias y extraordinarias que acuerde la asociación.

- 8.) Aporte de SEIS MIL BOLÍVARES (6.000 Bs.), por cada año, para actividades sociales.
  - 9.) Entrega de juguetes a todos los hijos de jubilados o pensionados, aun cuando no estén incluidos en el I.V.S.S..
  - 10.) Respuesta oportuna a la correspondencia presentada por AJUSO.
  - 11.) Pensión de sobrevivientes para los familiares a quienes legalmente les corresponda
- Único: la empresa continuará prestando los beneficios que se le vienen dando a los jubilados y pensionados, a nivel, recreativo, social, educativo, cultural, médico asistencial, operativos de fe de vida, en los términos que se vienen realizando.

## **CLÁUSULA N° 32**

### **DEFENSA DE LOS CONDUCTORES**

En el caso de que un trabajador fuere detenido en razón de un accidente de tránsito ocurrido mientras está conduciendo un vehículo en cumplimiento de sus funciones o por instrucciones de la Empresa, ésta conviene en pagarle una cantidad equivalente a su salario básico mientras dure la detención hasta un lapso máximo de sesenta (60) días hábiles. Si en el transcurso de dicho lapso el trabajador es absuelto y puesto en libertad, será reincorporado a su trabajo en forma definitiva; si en el mismo lapso fuere puesto en libertad bajo fianza, será incorporado al trabajo hasta cuando el caso sea decidido por sentencia definitiva. En toda situación en que el trabajador sea declarado culpable del accidente, quedará incurso en las disposiciones establecidas al efecto en la Ley Orgánica del Trabajo y en la Ley de Tránsito Terrestre. La Empresa mantendrá en vigencia una póliza de seguro para todos sus vehículos que cubra los riesgos de sus respectivos conductores, inclusive los gastos de defensa.

## **CLÁUSULA N° 33**

### **SERVICIO MILITAR**

La Empresa conviene en que el trabajador llamado al Servicio Militar, siempre y cuando sea efectivamente incorporado al mismo, podrá a su elección:

1) Renunciar a su cargo, en cuyo caso recibirá el pago de la prestación de antigüedad, vacaciones y vacaciones fraccionadas que le correspondan por el tiempo de servicio dentro de la Empresa, según la Ley, esta Convención y cualquiera otra que constituya derecho adquirido.

2) Acogerse a lo dispuesto en los artículos N° 93 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuyo caso se considerará en suspenso su contrato de trabajo. Si el trabajador decidiera renunciar y después de su licenciamiento, siempre que éste no ocurra por expulsión, solicitar su reenganche a la Empresa dentro de un plazo de treinta (30) días continuos contados a partir de su licenciamiento, la Empresa le reconocerá el derecho de prioridad sobre cualesquiera otros aspirantes para su reemplazo bajo un nuevo contrato de trabajo.

Si optare por lo establecido en el aparte 2), después de su licenciamiento, se aplicarán las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Trabajo. En caso de que el trabajador no sea incorporado al Servicio Militar y se presente nuevamente a la Empresa, dentro de un plazo no mayor de cincuenta (50) días continuos

contados desde la fecha en que se separó del trabajo, la Empresa reconocerá este lapso como permiso no remunerado y lo reincorporará al trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 34**

##### **CAMPOS DEPORTIVOS**

La Empresa, en los contratos que celebre con las empresas constructoras de las viviendas previstas en la Cláusula N° 20 de esta Convención “PLAN DE VIVIENDA”, incluirá una cláusula penal que garantice el cumplimiento por parte de éstas de las disposiciones legales sobre áreas deportivas. En cuanto a los campos deportivos construidos por SIDOR en Unare, Vista al Sol y Upata, las partes los entregarán a la comunidad respectiva, estableciendo un programa de concientización que garantice por una parte, el uso y el cuidado de los mismos por parte de las respectivas comunidades y por la otra su adecuado y normal mantenimiento. En virtud de que actualmente se dispone de un terreno ubicado en la Urbanización Los Próceres de Ciudad Bolívar, la Empresa lo acondicionará para la práctica de béisbol y sóftbol. Una vez concluida la ejecución de las obras, las partes procederán a entregarlo a la comunidad respectiva, en forma similar a las establecidas anteriormente. La Empresa seguirá su política de acondicionamiento y mantenimiento del campo deportivo en Mapanare.

Asimismo, la Empresa continuará promoviendo la recreación y utilización del tiempo libre y descanso de sus trabajadores. En tal sentido, iniciará la ejecución de las obras de un proyecto recreativo, deportivo y cultural en las instalaciones de SUTISS Manoa, transcurridos dos (2) meses siguientes a la homologación del presente convenio colectivo. Todo en aras de contribuir a la mejor calidad de vida de sus trabajadores, la integración familiar y el bienestar social. El referido proyecto será evaluado y aprobado por las partes.

#### **CLÁUSULA N° 35**

##### **COMPRA DE MATERIALES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa facilitará a sus trabajadores la adquisición de productos fabricados por SIDOR, a precios preferenciales similares a los que se ofrecen a las asociaciones de vivienda conformada por trabajadores de la empresa, cuando dichos materiales sean utilizados para mejoras en la vivienda propia del trabajador o la auto-construcción de la misma de conformidad con el procedimiento establecido al efecto. Asimismo, la Empresa dará preferencia a sus trabajadores para la adquisición de material excedente desincorporado.

#### **CLÁUSULA N° 36**

##### **COMEDORES**

La Empresa continuará ofreciendo a sus trabajadores, como lo ha venido haciendo, el servicio de comedores donde se suministrarán comidas higiénicas, abundantes, dietéticas, balanceadas y sanas, con la asistencia y supervisión de un nutricionista. La Empresa continuará la práctica de mantener, en las mismas condiciones actuales, el servicio de comedores durante los días sábados, domingos y feriados. La calidad y variedad de la comida será fiscalizada por el Comité de Higiene y Seguridad integrado por representantes de las partes. La



Empresa conviene igualmente en acondicionar, en aquellos departamentos donde sea necesario, sitios adecuados provistos de calentadores para el uso de trabajadores que lleven su comida al trabajo. Ambas partes convienen en mantener el precio a abonar por los trabajadores por cada comida en treinta y cinco céntimos (Bs. 0.35,ctms). Asimismo, la Empresa se compromete en mantener un sistema que permita ofrecerles, al mismo precio aquí establecido, a aquellos trabajadores que laboran en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., una comida similar a la que actualmente ofrece de acuerdo con lo pautado en la Cláusula "Suministro de comida en sobretiempo".

### **CLÁUSULA N° 37**

#### **ÚTILES ESCOLARES**

SIDOR contribuirá anualmente con la adquisición de útiles escolares para los hijos de sus trabajadores inscritos en los registros del IVSS, que cursen estudios del primero al noveno grado de Educación Básica y Educación Media (Diversificada y Profesional), en institutos debidamente inscritos en el Ministerio de Educación y siempre que no fueren repitientes, salvo que deban repetir el curso por razones derivadas de enfermedad o accidente, o por causas de enfermedades neurológicas congénitas hasta por un período repitiente en este último caso, mediante un aporte en dinero efectivo de CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 400,00) para el caso de Educación Básica y QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00) para Educación Media (Diversificada y Profesional), por cada hijo del trabajador. Este beneficio no se acumulará de un año para otro. Si el padre y la madre prestaren servicios en SIDOR, el beneficio previsto en esta Cláusula no se duplicará, y será entregado a uno cualquiera de ellos. Para optar a este beneficio el trabajador deberá presentar la constancia de inscripción expedida por el Director del Plantel respectivo, dentro de los tres (3) meses siguientes al inicio del año escolar y, la contribución de la Empresa se hará efectiva dentro del mes siguiente a dicha presentación.

ÚNICO: Las partes acuerdan que el beneficio contemplado se aplicará en el caso de institutos como La Fundación La Salle o similares, donde el período de estudios medios diversificados puede extenderse hasta tres (3) años. Sindicato y Empresa instalarán una comisión paritaria para la implementación de ferias escolares anuales, tendentes a facilitar la adquisición de útiles por parte de los trabajadores. La instalación de esta comisión tendrá lugar dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de esta Convención Colectiva de Trabajo.

### **CLÁUSULA N° 38**

#### **GUARDERIAS INFANTILES**

La Empresa dará cumplimiento a la obligación contenida en los artículos 391 y 392 de la Ley Orgánica del Trabajo Vigente, en concordancia con lo previsto en los artículos 101 y siguientes de su Reglamento.

En tal sentido la empresa cubrirá hasta un 40% del salario mínimo por concepto de matrícula y mensualidades, a las guardería o servicios de educación inicial debidamente inscritos ante las autoridades competentes, para los hijos de sus trabajadores hasta los cinco (5) años de edad, cualquier diferencia por encima del

porcentaje anteriormente señalado quedara a cargo exclusivamente del trabajador.-

Los pagos a las guarderías infantiles o servicios de educación inicial, se efectuarán directamente por la empresa quien conservará los recibos o comprobantes, y en ningún caso al trabajador. Es entendido que se trata de un beneficio de carácter social, y en ningún caso será considerado salario.

Cuando los padres fueran trabajadores al servicio de varios patronos, se acordará entre estos la forma de cumplir con esta obligación y distribuir el costo del servicio.-

### **CLÁUSULA N° 39**

#### **ENTREGA DE JUGUETES**

La Empresa continuará entregando juguetes apropiados y de buena calidad a los hijos de sus trabajadores, inscritos en los registros del IVSS, que no hayan cumplido los trece (13) años de edad al 30 de Noviembre del año respectivo y a los que cumplan trece (13) años entre el 1° y el 31 de Diciembre del año correspondiente. La Empresa entregará los juguetes a los hijos de los trabajadores en la primera quincena del mes de diciembre. A tales efectos, cinco (5) meses antes de la fecha prevista para la entrega de juguetes, se instalará una comisión en la que participará un representante designado por el Sindicato para determinar lo relacionado con la selección y entrega de los juguetes.

### **CLÁUSULA N° 40**

#### **EDUCACIÓN**

Siempre que no existan en la zona de residencia del trabajador, en la región Guayana, escuelas de educación básica gratuita, o que el cupo de éstas no sea suficiente para que sus hijos en edad escolar puedan inscribirse, la Empresa costeará la inscripción y las mensualidades en institutos privados, de aquellos que no hayan obtenido cupo en institutos oficiales, hasta cuando puedan obtenerlo. Asimismo, siempre que se cumplan las condiciones arriba señaladas, se otorgará este beneficio a dos (2) hijos por trabajador por año escolar para que curse estudios en el Ciclo Diversificado en institutos privados.

En los términos de esta cláusula, la Empresa costeará la inscripción y las mensualidades en institutos privados cuando se trate de hijos de los trabajadores menores de 18 años, inscritos en el IVSS, que padezcan de enfermedades neurológicas congénitas y deban cursar programas de Educación Especial

Se solicitará la constancia de no cupo sólo a los trabajadores que requieran el pago de educación privada por primera vez, en el caso de los hijos para quienes no logren cupo en las escuelas públicas.

Los niños en edad preescolar, entre 5 y 6 años de edad, tendrán el mismo derecho de recibir los beneficios contractuales relativos al pago de su educación.

### **CLÁUSULA N° 41**

#### **BIBLIOTECAS ESCOLARES**

1.- La Empresa conviene en continuar colaborando para el mejor funcionamiento de las Bibliotecas del Banco del Libro, cuyo establecimiento en Ciudad Guayana

ha sido promovido por la Corporación Venezolana de Guayana, para que dichas bibliotecas cuenten con los textos escolares para los alumnos de educación básica.

2.- La Empresa, de igual manera, conviene en mantener y mejorar las Bibliotecas Escolares en los Centros de Acción Social que tiene en funcionamiento en las urbanizaciones VENTUARI y UD-146 de Ciudad Guayana.

Asimismo, la empresa con el objeto de coadyuvar al acervo cultural de sus trabajadores, propiciará programas de capacitación para el manejo de herramientas en ambiente Windows e Internet. A tal efecto, el sindicato presentara el listado de trabajadores que deseen participar en el referido programa.-

## **CLÁUSULA Nº 42**

### **ENTRENAMIENTO DE TRABAJADORES**

Con el propósito de brindar iguales oportunidades a todos sus trabajadores para desarrollarse de acuerdo a su capacidad y formación personal, de hacer menos repetitivas y rutinarias las labores realizadas por ese personal y de elevar la aptitud laboral y deseo de superación, haciendo especial énfasis en el desarrollo de un trabajador más calificado para el desempeño de tareas técnicas o artesanales flexibles, que pueda desenvolverse de manera más productiva en situaciones diferentes, las partes acuerdan que la Empresa establecerá programas de Capacitación, Entrenamiento y Desarrollo con las siguientes orientaciones:

- Garantizar la idoneidad del trabajador para desempeñar los cargos y funciones existentes y aquellos que pudiesen crearse por razones de nuevos requerimientos técnicos, organizacionales o funcionales, con calidad y bajo condiciones de seguridad.

- Capacitar al trabajador para desempeñar todas las responsabilidades inherentes a los puestos y funciones a los que sea destinado, así como para permitir su promoción a nuevos cargos o el desempeño adecuado de suplencias temporales, y la más amplia intercambiabilidad de puestos y funciones para las que el personal se encuentre capacitado.

- Garantizar los más altos estándares de calidad, eficacia y productividad en el cumplimiento de las tareas.

- Contribuir a una mayor estabilidad y a mejorar la calidad de vida del trabajador y su ámbito social. El mencionado programa responderá a los requerimientos funcionales del cargo en lo inherente a su desempeño, a las necesidades de adaptabilidad entre cargos y categorías y a los aspectos de seguridad industrial, a las necesidades de la Empresa y al potencial e intereses de los trabajadores relativos a su desarrollo profesional.

En tal sentido, desarrollará el programa en las siguientes áreas:

- 1.) Ningún trabajador podrá ser requerido a realizar trabajo alguno sin antes haber recibido entrenamiento adecuado que le permita realizarlo eficientemente y de la manera más sana y más segura. Este entrenamiento debe incluir el procedimiento de trabajo seguro y todos los aspectos de higiene y seguridad relacionados tanto con el trabajo en sí, como con el lugar de trabajo, y en general todas las medidas de prevención que debe tomar el trabajador durante su jornada de trabajo. No puede entenderse como entrenamiento la simple asignación del trabajador a una

labor ni la observación a otros trabajadores, sino la enseñanza sistemática impartida por la Empresa sobre el procedimiento, normas y detalles de la labor a ejecutar, y la práctica de la misma bajo la guía, observación y corrección de los niveles superiores, sin perjuicio de las responsabilidades propias de cada trabajador y su necesaria autonomía creciente derivada del conocimiento impartido;

2.) Todo trabajador que haya sido capacitado conforme se prevé en esta cláusula podrá ser destinado por la empresa para la realización de cualquier trabajo o función para la que haya sido capacitado, si ello se funda en necesidades derivadas del funcionamiento eficiente de la Planta.

3) Con miras a lograr la promoción de los trabajadores de la Industria Siderúrgica a través del perfeccionamiento y especialización de los mismos en el desempeño de nuevas tareas, la Empresa dispondrá lo siguiente:

a.) De acuerdo a sus requerimientos, establecerá programas especiales para adiestrar y entrenar a los trabajadores en ciertos puestos o cargos, en los cuales, por su índole totalmente nueva, no existe experiencia en el país o el trabajador no tenga experiencia en ellas. Para estos trabajadores habrá movilidad de una a otra de las tareas por las que sean necesario pasar a los efectos del adiestramiento durante el período de su entrenamiento.

b.) El tiempo de entrenamiento será establecido de acuerdo con los requerimientos del puesto o función y las condiciones individuales de cada trabajador.

c.) Los trabajadores que presten sus servicios en calidad de entrenante deberán tomar los cursos que se les indique y se someterán a los correspondientes exámenes y pruebas de evaluación, los cuales deberán garantizar objetividad en su diseño y en su aplicación.

4.) En el deseo de contribuir al mejoramiento de la preparación técnica de su personal, la Empresa continuará la práctica de realizar cursos de capacitación utilizando para ello la colaboración del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y otros institutos educacionales, cuando sea necesario. El sindicato podrá recomendar a la Empresa la realización de cursos de capacitación para trabajadores artesanales en determinadas materias inherentes a las actividades de la Planta y la Empresa tomará en consideración tales recomendaciones de acuerdo a sus requerimientos operacionales. Con el propósito de favorecer la identificación del trabajador con su empresa, esta mantendrá y fortalecerá su política de involucramiento del personal en la calidad, recurriendo a prácticas internacionalmente reconocidas, suministrando información sobre los procesos y planes, cumplimiento de metas y facilitando el entrenamiento de los trabajadores para el manejo adecuado de la información.

### **CLÁUSULA Nº 43**

#### **REHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR**

La Empresa conviene que en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales que ocasionen discapacidad parcial e impida al trabajador volver a desempeñar su trabajo habitual, le someterá a entrenamiento durante un período de hasta seis (6) meses para tratar de adaptarlo a un trabajo apropiado a sus condiciones. De existir opinión favorable por parte del Servicio de Seguridad y

Salud de SIDOR, este período de entrenamiento podrá extenderse hasta por dos (2) meses adicionales. La Empresa notificará a la Comisión Paritaria de Higiene y Seguridad Industrial las recomendaciones sobre el caso. De acuerdo con el artículo 584 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, la Empresa estará obligada a proporcionárselo, y con este objeto, está facultada para hacer los traslados de personal que sean necesarios. Durante dicho entrenamiento el trabajador recibirá su salario básico anterior, además de los beneficios legales y contractuales que correspondan a su nueva actividad. Asimismo, la Empresa y el Sindicato harán gestiones por ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el Ministerio del Trabajo y la Corporación Venezolana de Guayana tendientes a lograr el establecimiento de un Centro de Atención para Quemados en alguno de los centros hospitalarios de Ciudad Guayana. Es entendido que estas gestiones deben realizarse en el primer año de vigencia de esta Convención.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Para el caso de trabajadores que resulten lesionados gravemente por quemaduras como consecuencia de accidentes industriales, mientras no se establezca una unidad para la atención intensiva de quemados en alguno de los Centros Hospitalarios de Ciudad Guayana, la Empresa asumirá por su cuenta la atención requerida.

#### **CLÁUSULA N° 44**

##### **TRABAJO ADECUADO PARA CONVALECIENTES**

La Empresa proporcionará a los trabajadores convalécientes de accidentes industriales o enfermedades profesionales, trabajo adecuado a su condición de convalécientes. A los efectos de esta Cláusula, el médico del IVSS certificará la condición de convaléciente del trabajador, indicará la naturaleza del trabajo que éste no pueda realizar, y señalará el período aproximado de convalecencia. Es expresamente entendido y convenido que, cuando por aplicación de esta Cláusula, el trabajador convaléciente permanezca más de treinta (30) días continuos en el ejercicio de un cargo diferente al suyo, dicho trabajador no se considerará titular del nuevo cargo y al terminar el referido período de convalecencia se reintegrará a su cargo anterior.

#### **CLÁUSULA N° 45**

##### **PRIMEROS AUXILIOS**

La Empresa continuará la práctica de disponer en lugares apropiados botiquines de primeros auxilios, así como la práctica actual en cuanto a la ubicación de camillas y proveerá el personal paramédico y el vehículo necesario para el traslado de sus trabajadores que, dentro de las instalaciones de la Planta, requieran de dichos servicios hasta el Centro Asistencial más cercano y viceversa, si ello fuere necesario. A los fines del debido mantenimiento de los botiquines de primeros auxilios la Empresa instalará, donde se requieran, escaparates fijos con las respectivas llaves, las cuales estarán a cargo del Supervisor inmediato en cada turno.

Los Supervisores y trabajadores deben informar de inmediato a control de emergencia los accidentes y lesiones que ocurran en su área de responsabilidad o trabajo, la empresa a partir de tal conocimiento realizara las notificaciones ante el

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad Laborales y la Comisión Paritaria de Higiene y Seguridad de conformidad con lo previsto en el artículo 73 de la LOPCYMAT.

#### **CLÁUSULA Nº 46**

##### **FUERO SINDICAL**

Adicionalmente a los once (11) miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, a quienes se aplica el fuero sindical previsto en el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa reconoce fuero contractual análogo al legal: 1) A cuatro (4) vocales del Comité Ejecutivo del Sindicato. Tanto el fuero legal como el contractual estarán en vigencia por todo el tiempo durante el cual el trabajador permanezca como miembro del Comité Ejecutivo, y durante un lapso adicional de seis (6) meses de la pérdida de tal carácter. 2) Igualmente, a los tres (3) miembros principales del Tribunal Disciplinario. 3) A cinco (5) miembros de la Junta Directiva Seccional de Ciudad Bolívar. 4) A cinco (5) miembros de la Junta Directiva Seccional de Upata. 5) A cinco (5) miembros de la Junta Directiva Seccional de Empleados. 6) A cinco (5) miembros de la Junta Directiva Seccional de Peritos y Técnicos. 7) A los Delegados Departamentales elegidos en proporción de un (1) delegado por cada noventa (90) trabajadores sindicalizados, del respectivo Departamento, más tres (3) delegados adicionales que serán asignados por el sindicato en el Departamento y en el centro de costos que este considere conveniente, los cuales serán escogidos por votación universal, directa y secreta de los trabajadores. Estos Delegados sólo podrán ser removidos por los mismos trabajadores. Los fueros determinados en los numerales 2, 3, 4, 5, 6 y 7 de la presente cláusula tendrán vigencia durante el ejercicio de los cargos hasta tres (3) meses después del cese de los mismos. La participación escrita a la Empresa de la elección o la remoción de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, de los miembros principales del Tribunal Disciplinario, de las Juntas Directivas Seccionales y de los delegados departamentales, será hecha por intermedio del sindicato dentro del término de dos (2) días hábiles siguientes a la designación. Los trabajadores amparados por el fuero sindical previstos en esta cláusula están obligados a cumplir con las disposiciones que les impone la Ley, esta Convención Colectiva y sus respectivos contratos individuales de trabajo, y a procurar que el cumplimiento de sus funciones sindicales no interfieran con el de sus obligaciones para con la Empresa, ni perjudique las labores de los demás trabajadores. La calificación de despido de los trabajadores amparados por el fuero contractual, deberá tramitarse de acuerdo con lo previsto en la Cláusula Nº 82 "Comisión Tripartita de Arbitraje" de esta Convención. Tendrán derecho a permisos remunerados a salario básico los delegados sindicales hasta un total máximo de treinta y dos (32) horas por mes, no acumulables, para realizar las gestiones inherentes a sus cargos. Estos permisos horarios cuando sean concedidos por la jornada completa, serán remunerados, adicionalmente, con el monto correspondiente al tiempo de viaje. Los permisos deberán ser solicitados por el Comité Ejecutivo del Sindicato y concedidos en condiciones que no causen perturbaciones en las actividades de la Empresa.

## **CLÁUSULA N° 47**

### **PERMISOS SINDICALES**

#### **1) DIRECTIVOS A TIEMPO COMPLETO:**

Tendrán derecho a permisos a tiempo completo, remunerados a salario básico, once (11) miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, así como el secretario de organización de cada una de las Seccionales de Upata, Ciudad Bolívar, de Empleados y de Peritos y Técnicos. El Sindicato participará a la Empresa, por escrito, los nombres de los beneficiarios de dichos permisos. Ambas partes convienen que los Directivos Sindicales a tiempo completo, a que se refiere este numeral, además de lo allí establecido, se les aplicarán los beneficios contemplados en la Cláusula N° 12 “Tiempo de Viaje y Transporte”.

Así mismo, queda establecido que tales permisos no podrán ser considerados como interrupción del contrato individual de trabajo para todos los efectos legales y contractuales. Los trabajadores a quienes se les otorgue permiso a tiempo completo, de conformidad con esta Cláusula, tendrán derecho a que se les aplique la política salarial de la Empresa para el personal amparado por la presente Convención Colectiva. Queda entendido que a la finalización del permiso a tiempo completo, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en el mismo cargo o en uno similar sin perjuicio de sus condiciones salariales.

#### **2) PARA SESIONES:**

La Empresa concederá permiso remunerado, a razón de salario básico, más Tiempo de Viaje a los Miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato no amparados por el numeral titulado “Directivos a Tiempo Completo”, cuando deban asistir a sesiones del Comité Ejecutivo. Dichos permisos no podrán exceder de treinta y seis (36) horas por mes para cada uno. Igualmente, concederá permisos remunerados, a razón de salario básico más Tiempo de Viaje, de dieciséis (16) horas mensuales, a cada uno de los miembros de las Juntas Directivas de las Seccionales de Upata, Ciudad Bolívar, de empleados y de Peritos y Técnicos, exceptuando el secretario de organización, con permiso a tiempo completo, de cada una de ellas, indicado en el Numeral 1 de esta Cláusula, que gocen del fuero previsto en la Cláusula N° 46 “Fuero Sindical” del Convenio Colectivo para asistir a las reuniones de sus respectivas Seccionales.

Los permisos deberán ser solicitados por el Sindicato, por escrito y con veinticuatro (24) horas de anticipación para que puedan ser tomadas las providencias adecuadas para asegurar la continuidad de las labores. Los permisos a que se refiere este numeral no serán acumulables. Así mismo, queda establecido que tales permisos no podrán ser considerados como interrupción del contrato individual de trabajo para todos los efectos legales y contractuales.

#### **3) PARA ASISTIR A LAS CONVENCIONES SINDICALES:**

La Empresa concederá permiso remunerado a razón de salario básico, a los trabajadores a su servicio que sean designados como delegados a las siguientes clases de convenciones sindicales:

a) Para Convenciones Regionales, un máximo de siete (7) delegados, hasta por el término de tres (3) días continuos;

b) Para Convenciones Nacionales, un máximo de doce (12) delegados, hasta por el término de siete (7) días continuos;

c) Para Convenciones Internacionales, hasta tres (3) delegados por el término de treinta (30) días hábiles. En caso de necesidad, la Empresa podrá extender los permisos para la asistencia a convenciones sindicales, hasta por un plazo adicional semejante a los previstos en la enumeración anterior, pero sin remuneración.

Es entendido que para cada clase de convenciones sólo se concederá un permiso por año. Los permisos referidos en este numeral no son acumulables, y deberán ser solicitados por el Sindicato, por escrito, con la debida anticipación según el caso. Asimismo, la Empresa conviene en conceder permiso remunerado, a razón de salario básico, hasta un número máximo de cinco (5) de sus trabajadores para asistir a cursos de capacitación sindical organizados en el país por la FEDERACIÓN NACIONAL, FEDERACIÓN REGIONAL Y FEDERACIÓN INDUSTRIAL a las cuales este afiliado el SINDICATO SUTISS. El permiso será por la duración del curso, en el entendido que en ningún caso el permiso podrá exceder de quince (15) días continuos. Para el otorgamiento de estos permisos, la Empresa deberá ser notificada por el Sindicato, o por el organismo sindical superior organizador del curso, con quince (15) días de anticipación por lo menos a la realización de los mismos.

#### 4) PARA MIEMBROS DE LA COMISIÓN ELECTORAL Y PARA LOS POSTULADOS EN PLANCHAS:

Tendrán derecho a permisos remunerados, a razón de salario básico, los trabajadores electos como miembros principales de la Comisión Electoral durante todo el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus labores hasta un máximo de cuarenta (40) días continuos. Los miembros suplentes de la Comisión Electoral que ocupen en forma definitiva el cargo del principal, tendrán derecho al beneficio aquí establecido y al sustituido le cesará de inmediato el derecho al mismo. El Sindicato informará por escrito a la Empresa, con no menos de siete (7) días de anticipación a la fecha inicial del permiso, los nombres de los trabajadores que hayan de ser beneficiarios del mismo. Los trabajadores designados como testigos de mesa, a razón de un (1) testigo por cada plancha y por cada trescientos (300) votantes hasta un máximo de doscientos setenta (270) permisos, durante todo el día de las elecciones del Comité Ejecutivo del Sindicato o de las Juntas Directivas Seccionales. Este permiso, de ser necesario, podría excepcionalmente prorrogarse por un (1) día adicional.

Dos (2) trabajadores por cada plancha elegidos para representarla como miembros principales en la Comisión Electoral constituida para la elección del Comité Ejecutivo o de las Juntas Directivas Seccionales del Sindicato, tendrán derecho a la inamovilidad análoga prevista en el artículo N° 449 de la Ley Orgánica del Trabajo, durante todo el tiempo del proceso electoral, con un máximo de cuarenta (40) días continuos. Los miembros suplentes de la Comisión Electoral que ocupen en forma temporal o definitiva el cargo del principal, tendrán derecho del beneficio aquí establecido y el sustituido cesará de inmediato en el disfrute de la inamovilidad. Este derecho se hará extensivo, en idénticas condiciones, a los trabajadores postulados en planchas para elegir el Comité Ejecutivo, Tribunal Disciplinario, Juntas Directivas Seccionales, Delegados Sindicales o Departamentales.



#### **CLÁUSULA N° 48**

##### **INDEMNIZACIÓN A DIRECTIVOS SINDICALES**

Disfrutarán de permiso no remunerado los trabajadores designados para ocupar cargos en los Comités Ejecutivos de las FEDERACIÓN NACIONAL, FEDERACIÓN REGIONAL y FEDERACIÓN INDUSTRIAL a las cuales este afiliado el Sindicato por el tiempo de desempeño de sus cargos hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio será concedido a un número máximo de cuatro (4) trabajadores durante la vigencia de la presente Convención, a solicitud expresa del Sindicato. Dentro del lapso establecido, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en el mismo cargo si fuere posible o en uno similar y con igual salario. Los trabajadores que ocupen o hayan ocupado cargos en el Comité Ejecutivo del Sindicato o en las Juntas Directivas Seccionales y que se retiren de la Empresa, dentro del período en el cual disfruten del fuero legal o contractual o dentro del lapso adicional de protección, una vez que haya cesado en el ejercicio de sus funciones, recibirán de la Empresa, además de las indemnizaciones y prestaciones que según la Ley Orgánica del Trabajo o esta Convención puedan corresponderle, una bonificación equivalente al preaviso legal.

#### **CLÁUSULA N° 49**

##### **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

La Empresa solicitará por escrito al Sindicato el cincuenta por ciento (50%) de sus trabajadores dependientes amparados por la presente Convención Colectiva. En todos los casos el Sindicato presentará, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud de la Empresa, los aspirantes a cubrir cada requisición. Si al término de dicho lapso el Sindicato no hubiere presentado candidatos, la Empresa podrá proceder a contratar libremente a cualquier trabajador. En caso de que los candidatos presentados por el Sindicato en dicho lapso no fueren aptos para los cargos respectivos, el Sindicato tendrá un nuevo lapso de diez (10) días hábiles adicionales contados a partir de la fecha del rechazo, para presentar nuevos aspirantes en la misma proporción a los rechazados. Si al término de este segundo lapso el Sindicato no hubiere presentado nuevos candidatos o si los presentados no fueren aptos para los cargos respectivos, la Empresa podrá proceder a contratar libremente a cualquier trabajador. Quedan exceptuados del lapso de tiempo antes señalado aquellos casos de contrataciones urgentes, frente a las cuales el Sindicato deberá presentar los candidatos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud de la empresa.

A fin de darles la mayor oportunidad de empleo a los Aprendices egresados del Centro de Entrenamiento de SIDOR, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula N° 95 "Aprendices" de esta Convención, la contratación de éstos no estará sujeta a los porcentajes señalados en esta Cláusula.

Para la selección de los jóvenes a ser ingresados en el programa de aprendices, la empresa solicitará al sindicato el cincuenta (50%) de los requeridos, en los mismos términos y condiciones señalados en esta Cláusula. Asimismo, la empresa solicitará por escrito al Sindicato el veinte (20%) del personal a incorporarse en programas de entrenamiento, formación y/o aprendizaje para

puestos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, en los mismos términos y condiciones señaladas en esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA N° 50**

##### **DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

La empresa se compromete a descontar del salario de cada uno de los trabajadores afiliados al Sindicato, las cuotas sindicales ordinarias y las extraordinarias a que haya lugar. Para los efectos de esta Convención y durante su vigencia, el Sindicato ha fijado como cuota sindical ordinaria el cero coma cinco (0,5) por ciento del salario básico semanal para los trabajadores de la nómina diaria y el cero coma cinco (0,5) por ciento del salario mensual para los trabajadores de la nómina mensual, y cuyo monto en ningún caso será superior a uno cincuenta bolívares (Bs.1,50) semanales seis bolívares (Bs. 6,00) mensuales durante la vigencia del presente Convenio.

La empresa se compromete igualmente a descontar cero coma cero uno por ciento (0,01%) de la suma que deba pagar a los trabajadores sindicalizados, conforme a lo establecido en la Cláusula Nro. 8 "Participación de Utilidades" de la presente Convención o bonificación de fin de año.

Los montos recaudados conforme a lo antes establecido serán entregados al sindicato en la persona debidamente autorizada por este, sea en beneficio de SUTISS, de la Federación de Rama Industrial, Federación Regional o Asociación Nacional de Trabajadores a la que se encuentre afiliado el Sindicato.

Para los fines de deducción de cuotas sindicales, bastará la participación escrita y firmada por el trabajador o con sus huellas digitales si no supiere o pudiere firmar. Esta autorización se considerará vigente mientras no sea revocada expresamente por el trabajador.

#### **CLÁUSULA N° 51**

##### **CHARLAS INSTITUCIONALES**

La Empresa, en el programa de charlas de inducción que viene realizando con motivo de la contratación de trabajadores amparados por esta Convención, incluirá el material informativo que conforme con el ordenamiento jurídico laboral, previamente haya presentado el Sindicato sobre los fines de la Organización Sindical, su estructura, funcionamiento y el contenido de la presente Convención. La disertación sobre esta materia estará a cargo de un trabajador de SIDOR, miembro del Sindicato, designado por el Comité Ejecutivo del mismo en el sitio, fecha y hora que con la debida antelación le sea notificado por la Empresa.

#### **CLÁUSULA N° 52**

##### **VISITA DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES A LOS SITIOS DE TRABAJO**

Por cuanto en la industria siderúrgica existen riesgos graves para las personas que se encuentren dentro del ámbito de sus instalaciones, circunstancia que requiere la estricta observancia de las normas tendentes a reducir los riesgos al mínimo posible, y por cuanto es condición esencial para el éxito de toda industria

el normal desarrollo de las labores durante el transcurso de la jornada de trabajo, cuando algún miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato o de las Juntas Directivas de la FEDERACIÓN NACIONAL, FEDERACIÓN REGIONAL Y FEDERACIÓN INDUSTRIAL a la cual este afiliado el Sindicato o un Jefe de Reclamos del Sindicato, necesite visitar algún sector del área industrial de la Planta para el cumplimiento de alguna gestión inherente a sus funciones específicas que así lo requieran, se procederá de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) El Presidente o Secretario General del Organismo al cual pertenezca el dirigente sindical que deba realizar la visita o quien haga sus veces o alguno de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, se dirigirá por escrito a la Empresa a través de la Gerencia de Relaciones Industriales con cinco (5) horas de anticipación cuando menos a la hora en que deba realizarse la visita, exponiendo las razones que determine la necesidad de la visita, el objeto de la misma, la persona o personas que habrán de realizarla, el sitio de trabajo y la oportunidad que propongan para su realización. La Empresa suministrará planillas adecuadas para la anotación de los datos e informaciones antes determinadas.
- 2) Al recibo de la mencionada planilla, formulada conforme a lo previsto en la presente Cláusula, la Empresa, por intermedio del funcionario designado al efecto, dará por escrito el pase correspondiente, en el cual se indicará todos los datos relativos a la visita, mencionados en el aparte que antecede, como también la identificación de la persona o personas que en representación de la Empresa, deberán acompañar al funcionario o funcionarios sindicales.
- 3) Cuando el objeto de la visita amerite la presencia de un funcionario del Ministerio del Trabajo, tanto la Empresa como el Sindicato podrán hacerse acompañar por dicho funcionario, debiendo cumplir el Sindicato el procedimiento establecido en los puntos 1) y 2) arriba enumerados.
- 4) Durante la visita el o los representantes sindicales se dedicarán exclusivamente a la gestión para la cual hayan sido autorizados y ésta no deberá ser motivo de interrupción de las labores.
- 5) En el caso de siniestro o accidente de trabajo grave de uno o más trabajadores, interrupción del servicio alimentario, interrupción del transporte de personal, interrupción de la continuidad de las labores y cualquier otra situación similar que determinen las partes, el dirigente sindical que deba realizar la visita al área industrial podrá hacer verbalmente la solicitud a tal efecto se dirigirá personalmente a la Gerencia de Relaciones Industriales para que se otorgue, con la urgencia que el caso amerite, el pase correspondiente.

### **CLÁUSULA N° 53**

#### **CONTESTACIÓN DE CORRESPONDENCIAS**

En relación con la contestación de la correspondencia, las partes convienen en lo siguiente:

- 1) En darse recibo por escrito de las cartas o comunicaciones de carácter puramente informativo, dentro del plazo de tres (3) días hábiles después de recibidas.

2) En contestar por escrito las cartas o comunicaciones que no sean meramente informativas, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de recibo, incluyendo en la respuesta el criterio sustentado acerca del problema planteado.

3) En los casos de mayor trascendencia, que requieran estudios o consultas, se podrá tomar hasta un máximo de quince (15) días hábiles desde la fecha de recibo, para dar la respuesta.

#### **CLÁUSULA N° 54**

##### **CARTELERAS SINDICALES**

La Empresa conviene en mantener en el Edificio Administrativo I, Edificio Administrativo II y en el edificio de cada uno de los departamentos de operación de la Planta, carteleras destinadas para que el Sindicato coloque en ellas convocatorias, circulares y demás información de índole sindical, en el entendido de que en dichas carteleras no aparecerá material injurioso, difamatorio, o de partidismo político. Es expresamente convenido que fuera de las carteleras, el Sindicato no podrá fijar ni hacer inscripciones en ningún sitio de la oficina ni de la Planta. Las carteleras serán dotadas de cerraduras que guarden seguridad, y las llaves de las mismas estarán exclusivamente en poder del Comité Ejecutivo del Sindicato, quien será responsable del cuidado de las mismas y de las publicaciones que en ellas se fijen. El Sindicato conviene en ajustarse estrictamente a los términos de esta Cláusula y en retirar de inmediato cualquier material de propaganda que la contradiga.

#### **CLAUSULA N° 55**

##### **NOMINA DE TRABAJADORES**

La Empresa conviene en suministrar al Sindicato en los meses de Mayo y Noviembre de cada año, una nómina de los trabajadores sindicalizados, donde consten los siguientes datos del trabajador: a) Nombre y Apellido completo; b) Edad; c) Nacionalidad; d) Profesión u oficio; e) Residencia; f) Clasificación; g) Tipo de Nómina; h) Fecha de Ingreso; i) Salario Inicial; j) Salario Actual; k) Departamento donde trabaja. En las mismas fechas y previa solicitud del Sindicato, la Empresa le suministrará la nómina de sus trabajadores no sindicalizados amparados por la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, con señalamiento de los siguientes datos del trabajador: a) Nombres y Apellidos; b) Número de la Cédula de Identidad; y, c) Centro de Costo.

#### **CLÁUSULA N° 56**

##### **DATOS DEL TRABAJADOR**

A solicitud del trabajador o del Sindicato, cuando se trate de trabajadores afiliados al mismo, la Empresa conviene en suministrar los siguientes datos relativos al trabajador: fecha de empleo, salarios que haya devengado, clasificación y cambios que haya tenido, permisos que le hayan sido concedidos, fechas de entradas y salidas de vacaciones, inasistencias justificadas e injustificadas que haya tenido el trabajador durante el año de servicios inmediatamente anterior, y cuando así sea, la fecha de terminación de su relación de trabajo y la expresa consideración sobre el motivo del despido si fuere el caso. Cuando el Sindicato solicite la evaluación

del trabajador sindicalizado, con la anuencia expresa por escrito de éste, la Empresa conviene en añadirla a los datos arriba señalados.

#### **CLÁUSULA Nº 57**

##### **ENTREGA DE DESCRIPCIONES DE CARGOS**

Con el objeto de hacer del conocimiento de los trabajadores el contenido de las Descripciones de los Cargos, con la indicación de sus actividades, responsabilidades y requerimientos de capacitación, la Empresa, a través del supervisor inmediato, le hará entrega dentro de los dos (02) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, las correspondientes descripciones de cargos. De modo similar, hará entrega al Sindicato de una copia de dichas descripciones

#### **CLÁUSULA Nº 58**

##### **LOCAL SINDICAL Y CLUB SOCIAL**

La empresa conviene en mantener al Sindicato SUTISS el derecho al uso del local sindical de las Manos, del local donde funciona el club social de sus trabajadores residentes en Ciudad Bolívar y del local de Matanzas donde funciona el sindicato, en la misma forma como lo ha venido haciendo hasta ahora. La comisión integrada por un representante de la Empresa y otro del sindicato continuará sus gestiones tendientes a lograr en Upata un Local para el adecuado funcionamiento de un Club Social para los trabajadores residentes en dicha localidad. La Empresa asumirá por su cuenta la contratación de cinco (05) conserjes para la atención de los locales sindicales y clubes sociales. Igualmente la Empresa se compromete a mantener en condiciones adecuadas de funcionamiento los locales de Matanzas, Las Manos y Ciudad Bolívar, y a poner en funcionamiento el alumbrado de las canchas de uso múltiple en el local sindical de Las Manos.

#### **CLÁUSULA Nº 59**

##### **CONTRIBUCIÓN Y SUMINISTRO DE INFORMACIÓN TÉCNICA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL AL SINDICATO**

La Empresa se compromete a facilitar a la Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial, establecida en la Cláusula Nº 67 "Higiene y Seguridad Industrial" de esta Convención, el acceso a los equipos de Higiene y Seguridad Industrial de su propiedad, para la realización de estudios relacionados con la materia. Por otra parte, SIDOR hará extensivo a SUTISS, el servicio de Investigación Bibliográfica Automatizada, presentado a través del Centro de Investigaciones, por vía de uno de sus representantes en la Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial, quien podrá hacerse acompañar con el asesor del Sindicato en esta materia. Asimismo, la Empresa contribuirá con la cantidad de TRES MIL SEISCIENTOS BOLIVARES (Bs. 3.600,00), durante la vigencia de la presente convención, para el desarrollo, por parte de la Comisión Paritaria, de actividades relacionadas con la Higiene y Seguridad Industrial.

#### **CLÁUSULA Nº 60**

##### **CONTRIBUCIONES SINDICALES**

La empresa conviene en entregar al Sindicato una contribución única de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00) durante la vigencia de la presente Convención, para el financiamiento de actividades específicas de SUTISS y de las organizaciones sindicales a las que se encuentre afiliado el Sindicato.

Asimismo, SIDOR contribuirá durante la presente Convención con la cantidad de MIL DOSCIENTOS BOLIVARES (Bs. 1.200,00), a nombre del Comité Ejecutivo de SUTISS a objeto de contribuir con el órgano periodístico del Sindicato. Queda entendido que la referida contribución en ningún caso se otorgará más de una vez cada dos (2) meses previa presentación de la publicación respectiva, siempre que contenga al menos cuatro (4) páginas, y que será de la absoluta responsabilidad de la representación Sindical el contenido de dichas publicaciones. Igualmente, SIDOR contribuirá con el sindicato durante la vigencia de la presente Convención con la cantidad de CUATROCIENTOS BOLIVARES (Bs. 400,00) trimestrales, no acumulables, los cuales serán destinados a la Asociación de Jubilados de SIDOR (AJUSO), con objeto de contribuir con el órgano periodístico de esa Asociación, previa presentación de la publicación respectiva.

#### **CLAUSULA Nº 61**

##### **CURSOS DE CAPACITACIÓN SINDICAL**

La Empresa conviene en conceder permisos remunerados, a salario básico, hasta un máximo de cien (100) trabajadores designados por el Sindicato para asistir a cursos, talleres, seminarios o simposios de capacitación sindical con una duración máxima de diez (10) días continuos en algunas de las siguientes áreas: Cooperativismo, Evaluación de Tareas, Higiene y Seguridad Industrial, Prevención de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Administración, Organización Sindical y otras especializaciones relacionadas con la actividad siderúrgica y sindical. SIDOR pagará el costo de la matrícula del curso, los viáticos, de conformidad con la Cláusula Nº 24 "Viáticos" de esta Convención y los pasajes de ida y vuelta del trabajador por la vía más directa entre Puerto Ordaz y el lugar donde deba realizarse el curso dentro del Territorio Nacional, cuando éste sea fuera de la zona. Estos permisos sólo serán concedidos luego que el Sindicato presente a la Empresa la constancia de la designación del trabajador, con por lo menos cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de cada curso.

#### **CLÁUSULA Nº 62**

##### **CONTRIBUCIÓN PARA EL 1º DE MAYO**

La Empresa contribuirá con el Sindicato, en la forma que tradicionalmente lo ha venido haciendo, para los actos de conmemoración del 1ro. de Mayo, mediante el aporte anual de DOCE MIL BOLÍVARES (Bs. 12.000,00).

#### **CLÁUSULA Nº 63**

##### **ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS**

Ambas partes reconocen la conveniencia de desarrollar entre el personal de la Planta, la realización de actividades culturales y deportivas. A tal efecto, la

Empresa contribuirá hasta con la cantidad de TRES MIL BOLÍVARES (Bs. 3.000,00) anuales para la realización de actos culturales en cada año, de acuerdo con los programas que el Sindicato elaborará y presentará a la Empresa, junto con los respectivos presupuestos, para su aprobación. Para fomento de la Biblioteca, la Empresa dará una contribución en libros seleccionados de común acuerdo, hasta por un monto de OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 800,00). En igual forma, la Empresa hará un aporte en libros para el mismo fin, hasta por una cantidad de SETECIENTOS BOLÍVARES (Bs. 700,00) por cada año, durante la vigencia de esta Convención Colectiva. Además, la Empresa aportará una contribución de UN MIL BOLÍVARES (Bs. 1.200,00) al año para el desarrollo de un plan de actividades deportivas, de acuerdo con el Reglamento Vigente.

#### **CLÁUSULA N° 64**

##### **BENEFICIOS SINDICALES**

Es expresamente entendido y convenido que los beneficios de carácter sindical, tanto económicos como de otra índole, establecidos en esta Convención, han sido concebidos y calculados atendiendo a la circunstancia de que la presente Convención ha sido suscrita por un sólo Sindicato, que actúa en representación de la mayoría de los trabajadores de la Empresa. Por tanto, ésta no estará obligada, bajo ninguna circunstancia, a incrementar dichos beneficios en su contenido económico ni en ningún otro aspecto

#### **CLÁUSULA N° 65**

##### **MONTEPÍO**

La Empresa se compromete a descontar del salario de sus trabajadores afiliados al Sindicato, la cantidad de CERO PUNTO CINCO BOLÍVARES (Bs. 0,5) en los casos de fallecimiento, incapacidad total y permanente, pensión de vejez debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y jubilación de alguno de sus trabajadores afiliados al Sindicato. A tal efecto, en cada caso el Sindicato lo notificará a la Empresa. El montante recabado por este concepto será entregado al Sindicato, para que éste a su vez lo entregue al familiar o familiares del fallecido, según el orden de prioridades que se establezca en el reglamento interno que el Sindicato elaborará al efecto, o al propio trabajador en los casos de incapacidad, jubilación o pensión de vejez a que se refiere esta Cláusula. Al crearse la Institución del Montepío por parte del Sindicato, la entrega de la cantidad recaudada será hecha por la Empresa a dicha Institución, a los mismos efectos. Es entendido que de ocurrir más de un caso de fallecimiento, incapacidad total y permanente, jubilación o pensión de vejez, de los previstos en esta Cláusula en una semana, solamente se efectuarán dos deducciones por semana, y el descuento correspondiente al tercer caso se hará la semana siguiente, y así sucesivamente. En tales casos, el Sindicato indicará oportunamente a la Empresa el orden en que deban hacerse esos descuentos. En los casos de pensión de vejez debidamente certificada por el IVSS y jubilación de alguno de los trabajadores afiliados al Sindicato, tendrán derecho a recibir el monto correspondiente estipulado en esta Cláusula, siempre y cuando hayan permanecido afiliados al sindicato durante por lo menos cinco (05) años.

Cualquier caso especial será cubierto por el Reglamento que a los efectos elabore el Sindicato.

#### **CLÁUSULA Nº 66**

##### **TRABAJO EN ALTURA Y AREAS CONFINADAS**

La Empresa en estricto acatamiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento, proseguirá el desarrollo de su política de identificación, prevención y control de los riesgos a que pudieran estar expuestas las labores de trabajo en altura y espacios confinados.

#### **CLÁUSULA Nº 67**

##### **HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

La Empresa se compromete a seguir acatando las reglas, y principios exigidos por las técnicas de la seguridad y protección del medio ambiente. En tal virtud continuará velando porque todo el proceso productivo respete la integridad física, el equilibrio emocional y la salud mental de sus trabajadores.

A tal efecto, proseguirá el desarrollo de su política de control de los riesgos a que pudieran estar expuestos los trabajadores en el trabajo, por el hecho del trabajo, o con ocasión del trabajo. Con el mismo fin, los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones y ambientes de trabajo. La Empresa acepta que en el desarrollo de sus operaciones continuará su práctica de ir eliminando el uso de sustancias de reconocida acción tóxica que puedan causar daños irreparables a la salud y al organismo de sus trabajadores; igualmente se compromete a controlar el uso de sustancias tóxicas y contaminantes en su proceso productivo. Asimismo, entrenará a aquellos de sus trabajadores que así lo requieran, en el control y manejo de sustancias tóxicas y contaminantes y dispondrá los recursos necesarios para su manejo y disposición final.

El Sindicato seguirá colaborando con el objetivo común de tratar de eliminar accidentes y peligros a los que puedan estar expuestos los trabajadores. En tal sentido, el Sindicato vigilará el cumplimiento de los programas de seguridad y salud en el trabajo, y contribuirá a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que las normas de higiene y seguridad industrial deben ser estrictamente observadas, pues ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismos.

La Empresa proseguirá, como aspecto de primer orden, en su actitud tendente a la eliminación o limitación de los riesgos en su origen. Asimismo, continuará suministrando el equipo de protección personal adecuado de conformidad con lo previsto en la Cláusula Nº 76 "Suministro de Útiles y Herramientas para el Trabajo" de la Convención Colectiva. Ambas partes convienen en mantener la Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Solicitar estudios concernientes a la seguridad e higiene industrial;



- 2) Colaborar con el desarrollo de las campañas de higiene y seguridad industrial;
- 3) Colaborar con el desarrollo de los programas y planes intensivos de educación en lo concerniente a la higiene y seguridad industrial en todos los niveles;
- 4) Cooperar con los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados (as) de Prevención;
- 5) Cooperar con la empresa y el sindicato en todo lo relacionado con la materia;
- 6) Recomendar la adopción de medidas tendentes a la prevención de accidentes. En tal sentido, la Comisión podrá entrar en contacto con los trabajadores accidentados. La Comisión de Higiene y Seguridad Industrial podrá establecer contacto con representantes del Centro de Rehabilitación que funciona en Ciudad Guayana para conocer el número de trabajadores en proceso de rehabilitación y la atención que se presta en dicho centro;
- 7) Analizar las enfermedades que afecten más frecuentemente a los trabajadores de la planta, para buscar sus causas y recomendar medidas preventivas;
- 8) Examinar los Departamentos donde se produzcan ruidos intensos que afecten a los trabajadores y recomendar las medidas adecuadas;
- 9) Examinar los sitios de trabajo donde la iluminación y ventilación sean deficientes y proponer las medidas adecuadas;
- 10) Examinar las condiciones de trabajo con respecto a aquellas labores en cuya ejecución los trabajadores pudieran estar expuestos a radiaciones ionizantes y no ionizantes, y proponer las medidas adecuadas;
- 11) Proponer programas de educación sanitaria y colaborar en su realización;
- 12) Sugerir medidas tendentes a evitar la contaminación ambiental donde ello sea necesario;
- 13) Investigar para recomendar la adopción de medidas orientadas a mejorar las condiciones de higiene y seguridad industrial en la planta, las cuales serán aplicadas mientras ellas estén ajustadas a expresas disposiciones legales sobre la materia y a las normas técnicas y administrativas vigentes dentro de la Empresa;
- 14) La comisión se abocará de inmediato al estudio de las áreas de trabajo donde los trabajadores actúen bajo una exposición al calor superior a la señalada en la legislación vigente en la materia, y rendirá un informe dentro de un término máximo de tres (3) meses, sugiriendo a la Empresa las medidas adecuadas;

- 15) Examinar las condiciones de trabajo en las plantas donde existan riesgos químicos de diferentes clases y sugerir las medidas técnicas adecuadas tendientes a eliminarlos o mantenerlos dentro de los límites permisibles;
- 16) La Comisión hará un análisis y propondrá soluciones a los casos concretos que le sean presentados por sus miembros sobre la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las decisiones de la Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial para que tengan validez, deberán ser adoptadas por unanimidad, contendrán las recomendaciones técnicas que para su puesta en práctica se juzguen pertinentes, señalarán un plazo razonable para que se subsane cada incorrección y las medidas inmediatas que deben aplicarse para eliminar o limitar el riesgo, así como también el costo estimado de la medida. Si hubiera divergencia, cualquiera de las partes podrá, de conformidad con la Ley, someter el caso al Ministerio del Trabajo o a la Comisión Tripartita de Arbitraje prevista en la cláusula N° 82 "Comisión Tripartita de Arbitraje".

La Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial, estará integrada por seis (06) trabajadores, quienes serán elegidos de forma uninominal en la oportunidad de las elecciones sindicales, y tendrán una duración en sus funciones de dos (02) años. Asimismo, durante el tiempo requerido para participar en las actividades propias de la Comisión, la Empresa les concederá permisos remunerados a razón de salario básico, y cuando estos permisos sean concedidos por la jornada completa, serán remunerados, adicionalmente, con el monto correspondiente al tiempo de viaje. Es entendido que estos permisos serán otorgados en condiciones que no causen perturbaciones en las actividades de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria Permanente de Higiene y Seguridad Industrial, tendrán fuero sindical, de acuerdo a lo previsto en la Cláusula N° 46 "Fuero Sindical", en lo que se refiere a la inamovilidad.

#### **CLÁUSULA N° 68**

#### **REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Con el fin de procurar el mejor cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, promulgado por Decreto N° 1.290, de fecha 18 de Diciembre de 1968, reformado parcialmente por Decreto N° 1.564, de fecha 31 de Diciembre de 1973 y el Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, reforma publicada en gaceta oficial N° 38.596 del 3 de enero de 2007. La Empresa, dará amplia difusión entre su personal, a todas las disposiciones de dicho Reglamento, a través de sus medios informativos, de la estructura sindical, comisión paritaria de higiene y seguridad y delegados de prevención. Asimismo, la Empresa impartirá instrucciones escritas, orales o visuales tendentes a su más estricto cumplimiento. Adicionalmente, la Empresa se compromete a dar amplia difusión

por áreas de trabajo, de las normas de seguridad y de los riesgos inherentes al trabajo y al medio ambiente de trabajo a través de sus medios informativos más idóneos. Esto incluye la difusión de los riesgos derivados del manejo y uso inadecuado de las sustancias tóxicas y contaminantes, así como de las Cláusulas relativas a Higiene y Seguridad Industrial contenidas en la presente Convención Colectiva.

#### **CLÁUSULA Nº 69**

##### **SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Empresa continuará desarrollando un servicio propio de seguridad y salud en el trabajo especialmente de carácter preventivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 de la LOPCYMAT, y sus funciones estarán enmarcadas de conformidad con lo previsto en el art. 40 de la referida Ley. Este servicio médico realizará un régimen de exámenes, al cual deben estar sometidos los trabajadores y consistirá en: 1) Examen de ingreso; 2) Exámenes pre y post vacaciones; 3) De egreso. Para los referidos exámenes se consideraran los riesgos especiales del trabajo y del ambiente de trabajo. Asimismo, la Empresa facilitará cuando el trabajador lo solicite la información contenida en su ficha médica, y previa autorización expresa del trabajador al sindicato, a la comisión paritaria de higiene y seguridad o a los delegados de prevención.

#### **CLÁUSULA Nº 70**

##### **ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La Empresa conviene en reconocer como Enfermedades Profesionales los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente donde el trabajador se encuentre obligado a trabajar y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, tales como el artículo Nº 562 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo Nº 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y en cualquier otra disposición legal sobre la materia, emanada de las autoridades competentes.

#### **CLÁUSULA Nº 71**

##### **EJECUCIÓN DE LABORES EN CONDICIONES DE RIESGOS**

Todo trabajador deberá ejecutar puntual y cabalmente las labores propias de su cargo, según la correspondiente descripción de tareas, el uso o la Ley. Cuando un trabajador considere que en la realización de las tareas inherentes a su cargo existen condiciones que agravan los riesgos profesionales, ordinariamente previstos para su desempeño, solicitará mediante el Supervisor correspondiente, la presencia inmediata del Técnico de Seguridad Industrial, quien una vez escuchada la recomendación del delegado de prevención del área, decidirá en vista del grado especial de riesgo, las circunstancias en que la labor debe ejecutarse o si debe suspenderse, basándose en las normas técnicas y leyes que

rigen la materia, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras

## **CLÁUSULA Nº 72**

### **CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Sidor mantendrá diez (10) Comités de Seguridad y Salud Laboral, los cuales comprenden las diferentes áreas de la Empresa: Prerreducidos, Aceración, Barras y Alambrón, Servicios Industriales, Intendencia de Servicios Generales y Protección de Planta, Supply Chain, Laminación en Caliente, Laminación en Frío, Calidad y Áreas Administrativas. Las atribuciones y facultades de estos Comités de Seguridad y Salud Laboral serán las consagradas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), su reglamento, las acordadas entre las partes y el INPSASEL.

Las partes establecerán el total de delegados y delegadas de prevención, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) y su Reglamento.

Los trabajadores que resulten electos como Delegados y Delegadas de Prevención durarán dos (2) años en sus funciones y, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron elegidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat). De igual forma, los trabajadores elegirán los Delegados o Delegadas de Prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud laboral.

## **CLÁUSULA Nº 73**

### **SUMINISTRO DE AGUA POTABLE**

La Empresa conviene en suministrar a sus trabajadores, en los sitios de trabajo, agua potable fría en forma higiénica. En aquellas áreas de trabajo donde sea necesaria su colocación, la Empresa suministrará depósitos para la conservación de hielo y agua en cada uno de los Departamentos de la Planta. Igualmente, hará exámenes bacteriológicos al agua, por lo menos cada tres (3) meses, a fin de controlar la potabilidad de la misma. A la vez facilitará, donde sean requeridos por las condiciones en que se realice el suministro de agua potable, vasos higiénicos desechables. Es entendido que las fuentes de agua y filtros no estarán a una distancia mayor de cincuenta (50) metros del sitio de trabajo, tomando en cuenta el número de trabajadores.

La estructura sindical, comisión paritaria de higiene y seguridad y los delegados de prevención serán fiscalizadores del cumplimiento de la referida cláusula.

#### **CLÁUSULA Nº 74**

##### **SERVICIOS SANITARIOS**

La Empresa mantendrá las instalaciones sanitarias requeridas en los diversos centros de trabajo, conforme a los requerimientos establecidos por las disposiciones legales sobre la materia. Para el cumplimiento de estos servicios, la Empresa utilizará un personal idóneo que tendrá funciones exclusivas de limpieza en general. El Sindicato colaborará con la Empresa para desarrollar en el personal de la misma, el sentido de responsabilidad en cuanto al uso adecuado de dichas instalaciones y el mantenimiento de las mismas en las citadas condiciones de higiene y aseo. Todos los problemas que surjan con relación a lo acordado en esta Cláusula será materia de trabajo de la Comisión de Higiene y Seguridad y de los delegados de prevención.

#### **CLÁUSULA Nº 75**

##### **SUMINISTRO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

La Empresa conviene en entregar a todos sus trabajadores un (1) par de botas de seguridad por año. Igualmente la Empresa les suministrará tres (3) bragas de trabajo por año, o en su defecto tres (3) pantalones y cinco (5) camisas únicamente para aquellos trabajadores que ejecuten labores en el área industrial, o en su lugar el mismo número de otra vestimenta que se establezca de acuerdo con las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo, a aquellas categorías de trabajadores a los cuales se les suministre en la actualidad, en el entendido que a los trabajadores que laboren en áreas administrativas se les continuará entregando tres (3) pantalones y tres (3) camisas. Cuando el suministro de botas y vestimenta deba hacerse en un período menor, por así exigirlo la naturaleza del trabajo, la Empresa entregará al trabajador, de acuerdo con la reglamentación que al efecto se establezca, hasta cuatro (4) pares de botas por año, y hasta cinco (5) vestimentas de las determinadas por año, previa devolución de las dañadas. Tanto las botas de seguridad como la vestimenta de trabajo serán de uso obligatorio y exclusivamente durante las labores en la Planta. La Empresa continuará su práctica actual de suministrar a sus trabajadores, cuando así sea necesario, las gorras de protección para la cabeza utilizadas en la actualidad. Asimismo, conviene en suministrar un (1) impermeable a aquellos trabajadores que frecuentemente trabajen a la intemperie, así como a aquellos trabajadores expuestos a altas temperaturas tales como: Operadores de Horno, Coladores, Operador Cargador de Aditivos al horno, Operador Estación de Argón I-II-III, Operador Máquina de Colada Continua, Operador de Cucharón, Operador Enrollador I-II, Cortador a Soplete, Primer Operador Máquina de Piroconsolidación, Operador Vaciado por Surtidor y otros que como éstos trabajen en altas temperaturas. Tal suministro será hecho a cada trabajador de los comprendidos en el alcance de esta Cláusula, dentro de los quince (15) días siguientes a su ingreso a la Empresa, o a su transferencia a un cargo de los antes indicados. Esta dotación no excluye en ningún caso, a la correspondiente a trajes especiales para trabajo en altas temperaturas que de acuerdo a las Normas Internacionales de Seguridad Industrial, deba hacer la Empresa. Cuando el deterioro sea producto del uso normal, la Empresa le suministrará uno (1) nuevo, previa devolución del dañado, en el entendido de que en ningún caso estará

obligada la Empresa a suministrar más de tres (3) impermeables durante la vigencia de esta Convención. La Empresa tomará las providencias necesarias a fin de que, por ninguna causa a ella imputable, los impermeables dejen de ser entregados en las oportunidades señaladas en la presente Cláusula. Es entendido que el trabajador que extravíe, pierda o deteriore los mencionados útiles antes del lapso estipulado responderá por los mismos, excepto cuando el deterioro sea debido a causa manifiestamente accidental y sin culpa del trabajador.

#### **CLÁUSULA Nº 76**

##### **SUMINISTRO DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJO**

La Empresa conviene en suministrar a sus trabajadores, de acuerdo con las condiciones y características del trabajo que desempeñen, los útiles, herramientas y material necesarios con la calidad requerida para efectuar sus trabajos en condiciones de seguridad, de acuerdo con las disposiciones legales que rigen la materia. Los objetos que la Empresa proporcione a sus trabajadores de acuerdo con esta Cláusula, no podrán ser usados fuera del trabajo. El trabajador será responsable de los objetos que le sean entregados de acuerdo con esta Cláusula. Por tanto, en caso de pérdida o deterioro de los mismos por haberlos utilizado para uso distinto del que le fue encomendado, la Empresa los repondrá, quedando a cargo del trabajador el costo de reposición, depreciados en forma proporcional a sus respectivos tiempos de uso. Cada trabajador está en la obligación de entregar a la empresa los útiles y herramientas que le hubieren sido suministrados, a la terminación de su contrato individual de trabajo. En caso de incumplimiento de esta obligación, la Empresa deducirá de las cantidades que deba pagar al trabajador por concepto de salarios, indemnizaciones y otras prestaciones a que tenga derecho, el costo de la reposición de dichos implementos, útiles y herramientas depreciados en forma proporcional a sus respectivos tiempos de uso. La Empresa se compromete a continuar suministrando, cuando sea necesario, muebles con dos (2) compartimientos individuales provistos de cerraduras, para la conservación de los implementos de trabajo y seguridad. Igualmente, la Empresa suministrará cajas de herramientas provistas de candados y cadenas, a los trabajadores que así lo requieran en razón del número y las características de las herramientas de trabajo que tengan bajo su responsabilidad, con el fin de lograr la mayor seguridad de las mismas.

#### **CLÁUSULA Nº 77**

##### **DÍA DEL TRABAJADOR SIDERÚRGICO**

Ambas partes convienen en celebrar como Día del Trabajador Siderúrgico, el 09 de Julio de cada año, fecha conmemorativa de la Primera Colada de Acero. A tal efecto, en ese día de actividades laborales, se comprometen a promover eventos que realcen la majestuosidad de dicha fecha, para los cuales la Empresa continuará con la práctica actual en cuanto a su participación económica.

## **CLAUSULA N° 78**

### **DISCIPLINA EN EL TRABAJO**

Las partes reconocen la necesidad del cumplimiento de la disciplina en el trabajo. En tal sentido, por las características especiales de la industria siderúrgica, son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Desempeñar las labores que le sean encomendadas, de acuerdo con sus respectivos contratos individuales de trabajo, con el máximo de eficiencia posible y en actitud de cooperación, coordinación y armonía.
- 2) Cumplir todas las disposiciones generales o particulares que le sean impartidas en reglamentos y órdenes de servicio, que no contradigan la Ley ni la presente Convención.
- 3) Someterse a los entrenamientos, cursos, exámenes y pruebas de evaluación que la Empresa considere apropiadas para mejorar la productividad, promover el ascenso de trabajadores y calificar sus aptitudes conforme a lo previsto en esta Convención.
- 4) Velar por la buena conservación de los equipos, maquinarias, instalaciones e implementos que utilicen en su trabajo, y en general, mantener actitud cívica en todo cuanto se refiere a la conservación y aspecto general de la Planta.
- 5) En caso de emergencia grave, concurrir a la mayor brevedad posible al trabajo, si fuesen llamados a prestar sus servicios fuera de los turnos preestablecidos.
- 6) Observar estrictamente las disposiciones de seguridad e higiene industrial y colaborar en lograr el cumplimiento de las mismas por parte de los demás trabajadores.
- 7) Cumplir correctamente con el horario de trabajo y marcar la tarjeta de asistencia, a la entrada y salida de cualesquiera de las instalaciones de la Empresa o del Departamento donde presten sus servicios.
- 8) Cuando la dirección de la Planta lo requiera, por necesidades o modalidades de la producción o por falta de sustitutos, trabajar horas nocturnas o extraordinarias sometiéndose a las normas legales y contractuales vigentes en la materia. Sin embargo, el representante de la Empresa tomará en cuenta cualesquiera circunstancias que impidiera al trabajador cumplir con esta obligación. En caso de discrepancias se aplicará el numeral doce (12) de esta misma Cláusula.
- 9) Acatar las órdenes e instrucciones de los supervisores con relación a su trabajo.
- 10) Mantener limpio y cooperar en la limpieza de su sitio de trabajo.
- 11) Registrar en la Empresa su dirección correcta y participar oportunamente cualquier cambio de la misma.
- 12) En caso de que se ordene al trabajador la realización de trabajos de índole manifiestamente distinta o de ejecución de labores en condiciones de riesgos, se aplicará lo establecido en la Cláusula N° 80 "Trabajos de Índole Distinta" y la Cláusula N° 71 "Ejecución de Labores en Condiciones de Riesgos".

## **CLÁUSULA N° 79**

### **SUSPENSIONES**

En los casos previstos en el artículo N° 102 de la Ley Orgánica del Trabajo la Empresa podrá, en atención a las circunstancias concomitantes y a los antecedentes del trabajador, aplicar a éste en lugar del despido, una suspensión que podrá ser hasta de quince (15) días, según la índole y la gravedad de la falta.

La medida de suspensión sustitutiva de despido no podrá establecerse sin oír la defensa del trabajador así como la opinión del sindicato, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de tres (3) días hábiles de haber sido notificado por escrito de la falta.

#### **CLÁUSULA Nº 80**

##### **TRABAJO DE ÍNDOLE DISTINTA**

La Empresa se compromete a no ordenar a sus trabajadores la realización de trabajos respecto de los cuales no hayan recibido capacitación o tengan experiencia o entrenamiento suficiente. Los trabajadores podrán ser destinados, en función de requerimientos productivos o de necesidades funcionales u organizacionales, a cumplir tareas relativas a distintos cargos o puestos para lo que hayan sido capacitados, sin perjuicio de la aplicación en su caso de la Cláusula Nº 10 “Sustituciones Temporales” de la presente Convención Colectiva, todo ello sin desmejorar las condiciones generales de trabajo establecidas en la Legislación Laboral vigente y la presente Convención Colectiva.

#### **CLÁUSULA Nº 81**

##### **PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN**

Las partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios para dilucidar los casos de reclamaciones que surgieren sobre la interpretación y cumplimiento de la presente Convención, o de la Ley Orgánica del Trabajo, con el fin de llegar a soluciones satisfactorias. Para este efecto, cuando surgieren tales reclamaciones entre los trabajadores o el Sindicato y la Empresa, ambas partes convienen en seguir el siguiente procedimiento de conciliación: 1) El trabajador, por medio de su representante sindical o directamente, presentará el reclamo a su Supervisor inmediato quien lo contestará en el menor plazo posible, el cual no excederá de dos (2) días hábiles. Si la reclamación no fuere resuelta en esta forma, será planteada por el representante sindical o por el propio reclamante, ante el Superintendente, quien deberá dar su respuesta dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles. 2) Si de la intervención del Superintendente no surge el avenimiento, el caso será planteado directamente por el propio reclamante o por un Miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, a la Gerencia de Relaciones Industriales. La decisión en esta instancia deberá ser dictada dentro de un lapso no mayor de diez (10) días hábiles, salvo en aquellos en que, por la complejidad jurídica, técnica o económica del asunto de que se trate, se requiera un mayor estudio, en los cuales se podrá prorrogar este plazo hasta quince (15) días hábiles. Los asuntos que por su índole o importancia sean de la competencia del Superintendente o de la Gerencia de Relaciones Industriales, podrán ser planteados directamente al nivel respectivo. La reclamación será planteada y ratificada por escrito, en los días y horas que al efecto serán fijados de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, salvo en los casos de inaplazable urgencia. Agotadas las instancias previstas en esta Cláusula, sin lograrse la solución del caso, las partes interesadas quedarán en libertad de proceder conforme a lo establecido en la Ley y en esta Convención.



## **CLÁUSULA Nº 82**

### **COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE**

De acuerdo con lo previsto en la parte final de la Cláusula Nº 81 "Procedimiento de Conciliación", una vez concluido el procedimiento establecido en dicha Cláusula, sin lograrse un avenimiento, la parte interesada podrá, a su elección, plantear su reclamación ante la Inspectoría del Trabajo, los Tribunales Competentes del Trabajo, en caso de despido, o bien por ante la Comisión Tripartita de Arbitraje a que se refiere esta Cláusula. Es expresamente convenido que la presentación de la reclamación, ante esta Comisión Tripartita de Arbitraje, conlleva la renuncia a optar simultánea o ulteriormente, por cualquier otra vía para el mismo caso, y que la decisión definitiva pronunciada conforme a esta Cláusula, causará efecto de cosa juzgada. La Comisión Tripartita de Arbitraje es competente para conocer y decidir en las controversias que sean sometidas a su consideración por la Empresa o el Sindicato o personalmente por el trabajador interesado cuando se trate de un caso de despido, y que versen sobre las materias siguientes: 1) Los casos de despidos de trabajadores que sean sometidos a su conocimiento por el Sindicato o por trabajadores en forma individual, de los cuales conocerá con base en lo previsto en la Cláusula Nº 83 "Estabilidad"; 2) Los reclamos sobre la clasificación de trabajadores dentro del Tabulador, que sean sometidos a su consideración de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Nº 3 "Tabulador"; 3) Las dudas y controversias que sean sometidas a su consideración por la Empresa o el Sindicato con respecto a la interpretación, cumplimiento o ejecución de cualesquiera de las estipulaciones de la presente Convención Colectiva; 4) Las materias que sean expresamente atribuidas a su competencia por la presente Convención; 5) Los casos específicos que, sin estar comprendidos en los numerales anteriores, convengan ambas partes, de mutuo acuerdo, en someter a su decisión. La Comisión funcionará en Caracas y estará integrada por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes, todos los cuales serán abogados. La Empresa y el Sindicato elegirán sus respectivos árbitros principales en la Comisión, y sus suplentes. Entre los dos (2) árbitros principales así elegidos, designarán al tercer árbitro, quien presidirá la Comisión, y a su suplente. Los árbitros durarán en sus funciones un (1) año y quedarán reelegidos por igual tiempo, salvo que, con un mes de anticipación al vencimiento del lapso fijo o de su prórroga, la Empresa o el Sindicato manifiesten por escrito a la Comisión su propósito de que se designe un nuevo Presidente o de sustituir el árbitro respectivo. Las faltas temporales de cualquiera de los miembros principales de la Comisión, serán cubiertas por el respectivo suplente. En los casos de falta absoluta de un árbitro se procederá a designar a la persona que haya de ocupar el cargo de modo permanente, y mientras no se realiza tal designación el suplente ejercerá las funciones del principal. Los miembros de la Comisión tienen el carácter de árbitros arbitradores. La Comisión Tripartita de Arbitraje tendrá un Secretario, quien ejercerá funciones similares en cuanto le sean aplicables, a las que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo le atribuye al Secretario de los Tribunales del Trabajo y las demás que especialmente le asigne el Reglamento de la Comisión, sin que para la validez de las actuaciones de la Comisión del sustanciador o de las partes se requiera la del Secretario. Para la tramitación de los asuntos ante la Comisión Tripartita de Arbitraje, se procederá en

la siguiente forma: 1) Quien recurra a la Comisión hará su planteamiento por escrito, exponiendo con claridad todos los hechos y los argumentos en que se base, y acompañando la comprobación de haber hecho la gestión conciliatoria prevista en la Cláusula N° 81 "Procedimiento de Conciliación" y los demás recaudos que estime pertinentes. Igualmente, toda reclamación o solicitud que sea dirigida a la Comisión, deberá contener declaración expresa de quien la formule, en el sentido de que al hacerlo, opta definitivamente por el procedimiento previsto en esta Cláusula y por lo tanto, cualquiera que sea la decisión definitiva que en el mismo se produzca, no podrá recurrir a ninguna otra vía para replantear el mismo caso. El accionante entregará la solicitud y sus anexos al Secretario de la Comisión o a cualquiera de los miembros de la misma, y en uno u otro caso se le otorgará recibo. El árbitro que la reciba la entregará de inmediato al Secretario. El Secretario por una u otra vía al recibirla notificará de ello al Presidente, y éste ordenará dar cuenta a la Comisión en pleno en el día hábil más próximo, dentro de lo posible. Para los efectos de este procedimiento son hábiles todos los días excepto los domingos, los sábados y días feriados señalados en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Trabajo. La substanciación del procedimiento estará a cargo del Presidente o de otro Arbitro si así lo decide la Comisión. 2) Una vez en conocimiento de la solicitud, la Comisión providenciará acerca de su admisión o rechazo, y cuando fuere admitida oficiará a las partes fijando la oportunidad para un acto conciliatorio, en el cual exhortará a las mismas a procurar un avenimiento acerca de los puntos en discusión. De no lograrse acuerdo, la Comisión notificará a la parte demandada para que dentro del término de seis (6) días hábiles siguientes dé su contestación en escrito razonado. Cuando las circunstancias del caso así lo justifiquen, la parte demandada podrá solicitar la ampliación de este término, y la Comisión decidirá estimando las razones que sean invocadas. 3) La Comisión fijará la oportunidad en que deba abrirse a pruebas el proceso, a menos que la Comisión, por unanimidad, declare que el caso debe ser decidido como de mero derecho. 4) Cuando el caso no sea declarado de mero derecho se abrirá un lapso probatorio de dieciséis (16) días hábiles, de los cuales los cinco (5) primeros serán para la promoción, uno (1) para la admisión, y los diez (10) últimos para la evacuación. 5) La Comisión, dentro o fuera del lapso probatorio, podrá promover y evacuar de oficio o a petición de parte, cualesquiera pruebas que considere necesarias o útiles para la formación de su propio criterio sobre el problema planteado, señalando la oportunidad y plazo para la evacuación. 6) La Comisión, cuando deba decidir sobre cuestiones para cuya dilucidación se requieran conocimientos especiales, podrá asesorarse con uno o varios expertos designados por ella, cuyas funciones se regirán por las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil. 7) En caso de que alguno de los miembros de la Comisión no pueda incorporarse a ella, para la realización de un acto procesal al cual haya sido convocado, se procederá a convocar al respectivo suplente. 8) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al término de evacuación de pruebas, las partes podrán presentar por escrito sus conclusiones finales y dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a este último lapso la Comisión pronunciará su fallo, a menos que opte por dictar un auto para mejor proveer. Cuando por ocupaciones preferentes, o por requerirlo así la importancia del caso, la Comisión no pueda dictar su fallo en el término referido, acordará su diferimiento para el día

y hora que señale expresamente. 9) Las decisiones de la Comisión serán dictadas por mayoría de votos, siempre que todos los árbitros hayan sido convocados previamente, la negativa de uno de los miembros de la Comisión a firmar un fallo de la mayoría, se reputará como un voto salvado. 10) La Comisión tramitará los asuntos sometidos a su conocimiento siguiendo el orden de presentación. Sin embargo, a su juicio o a solicitud de parte, podrá dar preferencia a aquellos casos que por su urgencia así lo ameriten. Los fallos de la Comisión que se refieran a despidos de trabajadores o a clasificaciones de los mismos dentro del Tabulador, serán inapelables. En cuanto a las demás decisiones definitivas de la Comisión, cuando no fueren dictadas por unanimidad, podrán ser apeladas dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación por ante la Comisión Tripartita de Arbitraje para ante una Comisión Superior Ad-hoc de Arbitraje. 11) La Empresa continuará otorgando al Sindicato hasta cuatro (4) pasajes mensuales por vía área Puerto Ordaz - Maiquetía - Puerto Ordaz, así como los viáticos establecidos en la Cláusula N° 24 "Viáticos" de esta Convención, para que un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato designado por éste, conjuntamente con el asesor legal si el sindicato así lo considere, en cuyo caso se le otorgarán los pasajes y viáticos correspondientes, a fin de efectuar gestiones por ante la Comisión Tripartita de Arbitraje para la tramitación y agilización de los asuntos que cursen por ante dicha Comisión, previa solicitud realizada por el sindicato, debiéndose acreditar constancia de las gestiones realizadas en dicha Comisión. Es entendido que los pasajes no utilizados en un período mensual se acumularán para los meses subsiguientes dentro de períodos anuales, para ser utilizados cuando ello fuere necesario por exigirlo los trámites a realizar en los expedientes que cursen ante la Comisión. Asimismo, la Empresa suministrará los pasajes aéreos Puerto Ordaz-Maiquetía-Puerto Ordaz y viáticos a aquellos trabajadores que sean llamados por la Comisión Tripartita de Arbitraje durante la realización del proceso respectivo. La Comisión Tripartita de Arbitraje se constituirá en Ciudad Guayana por lo menos una vez cada tres (3) meses, con el fin de informar a los interesados sobre el estado de los asuntos en curso, procurar la conciliación en los mismos, evacuar pruebas relacionadas con dichos asuntos, e interponer sus buenos oficios para lograr una solución conciliatoria de otros casos que le sean planteados directamente con ocasión de su visita a la zona.

La Comisión Superior Ad-hoc de Arbitraje estará integrada por tres (3) abogados designados en la misma forma establecida para la Comisión Tripartita de Arbitraje. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los respectivos árbitros por la Empresa y el Sindicato, dichos árbitros designarán un tercero quien presidirá la Comisión Superior Ad-hoc. De no producirse acuerdo, el tercer árbitro será escogido por las partes en el proceso, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, de una lista permanente de diez (10) abogados que será elaborada por la Comisión Tripartita de Arbitraje. De no lograrse el acuerdo dentro del término que antecede la escogencia, se hará por insaculación de la misma lista dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. La Comisión Superior Ad-hoc se constituirá en Caracas cada vez que sea necesario para conocer de una apelación que le corresponda decidir conforme a esta Cláusula. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su constitución, las partes podrán presentar únicamente las pruebas documentales y solicitar las experticias que consideren convenientes. La Comisión

Superior Ad-hoc podrá ordenar de oficio, la evacuación de cualquier prueba para el mejor esclarecimiento de la verdad. La Comisión Superior Ad-hoc, deberá emitir su dictamen dentro de un lapso de veinte (20) días hábiles a partir de su constitución y podrá, cuando las circunstancias lo justifiquen, prorrogar dicho lapso hasta por diez (10) días hábiles más. Las decisiones de la Comisión Superior Ad-hoc serán inapelables. Para lo no previsto en esta Cláusula se aplicarán supletoriamente las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y en su defecto las del Código de Procedimiento Civil. Los gastos de funcionamiento de ambas Comisiones y los honorarios de sus integrantes, serán cubiertos por la Empresa. Es entendido que en ambas Comisiones, los honorarios de los árbitros designados por la Empresa y el Sindicato, no podrán ser superiores a los del árbitro Presidente. El funcionamiento de ambas Comisiones se regirá por un reglamento, el cual será elaborado y podrá ser reformado por la Comisión Tripartita Permanente, dentro de las normas generales aquí establecidas. El Secretario de la Comisión Tripartita Permanente actuará además como Secretario de la Comisión Superior Ad-hoc.

### **CLAUSULA N° 83**

#### **ESTABILIDAD**

El Sindicato y la Empresa reconocen que la estabilidad en el trabajo es de común interés, tanto para ésta como para los trabajadores. En primer lugar, porque la conservación del empleo es base de la estabilidad económica del trabajador y del mejoramiento de su aptitud para el trabajo que realiza, a la vez que hace posible el aumento progresivo de su salario y de las indemnizaciones, tanto legales como contractuales que son adquiridas en función de la antigüedad, y además, porque la permanencia del trabajador al servicio de la Empresa conlleva un progreso en la eficiencia del personal, lo cual redundará en beneficio del desarrollo económico de la misma, condición indispensable para la estabilidad laboral y económica de los trabajadores.

En tal sentido, la Empresa, en sus Programas de Desarrollo de Personal, tomará en consideración la experiencia acumulada por el trabajador a lo largo de su tiempo de servicio, su capacidad, conocimiento y la disponibilidad de cargos que permitan su ascenso dentro de la Organización. En caso de despido, el trabajador podrá hacer valer sus derechos en los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, e igualmente la empresa tendrá las obligaciones y derechos que señala la Ley. En tal caso el trabajador o el Sindicato podrá optar entre someterlos a la consideración del Juez del Trabajo o a la Comisión Tripartita de Arbitraje Contractual, aplicándose en ésta última opción el procedimiento pautado en la Cláusula N° 82 "Comisión Tripartita de Arbitraje" de la presente Convención, en el entendido de que el término para ocurrir a la Comisión Tripartita de Arbitraje Contractual es de quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha del despido. Todo lo no previsto en la presente Cláusula ni en la Cláusula N° 82 "Comisión Tripartita de Arbitraje" se regirá por lo establecido al efecto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Cuando un trabajador sea reincorporado a sus labores habituales por haber obtenido decisión favorable, se hará sin desmejoramiento alguno, con el pago de los salarios caídos durante el tiempo que permaneció separado de su cargo hasta su efectiva reincorporación.

Sin embargo, en este caso, si el trabajador favorecido por una decisión definitivamente firme del Tribunal Laboral o de la Comisión Tripartita de Arbitraje Contractual, manifestase su deseo de no reincorporarse a sus labores habituales y así lo comunicara a la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión, ésta deberá cancelarle los salarios caídos, y las indemnizaciones legales y convencionales que le correspondan como si se tratase de un despido injustificado.

#### **CLÁUSULA Nº 84**

##### **OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE LA PRESTACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

En todo caso de terminación del contrato individual de trabajo, la Empresa pagará al trabajador las cantidades que le correspondan dentro del día hábil siguiente a aquel en que se haga efectiva la terminación del contrato de trabajo. En caso de incumplimiento de lo establecido en el párrafo que antecede por parte de la Empresa, ésta pagará al trabajador en concepto de indemnización, los días de mora en que incurriere a la rata del respectivo salario básico, además de las prestaciones que le correspondan por concepto de tiempo de viaje, transporte y subsidio de vivienda. Para los fines previstos en esta Cláusula, la Empresa notificará por escrito al trabajador la fecha de terminación del contrato de trabajo; e igualmente hará notificación al Sindicato, a título meramente informativo, cuando el trabajador esté sindicalizado.

En caso de renuncia, la mora prevista en esta Cláusula sólo se computará a partir del día siguiente al vencimiento del preaviso que deba dar el trabajador, o de la cesación efectiva de la prestación de servicios, cuando por acuerdo de las partes dicha cesación se produzca antes del vencimiento del término del preaviso.

#### **CLÁUSULA Nº 85**

##### **CÓMPUTO DEL TIEMPO DE LAS SUSPENSIONES**

Ambas partes convienen que, durante el tiempo que duren las suspensiones referidas en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, computado hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas, la Empresa liquidará mensualmente la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo a razón de cinco (5) días del último salario básico percibido, por cada mes completo que dure la suspensión por la causa arriba indicada. El lapso indicado durante el cual duren las suspensiones será igualmente computado para los fines del preaviso.

#### **CLÁUSULA Nº 86**

##### **CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

Dejando a salvo lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo sobre la materia, la Empresa se compromete a lo siguiente:

1) Mantener su política de que los puestos vacantes, técnicos y artesanales, sean ocupados preferentemente por venezolanos; sin embargo, cuando en un lapso razonable la Empresa no encuentre mano de obra venezolana idónea disponible en el país, dentro de los niveles de remuneración establecidos en la Empresa, ésta podrá contratar trabajadores extranjeros. Los trabajadores extranjeros a que se contrae esta cláusula, no podrán ser trasladados a cargos distintos de aquellos

para los cuales fueron contratados, salvo que por razones funcionales, técnicas o productivas vinculadas a la eficaz organización del trabajo, deban ser transferidos a otro cargo técnico calificado, para los cuales tampoco haya oferta de personal venezolano calificado con la debida aptitud para el cargo. 2) Los técnicos y artesanos extranjeros que la empresa tenga a su servicio, colaborarán en la instrucción y mejoramiento técnico de los trabajadores venezolanos. La Empresa establecerá esta condición en los contratos que celebre con los trabajadores extranjeros.

#### **CLÁUSULA Nº 87**

##### **PROMOCIÓN A CARGOS SUPERIORES**

La Empresa conviene que, cuando tenga que promover trabajadores a cargos superiores por vacantes, ascensos o cualquier otro motivo, escogerá al trabajador tomando en cuenta su aptitud para el nuevo cargo y el tiempo durante el cual el trabajador haya efectuado sustituciones temporales en el mismo. Es entendido que entre trabajadores que satisfagan con igual grado ambas condiciones la Empresa preferirá, para ocupar el puesto vacante, al que tenga mayor antigüedad a su servicio; y, en caso de situación similar, al trabajador que preste servicios en la misma sección o departamento donde ocurra la vacante. Es así mismo entendido que cuando no exista en la planta ningún candidato que satisfaga las condiciones requeridas para el cargo, la Empresa podrá cubrir la vacante con un trabajador ajeno a su personal conforme a la Cláusula Nº 49 “Contratación de Trabajadores”, de esta Convención. La empresa instruirá debidamente a su personal de supervisión para que, en la escogencia del candidato a ser promovido, priven única y exclusivamente las condiciones estipuladas en la presente cláusula. La Empresa enviará bimestralmente al sindicato, una lista de las promociones efectuadas.

#### **CLÁUSULA Nº 88**

##### **PAGO DE SALARIOS**

La empresa se compromete a pagar a sus trabajadores sus salarios mediante depósitos bancarios. A los trabajadores de la nómina diaria mediante depósitos acreditados en sus respectivas cuentas el día jueves de cada semana, y cuando éste coincida con feriado o descanso semanal, el día miércoles. Los salarios correspondientes a los trabajadores de la nómina mensual, les será acreditados los días 15 y 30 de cada mes y cuando cualquiera de estos días coincida con feriado o descanso semanal, el día hábil anterior al descanso, asimismo cuando el día de pago de la nómina coincida con un día martes y, sea concurrente con el regreso del trabajador del descanso por rotación turnística, el pago se le abonará el último día hábil anterior al referido descanso. A los efectos del pago, el día anterior en que deba efectuarse la acreditación, la empresa entregará a cada uno de los trabajadores una relación explicativa de los pagos que les correspondan a fin de que éstos puedan reclamar si no estuvieren conformes con la cantidad que se les ha asignado

## **CLÁUSULA Nº 89**

### **HORARIO DE TRABAJO**

La Empresa conviene en avisar al Sindicato y a los trabajadores afectados, con quince (15) días continuos de anticipación por lo menos, la fecha en la cual vaya a producirse cualquier cambio de los horarios de trabajo, así como también cuando vaya a establecer nuevos horarios de trabajo. El indicado plazo de quince (15) días continuos comenzará a contarse a partir de la fecha en la cual la Empresa haga entrega al sindicato de la correspondiente notificación, que será dada por escrito, incluyendo la información sobre los horarios de trabajo, así como la fecha de vigencia de los mismos, y una síntesis de las razones que le asisten para el cambio de horario. Es entendido que esa notificación no elimina ni restringe el derecho de los trabajadores o del sindicato, de reclamar contra el cambio de horario en caso que lo consideren arbitrario.

## **CLÁUSULA Nº 90**

### **TURNOS DE TRABAJO**

Los turnos de trabajo en la Planta SIDOR son actualmente los siguientes: de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.; y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. Salvo lo dispuesto más adelante para los casos de excepción, la Empresa conviene en avisar al Sindicato y a los trabajadores afectados, con una anticipación de treinta (30) días continuos por lo menos a la fecha en que haya de entrar en vigencia, cualquier cambio en los turnos de trabajo antes mencionados. En razón de las exigencias específicas de la producción de toda planta siderúrgica, de acuerdo con normas universalmente reconocidas y a fin de lograr la mayor eficacia y coordinación de trabajo con la producción, la dirección de la Planta podrá organizar turnos regulares o extraordinarios, diurnos, nocturnos o mixtos, tanto en días laborales como feriados, de ocho (8) horas o menos, y de más de ocho (8) horas, en los casos en que la Ley Orgánica del Trabajo lo permita, y de conformidad con lo establecido en esta misma Cláusula. Igualmente, la dirección de la Planta determinará el número de turnos semanales que cada trabajador laborará. No obstante, la remuneración del trabajador cada semana no podrá ser menor a la correspondiente a veinticuatro (24) horas de trabajo de jornada diurna, más un pago de ocho (8) horas de jornada diurna. En todo caso, la remuneración semanal de un trabajador no será menor del monto equivalente a siete (7) días del salario básico mínimo establecido para la menor clasificación en el tabulador de esta Convención. La Empresa no aplicará la previsión anterior sino en casos de absoluta necesidad, como mantenimiento y reparaciones periódicas de equipos e instalaciones; formación de personal especializado para los requerimientos de la industria siderúrgica; para evitar el deterioro de materias primas o productos elaborados; disminución del mercado para un determinado renglón o carencia de pedidos. En estos casos de excepción, la Empresa avisará al Sindicato y a los trabajadores afectados, con siete (7) días continuos de anticipación por lo menos, a la fecha en que haya de entrar en vigencia el cambio de turnos de trabajo.

Los plazos indicados en esta Cláusula comenzarán a contarse a partir de la fecha en la cual la Empresa haga entrega al Sindicato de la correspondiente notificación, la cual será dada por escrito, incluyendo la información sobre los cambios en cuestión así como la fecha de vigencia de los mismos. Es entendido que esa

notificación no elimina ni restringe el derecho de los trabajadores o del Sindicato a reclamar contra el cambio de turnos en caso de que lo consideren arbitrario.

#### **CLAUSULA N° 91**

##### **JORNADA SEMANAL**

Ambas partes convienen en mantener una jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas para todos los trabajadores.

#### **CLÁUSULA N° 92**

##### **ROTACIÓN DE TRABAJADORES**

La Empresa mantendrá un sistema de rotación entre sus trabajadores que presten sus servicios por turno, de manera que sean utilizados alternativamente en los diferentes turnos de trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 93**

##### **HORAS DE REPOSO Y COMIDA**

El Supervisor inmediato designará en cada turno el momento en que el trabajador tomará el descanso que se estipula en el artículo 205 de la Ley Orgánica del Trabajo, de conformidad con lo establecido a continuación. Ambas partes convienen que, cuando por la naturaleza del trabajo el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúa sus servicios durante las horas de reposo y comida, la duración de estos reposos y comidas, dentro del límite legal, será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo. Se entenderá por trabajo cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde presta sus servicios, aquella actividad que se realiza en sitios en los cuales no sea posible para el trabajador aprovechar este tiempo para ir a su residencia habitual o comedor más próximo y retornar a sus labores. La jornada efectiva de trabajo deberá ser interrumpida por lo menos por un descanso de media (1/2) hora sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 205 de la Ley Orgánica del Trabajo; sin embargo, cuando en razón de la índole del trabajo que realiza el trabajador, éste no pueda interrumpir sus labores y en consecuencia hacer uso de los reposos previstos en esta misma Cláusula, la Empresa le pagará al trabajador media (1/2) hora calculada con un recargo de noventa por ciento (90%) sobre el salario básico. En estos casos, la Empresa se compromete a que el trabajador reciba en su sitio de trabajo la comida, en los mismos términos y condiciones establecidos en la Cláusula N° 36 "Comedores" de esta Convención.

#### **CLÁUSULA N° 94**

##### **VIGILANTES**

Las partes manifiestan que los vigilantes se encuentran amparados por esta Convención. La Empresa se compromete a entregar a cada Inspector de Protección Industrial (Vigilante) dos (2) chaquetas. Los trabajadores beneficiarios de esta Cláusula serán responsables de la pérdida o extravío de las chaquetas y del deterioro que no provenga del uso normal. Cuando el deterioro sea producto del uso normal, la Empresa le suministrará una (1) nueva, previa devolución de la



dañada, entendiendo que en ningún caso estará obligada la Empresa a suministrar más de tres (3) chaquetas durante la vigencia de esta Convención.

## **CLÁUSULA N° 95**

### **APRENDICES**

Con el objeto de establecer normas que definan la especial condición del aprendiz dentro de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y su respectivo reglamento vigente, las partes convienen que los contratos de aprendizaje que celebre la Empresa con los aprendices, contendrán las siguientes condiciones mínimas:

1) La duración del aprendizaje estará determinada por el programa de entrenamiento teórico-práctico que se diseñe entre la Empresa y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), de conformidad con la legislación correspondiente. Dicho programa comprenderá dos períodos: El adiestramiento básico, en el que se impartirá el aprendizaje de todos los conocimientos teórico-prácticos necesarios para que pueda desempeñar sus funciones con eficiencia e incorporarse a la Empresa en las mejores condiciones de seguridad y productividad para el cargo; y la práctica en servicio, cuyo objetivo es lograr que el aprendiz adquiera las destrezas del oficio por medio de su ejercicio en el trabajo. Si durante el aprendizaje el aprendiz cumpliera dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a proseguir el mismo hasta su conclusión, en condiciones iguales a aquellas que venía disfrutando.

2) La jornada efectiva de trabajo de los aprendices deberá cumplirse de lunes a viernes, en jornada diurna en todos los casos y tendrá una duración máxima de ocho (8) horas con un descanso de media (1/2) hora durante la misma, sin que pueda laborar más de cinco (5) horas continuas.

3) El aprendiz recibirá, durante el primer año del período de adiestramiento básico, una asignación becaria, equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario básico mínimo de ingreso de los aprendices en práctica de servicio, la cual igualmente le será pagada durante el período de vacaciones concedido dentro de ese programa.

4) Durante el período de adiestramiento básico, el aprendiz recibirá en Diciembre, además de la asignación becaria correspondiente, una bonificación de fin de año.

5) Durante el período de práctica en servicio recibirá un salario, sujeto a la escala progresiva de acuerdo con la evaluación de los progresos logrados por el aprendiz, de tal manera que al concluir su práctica en servicio, su salario no podrá ser menor que el mínimo por hora establecido para el trabajador regular que se desempeña en la Empresa en las labores del cargo para el cual, el aprendiz ha sido sometido a adiestramiento básico.

6) Por cuanto durante el período de adiestramiento básico, a que se refiere el programa anexo, el aprendiz es un becario del INCE-SIDOR, es entendido que, sólo al tercer mes de su incorporación a la práctica en servicio comenzará a devengar la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, que le será cancelado cuando finalice su práctica en servicio si no es incorporado de inmediato como trabajador regular de la Empresa; en caso de que resulte incorporado inmediatamente luego de finalizada la práctica en servicio, se entenderá que continúa su vínculo anterior y, por tanto, se deberá

continuar con las acreditaciones mensuales de su prestación de antigüedad en los términos del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.

7) El aprendiz disfrutará de un período de vacaciones remuneradas durante su práctica en servicio y su correspondiente bono vacacional.

8) El aprendiz, durante la práctica en servicio, recibirá en Diciembre además del salario correspondiente, una bonificación de fin de año de sesenta (60) días.

9) Durante el período de práctica en servicio al aprendiz podrán asignársele trabajos relacionados con el oficio objeto de ese aprendizaje, para que adquiera las destrezas necesarias, sin que por ello se entienda que sustituye temporalmente a titulares ausentes. En ningún caso el aprendiz podrá ser asignado en forma permanente a cargos no provistos de titular.

10) Una vez finalizada satisfactoriamente la práctica en servicio la Empresa, con el propósito de aprovechar los conocimientos adquiridos por los aprendices en su programa de formación, en el caso de que se presente el requerimiento de personal en funciones para las cuales fue capacitado el aprendiz, se le dará prioridad en el proceso de selección y empleo.-

## **CLAUSULA N° 96**

### **CONTRATISTAS**

El proceso de incorporación progresiva a la nómina fija de SIDOR, se iniciará con los trabajadores amparados en la cláusula 97 del contrato colectivo 2004-2007. .

En atención a los principios de justicia social, igualdad, solidaridad, inclusión y estabilidad en el trabajo, principios fundamentales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las partes acuerdan constituir una comisión mixta y paritaria, integrada por SUTISS, SIDOR, trabajadores de las contratistas y MINTRASS, a la cual se le debe suministrar toda la información técnica, económica y financiera, disponible y necesaria, para el cumplimiento de su labor, con el objeto de analizar la situación laboral de los trabajadores de las contratistas que prestan servicios a SIDOR. La Comisión deberá presentar un informe a la Empresa en un lapso de noventa (90) días continuos, el cual deberá contener las propuestas de incorporación progresiva de los trabajadores inherentes y conexos a la nómina fija de SIDOR de acuerdo con el organigrama de cargo de cada gerencia, y de la situación económica y financiera de la Empresa SIDOR.

..

## **CLAUSULA N° 97**

### **EFFECTOS DE REFORMAS LEGALES**

Es expresamente entendido entre las partes que, en caso de una reforma legal que conceda de algún modo mayores o iguales beneficios a los trabajadores, de los estipulados en esta Convención, al ser aplicada sustituirá a esta Convención en lo que al beneficio respectivo se refiera, quedando la Convención sin efecto según lo que respecta a la Cláusula o Cláusulas que conceden el beneficio, y sin que pueda sumarse al beneficio que acuerda la Convención, el beneficio legal. En caso de que la reforma legal no supere los beneficios que conceda la Convención; ésta seguirá aplicándose, y es entendido igualmente, que no podrá sumarse el beneficio legal al beneficio que acuerde la Convención. Para los efectos de esta

Cláusula, se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con el cual el beneficio sea designado.

#### **CLÁUSULA Nº 98**

##### **PROHIBICIÓN DE NUEVOS PEDIMENTOS Y DEMANDAS**

Las partes convienen expresamente que durante la vigencia de esta Convención, ni las Federaciones, ni el Sindicato, ni los miembros de éste, podrán hacer a SIDOR nuevas peticiones o demandas con carácter conciliatorio o conflictivo sobre los puntos que han sido desechados durante las negociaciones de esta Convención, o que tengan relación con ellos, entendiéndose por desechados todos los puntos contenidos en el proyecto que no estén incluidos en la presente Convención. Cualquiera nueva petición no comprendida dentro de las que han sido desechadas expresamente por esta Convención, será sometida a los tribunales competentes, los cuales decidirán lo conducente, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes, ya que esta Convención tiene por objeto establecer armonía en las relaciones obrero-patronales durante la vigencia de ella, y el propósito es de no alterarlas con la presentación de nuevas peticiones de carácter conflictivo.

#### **CLÁUSULA Nº 99**

##### **MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS CONTRACTUALES**

La Empresa conviene en mantener, en todo su vigor y en las mismas condiciones, los beneficios económicos, sociales y de higiene y seguridad provenientes de la Convención Colectiva de fecha 20 de octubre de 2004, que vienen disfrutando sus trabajadores y que no hayan sido modificados o suprimidos en razón de las condiciones y acuerdos contenidos en la presente Convención. Para todos los efectos y acuerdos de esta Cláusula, se tomará en cuenta la naturaleza y propósitos del beneficio y no el nombre con el cual el beneficio se designe.

#### **CLÁUSULA Nº 100**

##### **SISTEMA INTEGRAL DE SALUD**

Las Partes entienden que la salud constituye un derecho social fundamental y una obligación primaria a cargo del Estado, como parte del derecho a la vida, y que los servicios de salud deben ser de carácter público y solidario, como parte integrante del Sistema Público Nacional de Salud, sin perjuicio de la participación del sector privado, de forma complementaria y/o transitoria. En tal sentido La empresa contratará una póliza privada para sus trabajadores a través de una licitación interna, que se realizará dentro de los 30 días continuos, contados a partir de la firma y depósito del presente contrato Colectivo, con una cobertura amplia de QUINCE MIL BOLIVARES Bs. 15.000, y un exceso de TREINTA Y CINCO MIL BOLIVARES Bs. 35.000. comprometiéndose a cancelar el 80% del costo de los trabajadores activos y 90% de los jubilados; esta póliza será contratada hasta que sea creado un Sistema de Salud administrado por los trabajadores y la empresa, para lo cual una vez que entre en vigencia la presente Convención, se instalará la Comisión Especial de Salud a fin de avanzar en el análisis y Constitución del mismo. La empresa se compromete a evaluar los casos excepcionales que excedan la cobertura.

**CLÁUSULA N° 101****BONO DE PRODUCCIÓN**

La empresa se compromete a otorgar un Bono por Concepto de Producción, únicamente a los trabajadores que laboran en las áreas de producción, a partir de la producción de CUATRO MILLONES DOSCIENTAS MIL TONELADAS por año (4.200 MT/ por año). En tal sentido a partir de la entrada en vigencia del presente contrato se instrumentarán las condiciones y forma de pago, a través de una comisión mixta la cual se instalará, dentro de los 30 días posteriores a la firma y depósito del presente contrato colectivo.

**CLÁUSULA N° 102****MERITOCRACIA**

La empresa conviene en otorgar, como política de reconocimiento al desempeño de los trabajadores, un aumento porcentual del 10% anual, durante la vigencia del presente contrato, pagaderos el primero del mes de julio de cada año ( 2008 y 2009)

**CLÁUSULA N° 103****DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de veinticuatro (24) meses a contar de la fecha en que sea depositada ante las autoridades competentes conforme al artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo. El Sindicato se compromete a presentar exclusivamente a la Empresa el proyecto para la próxima Convención Colectiva, con no menos de ciento veinte (120) días de anticipación a la fecha de terminación de la presente, a los solos fines de que dicho Proyecto sea conocido, analizado y evaluado por la Empresa. Mientras no se haya celebrado una nueva Convención, las previsiones de ésta continuarán en vigencia, y noventa (90) días antes de su vencimiento, se iniciarán las negociaciones tendentes a la celebración de una nueva Convención, o a la prórroga de la presente.

**CLÁUSULA N° 104****EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN**

La Empresa se compromete a editar ocho mil (8.000) ejemplares de la presente Convención y los entregará al Sindicato para su debida distribución entre los trabajadores que presten servicios a SIDOR. La entrega la hará SIDOR. Dichos ejemplares llevarán en la portada la mención de que la Convención ha sido suscrita entre SIDOR C.A. y SUTISS, así como el logotipo de ambas instituciones. La entrega la hará SIDOR dentro del plazo de sesenta (60) días contados a partir de la firma de la presente Convención, salvo casos de fuerza mayor.

**CLÁUSULA N° 105****PERMANENCIA DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES**

Conforme a la declaratoria de utilidad pública e interés social del “Centro de Producción Siderúrgica del Orinoco” y las acciones de la Sociedad mercantil SIDOR C.A., dictado por la Asamblea Nacional en su sesión de fecha 29-04-2008 y publicado en la Gaceta oficial N° 38920 de la misma fecha y siendo un deber del Estado garantizar la continuidad de los procesos productivos de la principal

siderúrgica del país, las partes acuerdan que este convenio regirá las relaciones obrero patronales en el lapso prescrito, una vez la administración de la empresa pase a manos del Estado venezolano, en los mismos términos y condiciones aquí establecidos

### **Nota de Acta de Estabilidad**

Las partes con ocasión de haber culminado en el día de hoy 12 DE MAYO DE 2008, el proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones obrero-patronales en la empresa Sidor C.A., acuerdan lo siguiente: Teniendo como Premisas la empleabilidad de los Trabajadores y la flexibilidad operativa a que hace referencia la Cláusula N°. 3 Tabulador y en un esfuerzo por lograr ambos objetivos, dejando a salvo lo previsto en la Cláusula N° 46 “Fuero Sindical” de la Convención Colectiva de Trabajo, y sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en la cláusula N° 3 TABULADOR. Las Partes convienen que durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, computable a partir de la fecha de depósito de esta Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores amparados por la misma no podrán ser despedidos sin justa causa, previamente calificada por la Inspectoría del Trabajo “Alfredo Maneiro”.

A tales efectos, las Partes igualmente convienen en constituir e instalar, dentro de los 30 días siguientes a la firma y depósito de la Convención Colectiva, una Comisión Paritaria, permanente y de alto nivel, a los fines de revisar, diagnosticar y acordar soluciones a eventuales controversias vinculadas con la aplicación de la Convención, siempre teniendo como norte la continuidad de la unidad productiva y la preservación de la relación de trabajo. Las partes solicitan a la Inspectoría del Trabajo “Alfredo Maneiro” imparta a la presente la homologación correspondiente.