

# CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO



**TERRITORIO COMERCIAL  
METROPOLITANO  
2007 - 2010**

**Sindicato de Trabajadores  
del Ramo de Bebidas  
del Estado Miranda  
(SINTRABEM)**



## INDICE

<b>Cláusula</b>	<b>Pag.</b>
<b>CAPITULO I - DEFINICIONES Y TÉRMINOS</b>	
Principios que Orientan la Presente Convención .....	Pag. 05
Definiciones .....	Pag. 07
<b>CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
Horario de Trabajo .....	Pag. 10
Cambio de Horario .....	Pag. 11
Salario de Ingreso y Periodo de Prueba .....	Pag. 11
Suplencias .....	Pag. 12
Promoción a Cargos superiores.....	Pag. 12
<b>CAPITULO III- BENEFICIOS DE CARÁCTER SALARIAL</b>	
Calendario Festivo .....	Pag. 13
Trabajo en Días Feriados o en Descanso Semanal Legal .....	Pag. 14
Pago por Horas Extraordinarias.....	Pag. 14
Bono Nocturno .....	Pag. 15
Prima por Asistencia .....	Pag. 15
Utilidades .....	Pag. 16
Vacaciones .....	Pag. 17
Tabla de Cargos y Salarios Básicos de Nomina Diaria .....	Pag. 18
Aumento del Salario Básico Diario .....	Pag. 19
Fondo de Ahorros .....	Pag. 21
Sistema de Incentivo a la Productividad .....	Pag. 22
<b>CAPITULO IV- BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO SALARIAL</b>	
Seguro Social .....	Pag. 22
Permisos para la obtención de Documentos .....	Pág. 23
Contribución por Nacimiento .....	Pag. 24
Contribución por Matrimonio Civil .....	Pag. 24

Contribución en Caso de Fallecimiento de Familiar del Trabajador .....	Pag. 25
Contribución en Caso de Fallecimiento del Trabajador .....	Pag. 26
Contribución Escolar .....	Pag. 27
Becas Escolares .....	Pag. 27
Ticket de Alimentación .....	Pag. 29
Póliza de Vida y Póliza de Accidentes Personales .....	Pag. 31
Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad .(HCM) .....	Pag. 31
Obsequio de Productos .....	Pag. 32
Juguetes .....	Pag. 33
Fiesta Infantil .....	Pag. 33
Plan Vacacional Para los Hijos de los Trabajadores .....	Pag. 34
Cesta Navideña y Obsequio .....	Pag. 34
Reconocimiento por Años de Servicio .....	Pag. 35
Agasajo del día del trabajador y fiesta de fin de año .....	Pag. 36
Préstamo de Urgencias .....	Pag. 37
Asesoría en materia de Vivienda y Hábitat.....	Pag. 39
Jubilación.....	Pag. 40
Transporte.....	Pag. 40
Contribución para el deporte .....	Pag. 41

## **CAPITULO V- CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **INDUSTRIAL**

Condiciones y Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	Pag. 42
Instalación adecuada para descanso y consumo de Alimentos.....	Pag. 42
Guarda-ropa.....	Pag. 44
Enfriadores.....	Pag. 44

Servicio Salud Ocupacional .....Pag. 44

Uniformes e Implementos de Seguridad Industrial.....Pag. 45

## **CAPITULO VI- CONDICIONES SINDICALES**

Representación Sindical.....Pag. 46

Licencias Sindicales.....Pag. 47

Oficina y Cartelera Sindical.....Pag. 48

Intercambio de Correspondencia .....Pag. 49

Contribución a la Federación.....Pag. 49

Contribución a SINTRABEM.....Pag. 49

Fuero Sindical.....Pag. 50

Ingreso de Personal .....Pag. 51

Descuentos de Cuotas Sindicales.....Pag. 52

Montepío.....Pag. 52

Obsequio de Productos al Sindicato .....Pag. 53

## **CAPITULO VII - DISPOSICIONES FINALES**

Impresión del Contrato .....Pag. 53

Reformas Legales.....Pag. 53

Duración de la Convención Colectiva.....Pag. 54

## **CAPITULO I**

### **DEFINICIONES Y TÉRMINOS**

#### **CLÁUSULA N° 01**

##### **PRINCIPIO QUE ORIENTAN LA PRESENTE CONVENCION**

Las partes manifiestan su expresa voluntad de entenderse no obstante hayan situaciones de desacuerdo propias de la dinámica de las relaciones Interpersonales. Para este vital fin, las partes establecen de forma espontánea y de común acuerdo las siguientes premisas básicas, que no son más que los intereses comunes que han de ser preservados para que los clientes, accionistas y trabajadores satisfagan sus expectativas, objeto de la Misión y Visión de la Empresa:

1.- La Empresa debe ser capaz de vender sus productos, fabricarlos, entregarlos al cliente, y cobrar el precio en términos competitivos de mercado. La existencia de la Empresa y con ello el objeto de la Relación Laboral entre las partes, depende de la eficiencia en el manejo de este ciclo, lo cual es responsabilidad de todos los trabajadores, su Sindicato y la Gerencia. Por ese importante motivo las partes se comprometen a mantener dicha eficiencia competitivamente en el mercado y dirimir sus controversias atendiendo a esta prioridad.

2.- Las partes reconocen la importancia de cooperar espontáneamente tanto interna como externamente para el logro del fin antes planteado, razón por la que se comprometen a optimizar sus relaciones Interpersonales, manteniendo una actitud de ayuda, cooperación, respeto y exigencia con clientes y proveedores tanto internos como externos, para asegurar su logro bajo un clima de confianza y honestidad.

3.- Especial colaboración y ayuda, las partes se comprometen a aportar, en los mecanismos que sean necesarios para preservar el orden, la auto-disciplina, la moral y la autoridad de la Organización pues tienen conciencia que de

Ello depende la existencia misma de ésta. Para este fin las partes conscientes de que las relaciones derivadas del trabajo deben desarrollarse en un ambiente donde prime la armonía de intereses y un franco y sincero espíritu de entendimiento, acuerdan mantener una conversación respetuosa, amplia y sincera como la única vía para dirimir los problemas e inconvenientes que pudieran derivarse de la relación individual y colectiva de trabajo, procurando salvar las dificultades y equilibrar dentro de los conceptos de equidad y justicia, los intereses en juego.

Para poder hacer efectivo el presente acuerdo, el Sindicato se compromete a no alterar las labores y operaciones de la Empresa, canalizando sus reclamos a través del siguiente procedimiento:

3.1 El trabajador interesado podrá presentar el reclamo a su supervisor inmediato, quien deberá contestarlo en el turno siguiente a más tardar. Este reclamo podrá efectuarlo el trabajador con la asistencia de un Delegado Sindical y/o miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

3.2 Si de la contestación dada por el supervisor inmediato no surgiese una solución al problema planteado, el asunto será presentado por un delegado sindical y/o miembro de la Junta Directiva del Sindicato ante el Jefe del Supervisor inmediato, quien deberá contestarlo en un plazo no mayor de dos días hábiles.

3.3 En el caso de que el jefe del Supervisor inmediato, no diese solución al problema planteado, el caso fuere presentado por el Sindicato al Analista y/o al Coordinador de Gestión de Gente Área Comercial, quienes deberán contestarlo en un plazo no mayor de dos días hábiles.

3.4 Si el problema no fuese resuelto en la instancia anterior, el mismo será presentado por el Sindicato a la Gerencia de Gestión de Gente Área Comercial, para su correspondiente análisis y contestación.

3.5 En los casos de reclamos o peticiones de carácter colectivo, el Sindicato hará la correspondiente solicitud escrita a la Gerencia de Gestión de Gente Territorio Metropolitano de la Empresa para que durante un período

Máximo de siete (7) días hábiles, se realicen reuniones conciliatorias a fin de resolver los temas planteados. De no resolverse totalmente los reclamos o peticiones planteadas, se ampliará la participación en las reuniones conciliatorias con la intervención de la Dirección de Gestión de Gente de la Empresa y, si el Sindicato lo decide, de la Federación Sindical a la que está afiliado, prolongándose los mismos hasta por diez (10) días hábiles más. De todas las reuniones se levantará Acta que suscribirán los representantes de las partes, las cuales establecerán los resultados y aplicaciones que se hayan convenido para la resolución del asunto. Agotados los recursos de conciliación y de no llegarse a un acuerdo, las partes quedan en libertad de acudir por ante los organismos competentes.

## **CLÁUSULA N° 02**

### **DEFINICIONES**

A) EMPRESA: Este término se aplica a la embotelladora empleador, Empresa, patrono o sociedad: Pepsi-Cola Venezuela, C.A. dedicada exclusivamente a la actividad de comercialización de bebidas, en los establecimientos de trabajo que estén ubicados en el Estado Miranda, Vargas y Distrito Capital en la ciudad de Caracas.

B) ÁREA COMERCIAL O AGENCIAS: Se refiere exclusivamente a los Centros de Trabajo y/o sucursales de Pepsi Cola Venezuela C.A. dedicada exclusivamente a la actividad de comercialización de bebidas que están ubicadas en la jurisdicción del Distrito Capital, Estado Vargas y del Estado Miranda según se señala a continuación: Agencia Mamporal, Agencia Guarenas, Agencia Manches, Agencia Los Ruices, Agencia Los Jeques y Agencia Ocumare en el estado Miranda, Agencia Oeste en el Distrito Capital y Agencia Catia La Mar en el estado Vargas; que pertenecen al Territorio Metropolitano, en donde se realizan actividades de distribución y venta de bebidas.

C) SINDICATO: este término se aplica al Sindicato de Trabajadores del Ramo de Bebidas del Estado Miranda (SINTRABEM).

D) FEDERACIÓN: este término se le aplica al organismo sindical regional o nacional al cual esté afiliado el Sindicato.

E) COMITÉ DE EMPRESA: este término se aplica al organismo sindical previsto en la cláusula de representación sindical, contenida en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

F) PARTES: a todos sus efectos se consideran partes de la presente Convención Colectiva a la Empresa señalada en el literal "A" y el Sindicato señalado en el literal "C", por lo que respecta a los derechos y obligaciones que le son reconocidos a ambos, en las cláusulas de esta Convención Colectiva de Trabajo.

G) REPRESENTANTES: este termino se aplica a las personas autorizadas por las partes para actuar en su nombre y representación en todo lo que concierne al cumplimiento de esta Convención, así como todo lo relativo a las relaciones laborales, bien de manera directa entre las partes o por la vía de los Organismos Administrativos del Trabajo y Judiciales.

H )TRÁBÁJADOR: este termino se aplicará a todo el personal de nómina diaria, que presta servicio en la Empresa, amparado por esta Convención Colectiva de Trabajo y que están representados por el Sindicato signatario, incluyendo a todos aquellos trabajadores de nómina diaria, contratados a tiempo determinado o por obras determinadas, de conformidad con los artículos 74 y 75 de la Ley Orgánica del Trabajo. Este termino no se aplicará a los trabajadores de dirección y confianza y empleados definidos en los artículos 41, 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

I) CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: este termino se aplica a la presente Convención Colectiva de Trabajo que ampara a los trabajadores de la Empresa que se identifica con lo definido en el artículo 43 de la Ley Orgánica del Trabajo.

J) SALARIO: se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja,



que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio, y que comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobre sueldos, bono vacacional, así como recargos por los días feriados, horas extras o trabajos nocturnos, alimentación y vivienda, todo de acuerdo a lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

K) SALARIO BASE, SALARIO BÁSICO O CUOTA DIARIA: remuneración que corresponde al personal de nómina diaria, indicados en el clasificador de cargos establecidos en la cláusula "Tabla de Cargos y Salarios Básicos" de la Presente Convención Colectiva de Trabajo.

L) SALARIO NORMAL: remuneración que recibe el trabajador de manera regular y permanente, por la prestación de sus servicios, quedando excluidas las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que la Ley considere que no tienen carácter salarial, todo según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. Las Partes acuerdan en identificar como salario normal las asignaciones de pago de nómina siguientes: salario básico, bono nocturno, descanso legal y convencional, feriados, prima dominical, y prima de asistencia perfecta.

M) PROMEDIO DEL SALARIO NORMAL: se entenderá por este termino la determinación de un promedio diario dentro de un lapso de tiempo, de la sumatoria de aquellas remuneraciones que recibe el trabajador de manera regular y permanente, que se identifican como salario normal.

N) SALARIO VARIABLE: es aquel que de conformidad con lo establecido en el Artículo 141 de la LOT, ha sido estipulado a destajo donde se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla y que se identificará como Prima de Productividad, en esta Convención Colectiva de Trabajo.

## **CAPITULO II**

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **CLÁUSULA N° 03**

##### **HORARIO DE TRABAJO**

La Empresa conviene con el Sindicato en establecer horarios de trabajo en jornadas ordinarias semanales, de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, en sus artículos 195, 196, 198 y 206 de la antes mencionada Ley, así como de conformidad con previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Asimismo, las partes conviene en que cuando se convengan en adelantar en las jornadas de trabajo semanal de seis días hábiles, las horas correspondientes al sexto día de trabajo durante los primeros cinco (5) días laborables de la semana, de conformidad con el Artículo 196 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso adicional, entendiéndose el primer día como descanso compensatorio y el segundo día como descanso semanal legal u obligatorio.

También podrá convenir la Empresa con el Sindicato, para cubrir las necesidades de operaciones de las agencias del área comercial beneficiarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, laborar durante las veinticuatro (24) horas del día, estableciendo las jornadas semanales de trabajo rotativas necesarias de conformidad con el artículo 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, comprometiéndose las partes a cumplir el proceso de homologación establecido en el Reglamento de la LOT. En este caso se podrá trasladar el Descanso Semanal Legal a un día diferente al día domingo, considerándose éste como día hábil de la jornada de trabajo semanal o del respectivo turno de trabajo.

Así mismo las partes acuerdan que durante las jornadas de trabajo el trabajador disfrutará de los períodos de descanso para reposo y comida establecidos en las jornadas correspondientes dando cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en la LOPCYMAT y los reglamentos correspondientes, quedando entendido que este período, no se computará como tiempo efectivo de las jornadas de trabajo en base a lo establecido en el artículo 192 de la L.O.T.

#### **CLÁUSULA N 04**

##### **CAMBIO DE HORARIO**

La Empresa conviene, que cuando vaya a establecer un cambio de horario de trabajo, debidamente justificado, notificará por escrito al Sindicato e igualmente a los trabajadores afectados, en un plazo no menor de veinticuatro (24) horas de anticipación. Se exceptuará de la notificación anterior las jornadas extraordinarias que se causen por necesidades urgentes de servicio de la Empresa, además de las señaladas en los artículos 199 y 203 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 05**

##### **SALARIO DE INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA**

La Empresa conviene en que los trabajadores que ingresen a prestar servicios en la nómina diaria fija, después de la firma de esta Convención Colectiva de Trabajo, se les pagará durante los primeros sesenta (60) días del período de prueba, el salario básico diario correspondiente al cargo en el cual prestará sus servicios, identificado en el Tabulador de Cargos y Aumento de Salarios Básicos Diarios, previsto en esta Convención Colectiva de Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 06**

### **SUPLENCIAS**

Cuando algún trabajador ocupe temporalmente el puesto de otro trabajador, que devengue mayor salario, la Empresa pagará al trabajador sustituto el mismo salario devengado por el trabajador sustituido. La suplencia no podrá ser mayor de noventa (90) días. Si excediere ese tiempo el trabajador sustituto se considerará promovido al cargo del sustituido. Quedan a salvo los casos en que, la suplencia se haga por motivos de enfermedad, embarazo o permisos del trabajador sustituido, casos éstos en que la restitución del suplente a su cargo anterior, aún después de los citados noventa (90) días, no podrá ser invocado como causal de despido.

## **CLÁUSULA N° 07**

### **PROMOCIÓN A CARGOS SUPERIORES**

Cuando existan cargos vacantes y la Empresa tenga la posibilidad de promover a sus trabajadores a cargos superiores, la Empresa seleccionará a los candidatos tomando en consideración la competencia y destreza de los mismos, para su desempeño en el nuevo cargo. En igualdad de condiciones y teniendo varios candidatos, se escogerá al que tenga más antigüedad en la Empresa. Se entenderá que la promoción no será definitiva, sino después de transcurrido un período de prueba de treinta (30) días, en el ejercicio del nuevo cargo, pudiéndose prorrogar este período a treinta (30) días adicionales, cuando a juicio del supervisor inmediato se requiera este tiempo adicional para evaluar el desempeño y la capacidad del trabajador para ejercer a cabalidad el nuevo cargo. La restitución del obrero a su cargo anterior no podrá ser considerada como causa de despido indirecto, si la misma ocurriese antes del vencimiento de los plazos antes indicados.

### **CAPITULO III**

#### **BENEFICIOS DE CARÁCTER SALARIAL**

##### **CLÁUSULA N° 08**

##### **CALENDARIO FESTIVO**

La Empresa conviene en reconocer los días Feriados y de Fiestas Nacionales que se señalan a continuación, establecidos en las respectivas Leyes:

1 ero de Enero,  
Jueves y viernes Santo,  
19 de Abril,  
1ero de Mayo,  
24 de Junio,  
5 de julio,  
24 de Julio,  
12 de Octubre,  
25 de Diciembre.

Adicionalmente, la Empresa conviene en conceder como día de asueto contractual remunerados a los trabajadores de nomina diaria, los siguientes días:

Lunes de Carnaval,  
Miércoles Santo,  
Sábado Santo,  
24 y 31 de Diciembre.

Los declarados por las autoridades Municipales, Estadales y Nacionales según lo establecido en el articulo 212 de la LO.T.

La Empresa conviene como beneficio de índole convencional para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en

Que si el día De descanso legal coincide con feriado y el trabajador no presta sus servicios ese día, recibirá además del pago que le corresponda por el día de descanso semanal legal, el pago correspondiente al día feriado.

#### **CLÁUSULA N° 09**

##### **TRABAJO EN DÍAS FERIADOS O EN DESCANSO SEMANAL LEGAL.**

La Empresa conviene en pagarles a los trabajadores que laboren una jornada de trabajo en día feriado o en su día de descanso semanal legal, el salario normal correspondiente a ese día, más un pago adicional en razón del trabajo realizado, equivalente a dos coma ocho días (2,8 días) de salario normal. Cuando se labore el día de descanso legal, además de los pagos ya indicados, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso compensatorio en la semana siguiente. Es entendido que en el pago del beneficio establecido en esta cláusula, está ya contenido lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 154, 155, 156 y 218, y en el Reglamento de la L.O.T. en sus artículos 88 y 90, así como en el parágrafo único del artículo 54.

#### **CLÁUSULA N 10**

##### **PAGO POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa conviene en remunerar a sus trabajadores de nómina diaria las horas extraordinarias diurnas, con un recargo del Cien por Ciento (100%) sobre el salario por hora ordinaria diurna y las horas extraordinarias nocturnas con un recargo del Ciento Cincuenta por Ciento (150%) sobre el salario por hora ordinaria diurna. Es entendido que en el beneficio de esta cláusula, está contenido lo dispuesto en la L.O.T. y su Reglamento por sobrecargos de horas extraordinarias y trabajo nocturno, en especial los artículos 155 y 156 de la



L.O.T. A los efectos de lo establecido en esta cláusula, se entiende por valor hora de la jornada ordinaria diurna, el salario básico diario diurno dividido entre el factor siete (7).

## **CLAUSULA N 11**

### **BONO NOCTURNO**

El trabajo nocturno se remunerará con un recargo del Cincuenta Por Ciento (50%) sobre el Salario Básico de la Hora Ordinaria diurna, incluyendo dentro de este porcentaje lo establecido en el Artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Queda entendido entre las partes, tal como lo establece la LOT, en su Art. 195, que cuando se labore una jornada ordinaria mixta de más de cuatro (4) horas nocturnas la jornada ordinaria será considerada toda como nocturna. Queda entendido entre las partes que el Salario Básico de la Hora Ordinaria diurna, exclusivamente a los efectos de lo previsto en la presente cláusula, es el resultado de dividir el Salario Básico Diario del trabajador entre el factor siete (7).

## **CLÁUSULA N 12**

### **PRIMA POR ASISTENCIA**

La Empresa concederá mensualmente una Prima por Asistencia Perfecta equivalente al valor de tres (3) salario básicos diario, para aquellos Trabajadores que hayan demostrado con su asistencia perfecta un alto sentido de responsabilidad y valoración en el cumplimiento de sus labores durante cada período mensual a partir del inicio de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El pago de Prima por Asistencia Perfecta se hará efectivo en la semana siguiente después de finalizar cada mes calendario.

A los fines de esta cláusula se entiende por Asistencia Perfecta,

Cuando un Trabajador haya cumplido con todas sus jornadas diaria de trabajo completa y sin que haya tenido ninguna clase de ausencia física a su puesto de trabajo, no obstante, no se considerarán como ausencias los permisos remunerados establecidos en las cláusulas Nro. 20- PERMISO PARA LA OBTENCIÓN DE DOCUMENTOS prevista en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Este beneficio se considerará salario, a los efectos de la base de cálculo de las prestaciones sociales, beneficios salariales e indemnizaciones, que se deriven de la prestación de servicios del trabajador, quedando entendido entre las partes que en los supuestos en los cuales el trabajador se haga beneficiario de la referida prima, de conformidad con lo previsto en el parágrafo Primero del artículo 133 de la L.O.T., se excluirá del monto total percibido por este concepto el equivalente al veinte por ciento (20%), exclusión que aplicará a los fines del cálculo de vacaciones, Bono vacacional, prestaciones sociales, beneficios salariales e indemnizaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo.

### **CLÁUSULA N° 13**

#### **UTILIDADES**

La Empresa se compromete en pagar a sus trabajadores para el momento de la liquidación de las utilidades, el equivalente al treinta y tres coma treinta y tres por ciento (33,33%) de las remuneraciones salariales devengadas por cada uno de ellos, durante el ejercicio económico de la Empresa. En caso de terminar la relación de trabajo de algún trabajador que no hubiese laborado durante todo el ejercicio económico de la Empresa, las utilidades se reducirán a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicio prestados.

## **CLÁUSULA N° 14**

### **VACACIONES**

La Empresa conviene en conceder a sus trabajadores de nomina diaria beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por cada año de servicios ininterrumpidos, quince (15) días hábiles de disfrute de vacaciones, más los días adicionales que le correspondan por su antigüedad, según lo previsto en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo. A los fines indicados anteriormente, se entiende que los días hábiles para contabilizar el período vacacional serán de lunes a viernes. Por otra parte, la Empresa y el Sindicato de mutuo acuerdo convienen en que, a partir del 5to año de servicios del trabajador, el 6to. día adicional de vacaciones y los que se causaren en lo adelante dependiendo de la antigüedad del trabajador, previa solicitud de éste a la Empresa, podrán ser laborados y remunerados como días adicionales trabajados, con el salario normal promedio que corresponda a la jornada de trabajo, de conformidad con lo previsto en el parágrafo único del artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

Al inicio del disfrute de las vacaciones anuales el trabajador percibirá su pago por concepto de vacaciones y días adicionales de vacaciones, según lo previsto en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo. Igualmente, al inicio del disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador recibirá un pago por Bono Vacacional equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario, constituyendo éste un beneficio contractual superior para el trabajador que el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente. El pago del período de disfrute vacacional y bono vacacional se realizará con base en el salario normal promedio, considerando para la base de cálculo lo devengado en las últimas cuatro (4) semanas inmediatamente anteriores al inicio del disfrute, por los conceptos de pago de: bono nocturno, descanso legal, y convencional, feriados, prima

Dominical, aporte de la empresa al Fondo de Ahorros, Previsiones Compensatorias de 2° Turno basado en el Art. 206 de la LOT y la Prima de Asistencia en el porcentaje establecido en la cláusula N° 12 - PRIMA POR ASISTENCIA. En caso que el trabajador haya recibido la Prima generada por el Sistema de Incentivo a la Productividad, incluido en la Cláusula N° 18 - SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD como salario variable, se incluirá, para la base de cálculo del pago del disfrute vacacional, el promedio de lo percibido por este concepto en el año inmediatamente anterior al inicio del disfrute, todo de conformidad con lo establecido en el artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo; adicionalmente se incluirán para dicha base de cálculo las horas extras devengadas en las últimas cuatro (4) semanas inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones. A todos los efectos se entiende que en este beneficio está comprendido lo establecido en el Artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo. En caso de que la Empresa decida efectuar ajustes de los días de bono vacacional que aplica en sus otras nóminas, esta se comprometen a revisar la posibilidad de aplicar dicho ajuste a su nómina diaria.

Finalmente, la Empresa asignará al trabajador a su regreso de vacaciones, un bono post-vacacional equivalente a cinco (5) días de salario básico diario, este beneficio se cancelará en el período de nómina más inmediato al reintegro de vacaciones.

## **CLAUSULA N° 15**

### **TABLA DE CARGOS Y SALARIOS BÁSICOS DE NÓMINA DIARIA**

La Empresa y el Sindicato convienen en una clasificación de puestos o cargos para el personal de la nómina diaria amparado por la presente

Convención Colectiva de Trabajo, activo a la fecha de depósito de la misma, de acuerdo con la Tabla de Puestos o Cargos que servirá de base para la aplicación de la Cláusula N° 16 - Aumento Salarial de salario básico diario, y que se describe a continuación:

<b>TABULADOR DE CARGOS PEPSI COLA VENEZUELA C.A. – REGIÓN METROPOLITANA</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>CARGO</b>	<b>UBICACIÓN EN LA OPERACIÓN</b>
NIVEL 1	AYUDANTE DE FLOTA	RUTAS DE ENTREGA Y RUTAS DE VENTAS
NIVEL 2	OBRERO GENERAL	ALMACENES AGENCIAS
NIVEL 3	AYUDANTES DE EVENTOS ESPECIALES	RUTAS DE EVENTOS ESPECIALES
NIVEL 3	OPERARIOS EQUIPOS MÓVILES Y TRANSPORTE	ALMACENES AGENCIAS
NIVEL 4	OPERARIO DE ALMACÉN	ALMACENES AGENCIAS

Así mismo las partes convienen en que esta tabla señala el nivel y el cargo que ostentan los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, al momento de la negociación de la misma.

## **CLÁUSULA N° 16**

### **AUMENTO DE SALARIO BÁSICO DIARIO**

La Empresa conviene en conceder a sus trabajadores de la nómina diaria el aumento en el salario básico diario que se muestra en el cuadro anexo, el cual se aplicará sobre el salario básico diario devengado por el Trabajador a la fecha dos (2) Julio del año Dos Mil Siete (2007) y se hará efectivo con el pago retroactivo que corresponda, a partir de los 15 días siguientes a la fecha del auto de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por parte de la Inspectoría del Trabajo correspondiente.

					AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	
Nivel	Título del Cargo	Salario Básico Diario actual	Salario Básico Diario de Referencia	% Aumento a la Firma	Aumento salario Básico Diario 02-07 07 (a la firma)	Aumento salario Básico Diario 14-05-08 (Bs.)	Aumento Año 2 (%)	Aumento Salario básico Diario 14-05-09 (Bs.)
I	AYUDANTE DE FLOTA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	22.000,00	25.960,00	18%	28.854,00
II	OBRAERO GENERAL	20.493,00	21.428,57	40%	30.000,00	35.400,00	18%	40.710,00
III	AYUDANTE DE EVENTOS ESPECIALES	20.493,00	23.571,43	40%	33.000,00	38.940,00	18%	44.781,00
	OPERARIOS EQUIPOS MOVILES Y TRANSPORTE	20.493,00	23.571,43	40%	33.000,00	38.940,00	18%	44.781,00
IV	OPERARIO ALMACEN	23.174,40	26.428,57	40%	37.000,00	43.660,00	18%	50.209,00

A partir del inicio del segundo año y durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá incrementos al salario básico diario de los. Trabajadores de la nómina diaria de la siguiente forma:

- De un Diez y ocho por ciento (18%) a partir del catorce (14) de Mayo del año Dos Mil Ocho (2008), el cual se aplicará sobre el salario básico diario devengado por el Trabajador a la fecha del trece (13) de Mayo del año Dos Mil Ocho (2008).
- De un Quince por ciento (15%) a partir del catorce (14) de Mayo del año Dos Mil Nueve (2009), el cual se aplicará sobre el salario básico diario devengado por el Trabajador a la fecha del trece (13) de Mayo del año Dos Mil Nueve (2009).

Las partes acuerdan que en el caso de los aumentos de salarios decretados o que llegase a decretar el Ejecutivo Nacional o cualquier otro órgano competente para ello, se aplicará lo establecido en la Cláusula N° 60-REFORMAS LEGALES, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.



## **CLÁUSULA N 17**

### **FONDO DE AHORROS**

La Empresa contribuirá con un aporte –para incentivar el ahorro del trabajador amparado por esta Convención Colectiva de Trabajo, que se encuentre inscrito en el Fondo de Ahorros- de un monto equivalente al sesenta por ciento (60%) del aporte que haga el trabajador al mencionado Fondo, en el entendido de que el ahorro de éste en ningún caso excederá del diez por ciento (10%) de su salario básico semanal. Queda entendido entre las partes que el aporte patronal al Fondo de Ahorro al cual se hace referencia tendrá un tope máximo mensual de Bolívaes Cincuenta Mil exactos (Bs.50.000,00). Asimismo, La Empresa conviene en contribuir, dentro del mes de inscripción del trabajador en el Fondo de Ahorros, con la cantidad de Bolívaes Cincuenta Mil exactos (Bs.50.000,00) para cada uno de sus trabajadores que se inscriba en el mencionado Fondo.

El Fondo de Ahorros, en su funcionamiento, se regirá por sus correspondientes estatutos, debidamente aprobados por las autoridades competentes. Queda entendido entre las partes que, aún cuando el aporte de la Empresa al Fondo de Ahorro previsto en esta cláusula (así como en las anteriores Convenciones Colectivas de Trabajo acordadas entre las partes), ha carecido de naturaleza salarial de acuerdo con lo indicado en el artículo 671 de la Ley Orgánica del Trabajo, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y en lo adelante, las partes acuerdan que dicho aporte se considerará salario a los efectos de la base de cálculo de las prestaciones sociales, beneficios salariales e indemnizaciones que se deriven de la prestación de servicios del trabajador.

## **CLÁUSULA N° 18**

### **SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD**

La Empresa y el Sindicato se comprometen reunirse para evaluar en conjunto la factibilidad de aplicar diversos Sistemas de Incentivo a la Productividad para sus trabajadores de nómina diaria beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que permitan el mejoramiento continuo y la operacionalización de aquellas variables que identifiquen ambas partes como correspondientes al valor agregado por las labores realizadas por cada trabajador y/o equipos de trabajadores de nómina diaria, en el incremento de los niveles de eficiencia de las operaciones de la Empresa en cada Agencia del Área Comercial, para el desarrollo de sistemas de incentivos variable para estos trabajadores. De común acuerdo las partes convienen en que dentro del primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes se reunirán para iniciar este proceso de evaluación.

## **CAPITULO IV**

### **BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO SALARIAL**

## **CLAUSULA N° 19**

### **SEGURO SOCIAL**

La Empresa conviene en pagarle a sus trabajadores los tres (3) primeros días que no cubre el Seguro Social; igualmente acuerda en pagarles la diferencia del salario básico que deja de pagar el Seguro Social, como una indemnización sustitutiva del salario por reposo, en los casos de accidente o enfermedad, según reposo médico facultativo emitido por el Seguro Social Obligatorio, durante el lapso máximo que determine la Ley y el Reglamento

Del Seguro Social Obligatorio, o cualquier ley que sustituya a ésta. En dichos casos, la Empresa entregará semanalmente en calidad de préstamo, el equivalente a las indemnizaciones en dinero que cubre el Seguro Social, siendo éstos cancelados por el trabajador con los cheques o pagos recibidos por esta Institución. Queda entendido que el trabajador está en la obligación de entregar el comprobante del cheque del Seguro Social a la Empresa tan pronto lo reciba. En todo caso el trabajador entregará dicho comprobante en el momento de reintegrarse al trabajo.

En caso que un establecimiento de trabajo o Agencia, se encuentre en régimen parcial del Seguro Social Obligatorio, la Empresa conviene en pagarle al trabajador que presta servicios en dicho establecimiento o agencia, en caso de accidente o enfermedad, según reposo médico facultativo, el equivalente al cien por cien (100%) del salario básico, como una indemnización sustitutiva del salario por reposo médico, hasta por un lapso máximo de Cincuenta y Dos (52) semanas de duración del reposo

## **CLÁUSULA N° 20**

### **PERMISO PARA LA OBTENCIÓN DE DOCUMENTOS**

La Empresa conviene conceder al trabajador que lo requiera, hasta tres (03) días de permiso por año, remunerado a salario básico, a los fines de que tramite la obtención de sus documentos personales: cédula de identidad, licencia de conducir y certificado médico vial, u otros documentos de interés al trabajador. Dicho permiso deberá ser solicitado con por lo menos dos (02) días hábiles de anticipación. El pago de este permiso se hará previa presentación del comprobante de tramitación del documento respectivo dentro de la semana posterior al permiso. Por su parte la Empresa continuará promoviendo

la realización de operativos para tramitar con las autoridades competentes, la obtención de los mencionados documentos en sus establecimientos de trabajo de las agencias a las que se refiere el ordinal B de la Cláusula N° 02 - DEFINICIONES, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 21**

### **CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO**

La Empresa concederá a sus trabajadores con más de DOS (2) meses de servicio, cuando la esposa o concubina que tenga inscrita en el seguro social diera a luz un hijo del trabajador, un permiso remunerado a salario básico diario de dos (02) días hábiles para que realice las gestiones pertinentes y una contribución única y especial de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares exactos (Bs. 250.000,00) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A tal efecto el trabajador presentará la correspondiente Partida de Nacimiento o la Tarjeta Oficial del Centro Materno donde conste su condición de progenitor. El pago correspondiente que establece la cláusula saldrá a nombre del trabajador. Queda entendido que el beneficio contenido en esta cláusula se considerará como una percepción no salarial de conformidad con lo establecido en el Artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

## **CLÁUSULA N° 22**

### **CONTRIBUCIÓN POR MATRIMONIO CIVIL**

La Empresa concederá a sus trabajadores, con más de DOS (2) meses de servicio y en la oportunidad en que contraiga matrimonio civil, permiso

Contraigan matrimonio civil, permiso remunerado de cinco (05) días continuos con pago del salario básico diario y una contribución única y especial de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares exactos (Bs. 250.000,00) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A tal efecto el trabajador presentará al momento de reintegro a sus labores luego de este permiso, la correspondiente acta de matrimonio. Queda entendido que el beneficio contenido en esta cláusula se considerará como una percepción no salarial de conformidad con lo establecido en el Artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

### **CLÁUSULA N° 23**

#### **CONTRIBUCIÓN EN CASO DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

La Empresa conviene en concederle a sus trabajadores que les fallezca un familiar, tales como: padre, madre, hijos, hermana o hermano consanguíneo, cónyuge o concubina, debidamente registrados en el Seguro Social, un permiso por tres días (3) continuos remunerados a salario básico, cuando el fallecimiento ocurra en cualquier ciudad perteneciente a la misma entidad territorial o estatal donde se encuentre el centro de trabajo de la Empresa, considerándose el Área Metropolitana de Caracas y el estado Miranda a los efectos de esta cláusula, como una sola entidad territorial. Los permisos se extenderán hasta por cinco (5) días continuos, remunerados a salario básico, cuando el fallecimiento de los familiares antes indicados del trabajador ocurra en otra entidad territorial distinta a las entidades antes señaladas. Igualmente, la Empresa otorgará una ayuda económica al trabajador, para sufragar gastos funerarios, por la cantidad de, Quinientos Mil Bolívares (Bs. 500.000,00) cuando fallezcan los familiares anteriormente señalados y por cada familiar fallecido. El trabajador deberá presentar en

un lapso de Diez (10) días hábiles posterior a la fecha de fallecimiento del familiar, la certificación médica acompañada de la partida de nacimiento o la partida de defunción expedida por las autoridades competentes que prueben el deceso y la relación de familiaridad. Si en la Empresa hubiere más de un trabajador beneficiario de esta cláusula, solo se le pagará a uno de ellos. Queda entendido que el beneficio contenido en esta cláusula se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

#### **CLÁUSULA N° 24**

#### **CONTRIBUCIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

La Empresa conviene que en caso de fallecimiento de alguno de sus trabajadores, que las prestaciones sociales que Te hubieren correspondido, serán pagadas a los parientes del trabajador fallecido que se indican en el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo. Igualmente, en este caso, la Empresa contribuirá, como complemento a los beneficios por gastos funerarios en caso de muerte del trabajador titular establecidos en la póliza de Vida y Accidentes Personales que contrata la Empresa, con la cantidad de Quinientos Mil Bolívars (Bs. 500.000,00) para los gastos mortuorios, los cuales serán entregados a los beneficiarios legalmente registrados y sean comprobables como los legítimamente herederos. Queda entendido que el beneficio contenido en esta cláusula se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

La Empresa concederá los beneficios previstos en esta cláusula,



a la noticia de la ocurrencia de la circunstancia, comprometiéndose los deudos del Trabajador a entregar a la Jefatura de Gestión de Gente los soportes requeridos en cada caso, a la semana siguiente de ocurrido el deceso.

## **CLÁUSULAS N° 25**

### **CONTRIBUCIÓN ESCOLAR**

La Empresa conviene que durante la vigencia de este Convención y en el mes de septiembre de cada año, entregará a su personal de nómina diaria una contribución para la adquisición de libros y de útiles escolares, por cada uno de los hijos de los trabajadores que estudien desde Pre-Escolar, Educación Básica (hasta el Noveno Grado inclusive) y hasta Educación Superior, durante cada año de vigencia de esta convención la cantidad de bolívars Ciento Ochenta Mil (Bs. 180.000,00) durante el primer año; en el segundo año la cantidad de bolívars Doscientos Mil (Bs. 200.000,00) y en el tercer año la cantidad de bolívars Doscientos Veinte Mil (Bs. 220.000,00). El beneficio de esta cláusula, sólo aplicará para los hijos de los trabajadores debidamente inscritos en el Seguro Social Obligatorio. Para la asignación del pago, el trabajador deberá entregar a la Empresa, dentro de los treinta (30) días siguientes al inicio de cada período escolar, las constancias de inscripción de los hijos en las Instituciones Educativas donde cursarán estudios. Queda entendido que el beneficio establecido en esta cláusula, se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con el numeral 4 del Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 26**

### **BECAS ESCOLARES**

La Empresa conviene en asignar a los hijos de los trabajadores de la nómina diaria, la cantidad de cuarenta (40) becas por año, durante la

Presente Convención Colectiva, cada una por la cantidad de ochenta mil bolívares (Bs. 80.000,00) mensuales para los hijos de los trabajadores de las agencias señaladas en la cláusula Definiciones y beneficiarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Estas becas serán distribuidas en un sesenta por ciento (60%) para la Educación Básica y un cuarenta por ciento (40%) para la Educación Diversificada, Técnica o Universitaria. Las becas se asignarán mensualmente entre los meses de Octubre a Julio de cada año, lapso durante el cual deberán ser distribuidas las Becas respectivas, entre el número de solicitantes que para cada año de la Convención Colectiva de Trabajo, designe la Comisión de Becas, integrada por un Directivo del Sindicato respectivo, el Jefe y/o Analista de Gestión de Gente del y un trabajador delegado por el Sindicato. La Comisión de Becas instrumentará criterios de mérito y excelencia para jerarquizar las nuevas solicitudes y el mantenimiento de la asignación de becas y se le exigirá al becario para mantener la asignación de la beca, un promedio de calificaciones igual o mayor a Quince (15) puntos o su equivalente en escalas de evaluación diferentes.

Los becarios presentarán, en las oportunidades en que lo requiera la Empresa, los comprobantes que acrediten sus estudios y sus calificaciones, teniendo derecho la Comisión de Becas de cambiar los beneficiarios de las Becas, si los resultados de sus estudios fueran deficientes. En caso de quedar en un año becas no asignadas a los niveles de Educación Diversificada, Técnica o Universitaria, las mismas serán reasignadas a los hijos de trabajadores estudiantes de Educación Básica, con los mismos requisitos.

Dado al caso de que cada año existan mas de los aspirantes necesarios para cubrir el número de becas acordadas por año en esta cláusula, la asignación se realizará por sorteo en presencia de representantes de la

Empresa y del Sindicato, en el entendido que la Empresa solo concederá el número de becas acordadas en esta cláusula, no siendo acumulativas de un año a otro ni de una Convención a otra.

Queda entendido que este beneficio se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 27**

### **TICKET DE ALIMENTACIÓN**

Las partes acuerdan en dar cumplimiento a la Ley de Alimentación Para los Trabajadores y a su Reglamento, mediante la modalidad de la provisión o entrega al trabajador de la nómina diaria de un (1) ticket de alimentación, por cada jornada ordinaria de trabajo efectivamente laborada, administrados a través de una empresa de servicios especializada, con los cuales podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos similares. El valor de cada ticket será por el equivalente al cero coma treinta (0,30 U.T.) de la unidad tributaria durante el primer año; cero coma treinta y dos (0,32 U.T.) de la unidad tributaria, durante el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; y de cero coma treinta y cinco (0,35 U.T.) de la unidad tributaria a partir del tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Empresa se compromete a actualizar el valor de cada ticket, en la proporción antes indicada, cada vez que la Administración Tributaria actualice el valor de la Unidad Tributaria. Este beneficio se asignará como beneficio convencional más preferente para los trabajadores que tengan el derecho a percibirlo, incluso durante los días hábiles del período vacacional anual, así como durante el lapso de días hábiles

de suspensiones de trabajo por enfermedad o accidentes, tanto comunes como de trabajo, debidamente validados por los organismos prestadores de salud y durante los días hábiles de permisos establecidos en las cláusulas de Contribución por Nacimiento, Contribución por Matrimonio Civil, Contribución en Caso de Fallecimiento del Familiar del Trabajador, Permisos para la Obtención de Documentos y Permisos Sindicales, cláusulas estas que forman parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Adicionalmente, se otorgarán tickets de alimentación -como beneficio contractual más preferente en los siguientes días de fiestas nacionales: primero (01) de enero, jueves y viernes santos, diecinueve (19) de abril, primero (01) de mayo, veinticuatro (24) de junio, cinco (05) de julio, veinticuatro (24) de julio, doce (12) de octubre y veinticinco (25) de diciembre de cada año, así como en los días de asueto contractual remunerados señalados en la Cláusula N° 08- Calendario Festivo, como lo son: lunes de Carnaval, miércoles santo, sábado santo, veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre de cada año contractual. Finalmente, la empresa conviene en otorgar, cada mes calendario, un total de cuatro (4) tickets de alimentación adicionales, para hacer entrega a cada trabajador de un total máximo de treinta (30) tickets de alimentación por cada mes calendario.

Asimismo, las partes expresamente declaran y reconocen que la provisión de alimentación establecida en esta cláusula, carece de índole salarial de conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en concordancia con su Reglamento, y que en todo caso, cualquier exceso que eventualmente se produjere, por tratarse de la provisión de comidas y/o alimentos, constituiría un beneficio social de carácter no remunerativo, de acuerdo a lo estipulado en el numeral 1), del Parágrafo Tercero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del trabajo, en concordancia con el Artículo 50 de su reglamento.

## **CLÁUSULA N° 28**

### **PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES**

La Empresa mantendrá en vigencia, a su solo cargo, una Póliza Colectiva de Vida para la cobertura de los riesgos de Muerte Natural del Trabajador por la cantidad de Seis Millones (Bs.6.000.000,00) de Bolívares, así como para los casos de Muerte Accidental e Invalidez Total y Permanente del trabajador, por un monto de Doce Millones (Bs.12.000.000,00) de Bolívares, para lo cual el trabajador deberá cumplir con los requisitos señalados por la compañía aseguradora, e indicar por escrito los nombres de los beneficiarios que recibirían la indemnización otorgada en ésta póliza; pudiendo el trabajador, si así lo desea voluntariamente, contratar coberturas adicionales a las aquí mencionadas cancelando para ello semanalmente, la diferencia de prima entre el plan deseado y el plan básico establecido en la presente Cláusula.

Queda entendido que el beneficio establecido en esta cláusula se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el parágrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 50 del Reglamento de esta Ley.

## **CLÁUSULA N° 29**

### **SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (H.C.M)**

La Empresa mantendrá contratada, una póliza colectiva de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, por concepto de Gastos de Clínica, Gastos Ambulatorios y Honorarios Médicos, con un Plan Básico cuya cobertura será de Cinco Millones de Bolívares (Bs. 5.000.000,00), la misma

cubrirá al trabajador, su cónyuge o en su defecto concubina, sus hijos solteros menores de 27 años que dependan económicamente de él y a los padres del trabajador, todos debidamente registrados en el Seguro Social Obligatorio; para lo cual el trabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos por la compañía aseguradora.

Así mismo la Empresa conviene en elevar, a partir del primero (01) de Octubre del año dos mil siete (2007), el monto de cobertura de dicho Plan Básico de Hospitalización, Cirugía y Maternidad a Siete Millones de Bolívars (Bs. 7.000.000,00). Igualmente entregará a la Junta Directiva del Sindicato, al momento de cada renovación, la información referente a este beneficio, para que sea difundida a los trabajadores. La Empresa cubrirá la prima correspondiente al Plan Básico de la póliza a que se refiere esta cláusula en el entendido de que, de conformidad con lo previsto en el numeral 2, del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 50 del Reglamento de dicha Ley, dicho beneficio carecerá de naturaleza salarial.

### **CLÁUSULA N° 30**

#### **OBSEQUIO DE PRODUCTOS**

La "EMPRESA" entregará a cada uno de sus TRABAJADORES beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes productos:

- Dos (02) cajas mensuales de refrescos de seis (6) unidades cada una en envases de Dos Litros (2 Ltrs.) Pet No Retornables, con base a la disponibilidad de productos en el establecimiento de trabajo, o su equivalente en otra presentación de bebidas carbonatadas.
- La Empresa se compromete a obsequiar a cada uno de sus TRABAJADORES beneficiarios de la presente Convenio Colectivo de Trabajo,



En la primera quincena del mes de Diciembre, Una (01) caja de refrescos adicional a las dos (02) que reciben mensualmente, en envase de Dos Litros (2 Ltrs.) Pet No Retornable.

- En el mes aniversario del natalicio de cada uno de sus TRABAJADORES beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa le obsequiará dos (02) cajas de refrescos de igual presentación, adicional a las dos (02) cajas de la asignación mensual de refrescos.

Queda entendido que el beneficio establecido en esta cláusula, se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con el numeral 1 del Parágrafo Tercero, del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

### **CLÁUSULA N° 31**

#### **JUGUETES**

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un (1) juguete de buena calidad para cada uno de sus hijos de los trabajadores amparados en esta convención colectiva de trabajo desde su nacimiento hasta los doce (12) años, siempre y cuando se encuentren inscritos en el Seguro Social Obligatorio. Queda entendido que el beneficio establecido en esta cláusula se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con el numeral 4 del Parágrafo Tercero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. En tal sentido la Empresa tomará en cuenta las sugerencias y recomendaciones del Sindicato que permitan mejorar continuamente este beneficio

### **CLÁUSULA N° 32**

#### **FIESTA INFANTIL:**

La Empresa conviene en organizar y coordinar para los niños de hasta

Doce (12) años, hijos de sus "TRABAJADORES" de nómina diaria que laboren en sus Agencias Mamporal, Guarenas, Manches, Los Ruices, Los Jeques y Ocumare en el estado Miranda, Agencia Oeste en el Distrito Capital y Agencia Catia La Mar en el estado Vargas, beneficiarios de la presente Convención, una fiesta infantil con motivo del Día del Niño en el mes de Julio de cada año.

Queda entendido entre las partes que el beneficio establecido en esta cláusula se considerara como beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con el numeral 4 del párrafo tercero del Artículo 133 de la LOT.

### **CLÁUSULA N° 33**

#### **PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa conviene en realizar para los hijos de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un plan vacacional en edades comprendidas entre seis (06) y doce (12) años de edad, en la temporada anual de vacaciones escolares, en el mes de Agosto. El programa tendrá una duración de cinco (05) días. Este Plan Vacacional será organizado y los gastos del mismo sufragados en su totalidad por la Empresa. Queda entendido entre las partes que el beneficio establecido en esta cláusula se considerara como beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con el numeral 4 del párrafo tercero del Artículo 133 de la LOT.

### **CLÁUSULA N° 34**

#### **CESTA NAVIDEÑA Y OBSEQUIO**

La Empresa conviene en entregarle a título de regalo a cada uno de

Regalo a cada uno de sus trabajadores con más de sesenta (60) días en la Empresa, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, con motivo del inicio de la celebración de las festividades navideñas, una (01) cesta contentiva de productos alimenticios variados de buena calidad. Adicionalmente se entregará un (01) obsequio representativo para cada trabajador. Una vez que el Coordinador de Gestión de Gente de Área Comercial Refrescos, tenga disponible la lista con el contenido de la cesta, se la suministrará a la Junta Directiva del Sindicato para la debida información a sus trabajadores afiliados con la debida anticipación.

Queda entendido entre las partes que el beneficio establecido en esta cláusula se considerará como una percepción de carácter no salarial, ya que su asignación graciosa está originada por motivos diferentes a la relación de trabajo.

## **CLÁUSULAS N° 35**

### **RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

La Empresa con el fin de retribuir de forma especial la antigüedad de los Trabajadores a sus servicios, les otorgará un reconocimiento único, según su tiempo de antigüedad al servicio de la Empresa, de acuerdo a la siguiente escala por lustro:

- Al cumplir Cinco (5) años de Servicios:  
Bs. 400.000,00

A partir de los diez (10) años de servicios se aplicara la política de la Empresa que establece lo siguiente:

- Al cumplir Diez (10) años de Servicios:  
Bs. 1.200.000,00
- Al cumplir Quince (15) años de Servicios:  
Bs. 2.300.000,00
- Al cumplir Veinte (20) años de Servicios:

- Bs. 3.400.000,00
- Al cumplir Veinticinco (25) años de Servicios  
Bs. 4.500.000,00
- Al cumplir Treinta (30) años de Servicios  
Bs. 5.600.000,00
- Al cumplir Treinta y Cinco (35) años de Servicios  
Bs. 6.700.000,00
- Al cumplir Cuarenta (40) años de Servicios  
Bs. 7.800.000,00

Queda entendido entre las Partes que, en caso que la Empresa otorgue un beneficio por reconocimiento único de antigüedad mayor al establecido en esta cláusula se entenderá que en el mismo está contenido el monto de cuantía mayor.

#### **CLÁUSULA N° 36**

##### **AGASAJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR Y FIESTA DE FIN DE AÑO.**

La Empresa conviene en seguir organizando con apoyo del Sindicato el agasajo en conmemoración del Día del Trabajador, el gasto total de dicho agasajo será sufragado en su totalidad por la Empresa, la cual adicionalmente donará productos o artefactos electrodomésticos de buena calidad, que serán rifados - durante la fiesta anteriormente mencionada- entre los trabajadores de nómina diaria asistentes a la misma.

Adicionalmente la Empresa organizará una fiesta de celebración de Fin de Año, que se efectuará durante el mes de diciembre de cada año y a la que invitará a sus trabajadores con sus esposas, o concubina o con una (01) Acompañante.

## **CLÁUSULA N° 37**

### **PRÉSTAMOS DE URGENCIA**

La Empresa conviene en mantener, durante toda la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo un Fondo Único de Previsión para Préstamos de Urgencia, por la cantidad de Ochenta Millones de Bolívares (80.000.000,00), destinados a otorgar préstamos de urgencia y/o especiales para los Trabajadores con una antigüedad superior a tres (3) meses de servicio, el cual podrá otorgarse en los casos de que el trabajador lo destine, a:

- a) Emergencias o contingencias médicas de Trabajadores de la Nomina Diaria, esposa o concubina, padres e hijos, siempre y cuando estén inscritos en el Seguro Social Obligatorio,
- b) Adquisición de insumes médicos, equipos médicos o prótesis dentales o auditivas, lentes correctivos y otros requeridos por el trabajador p sus familiares antes mencionados por indicación médica, y no cubiertos por la póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad,
- c) Cubrir gastos por concepto de adquisición de materiales de construcción y/o mejoras de la vivienda,
- d) Completar gastos relacionados a trámites de protocolización para adquisición de vivienda principal,
- e) Contribuir con los pagos derivados de la matricula escolar de los hijos del trabajador.

Para solicitar un préstamo de urgencia, el trabajador deberá presentar los justificativos, soportes y presupuestos correspondientes debidamente validados por el Sindicato, a fin de que la Empresa los analice y decida su otorgamiento o rechazo con la urgencia del caso.

Este fondo se distribuirá proporcionalmente entre los trabajadores de diversas agencias beneficiarias, de acuerdo al número de Trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva en cada una de ellas.

Dichos préstamos no causarán intereses. Así mismo los préstamos se concederán de acuerdo al orden en el que se reciban en el Departamento de Gestión de Gente Área Comercial Territorio Metropolitano. Las obligaciones derivadas de estos préstamos serán pagadas por los Trabajadores deudores, en cuotas semanales consecutivas con un plazo máximo de 52 semanas.

Con el fin de garantizar la equidad entre los Trabajadores beneficiarios de esta cláusula se establece como tope máximo de préstamo, a cuenta del fondo o pote de urgencia la cantidad de hasta Un Millón (Bs. 1.000.000,00) Bolívares por trabajador, con la salvedad que para poder optar nuevamente por este préstamo deberá estar solvente y no tener ningún saldo deudor por este concepto, además deberá existir disponibilidad en el fondo y ante las solicitudes recibidas se dará preferencia al motivo de la solicitud y preferirá a aquellos trabajadores que no hayan hecho uso de este beneficio durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Adicionalmente, a partir del segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa añadirá a los haberes disponibles en el antes mencionado Fondo un aporte adicional consistente en un monto único de Veinte Millones de Bolívares exactos (Bs.20.000.000,00), para complementar el fondo disponible para préstamos a otorgar en las condiciones descritas precedentemente. Asimismo, a partir de dicha oportunidad las partes revisarán la efectividad de cumplimiento de esta cláusula y la disponibilidad restante del Fondo Único de Previsión para Préstamos de Urgencia,

En caso de terminación de la relación de trabajo, queda entendido que al Trabajador beneficiario de estos préstamos se le descontará el saldo deudor de su correspondiente liquidación de prestaciones sociales, por lo cual

Al solicitar el préstamo deberá estar garantizado con por lo menos el setenta y cinco por ciento (75%) de la prestación de antigüedad acreditada a la fecha del otorgamiento.

Las partes acuerdan que el beneficio establecido en esta cláusula se considerará como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 50 del Reglamento de esta Ley.

### **CLÁUSULA N° 38**

#### **ASESORÍA EN MATERIA DE VIVIENDA Y HABITAT.**

Con el fin de ayudar al mejoramiento económico y social de los trabajadores, tratando de orientar en forma útil y concreta el acceso a la procura de una vivienda principal, en el marco de la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Habitat vigente o cualquier otras que le llegase a sustituir, las partes acuerdan lo siguiente:

1) De acuerdo a solicitud motivada del trabajador, en los casos previstos en los literales "a" y "b" del Párrafo Segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa se compromete a diligenciar la solicitud de anticipo del trabajador sobre los derechos acreditados de la Prestación de antigüedad depositados en el Fideicomiso de Prestaciones Sociales.

2) Con la finalidad de asesorar y orientar el interés del trabajador de la procura de una vivienda principal, mediante los procedimientos previstos en la legislación vigente en materia de Régimen Prestacional de Vivienda y Habitat, la Empresa y el Sindicato, se comprometen a asesorar a aquellos trabajadores interesados, para lo cual deberán:

a. Preparar material informativo para los trabajadores sobre los procedimientos y requisitos para realizar solicitudes de adquisición de

Vivienda principal, de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable sobre Régimen Prestacional de Vivienda y Habitat.

b. Preparar un censo que permita identificar las necesidades de procura de vivienda principal de los trabajadores de la Empresa, con la finalidad de poder determinar criterios de asesoría en materia de Régimen Prestacional de Vivienda y Habitat.

3) En los casos en los cuales los trabajadores soliciten anticipos sobre su prestación de antigüedad con el objeto de adquirir, remodelar, construir o mejorar su vivienda, o liberar las hipotecas o gravámenes que pesen sobre la misma, se aplicará lo dispuesto en el último párrafo del Parágrafo Segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, por cuanto la prestación de antigüedad está depositada en una entidad financiera.

#### **CLÁUSULA N° 39**

##### **PLAN DE JUBILACIÓN**

La Empresa mantendrá, en beneficio de sus trabajadores, su afiliación al Plan de Jubilación de la Sociedad Civil para Beneficios Laborales (SOCIBELA), de conformidad con el régimen estatutario de esta asociación civil. Igualmente la Empresa se compromete a suministrar la información a los trabajadores en relación a los planes de pensión establecidos en este beneficio.

#### **CLÁUSULA N° 40**

##### **TRANSPORTE**

En el Área Comercial o Agencia de la Región Metropolitana, la Empresa proveerá un servicio de transporte de salida del establecimiento, para las jornadas mixtas y nocturnas.



## **CLÁUSULA N°41**

### **CONTRIBUCIÓN PARA EL DEPORTE**

La Empresa en cumplimiento de su obligación de garantizar y promover la recreación y disfrute del tiempo libre, así como el desarrollo de actividades deportivas en sus trabajadores, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo efectuará la entrega al Sindicato de una (1) dotación de uniformes por cada Agencia beneficiaria de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para la integración de los trabajadores de la Empresa en actividades deportivas en el área comercial del Territorio Metropolitano en cualesquiera de las disciplinas deportivas siguientes: Softball, Dominó, Futbolito, Bolas Criollas, Basketball y/o Voleiball. En ningún caso el número de uniformes deportivos excederá de las veinte (20) unidades para la disciplina deportiva seleccionada.

La Empresa, el Sindicato y los trabajadores deportistas formarán una Comisión de Deporte que estará integrada por un representante de cada una de las partes nombradas, esta comisión planificará las actividades deportivas a realizar cada año y reglamentará las mismas. La Empresa entregará al representante designado por el Sindicato en dicha Comisión de Deportes, los uniformes deportivos establecidos en la presente cláusula y el aporte de inscripción hasta por un máximo de un (01) torneo anual por agencia. Así mismo en los casos de intercambios deportivos regionales (Miranda, Distrito Capital y Vargas) entre equipos de la Empresa, la Empresa podrá contribuir suministrando el traslado ida y vuelta de los equipos que la representen hasta la sede del evento. Por su parte la comisión deportiva informará anualmente a la Empresa de sus actividades, y presentará un informe contable además del soporte de los gastos ocasionados y los publicará anualmente en la cartelera

Cartelera sindical. Ambas partes convienen en que mediante la presente cláusula se está dando cumplimiento a las normas legales en cuanto a disfrute, recreación, uso del tiempo libre de los trabajadores, y participación establecido en la legislación vigente, incluyendo la LOPCYMAT y su Reglamento.

## **CAPITULO V**

### **CONDICIONES DE HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **CLÁUSULA N°42**

#### **CONDICIONES Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Las partes convienen en mantener en los establecimientos de trabajo de la Empresa, las debidas condiciones sanitarias y de seguridad prescritas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en su Reglamento. Asimismo se compromete en cumplir con todas las disposiciones establecidas que le sean aplicables. La Empresa se compromete en constituir y mantener en funcionamiento un (01) Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **CLÁUSULA N° 43**

#### **INSTALACIÓN ADECUADA PARA DESCANSO Y CONSUMO DE ALIMENTOS**

La "EMPRESA" conviene en mantener dentro de cada una de sus Agencias donde laboran los trabajadores de nómina diaria beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un lugar adecuado, identificado como Instalación para Descanso y Consumo de Alimentos, acorde con

Las condiciones de higiene establecidas por las autoridades sanitarias y con la dotación requerida de mesas, sillas y equipo calentador de comidas o microondas, para que cada trabajador de la Agencia pueda descansar en su período de descanso intrajornada establecido en el artículo 205 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como calentar e ingerir los alimentos que los mencionados trabajadores traigan a sus expensas y para su propio consumo. En dicha instalación se ubicará un enfriador de agua para uso de los trabajadores de la Agencia. La Empresa, la Directiva Sindical y los Delegados Sindicales, así como los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, velarán por el adecuado uso y mantenimiento de las instalaciones y equipos ubicados en el lugar destinado para el descanso y consumo de alimentación de los trabajadores.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

La Empresa se compromete a suministrar a sus trabajadores, cuando tengan que trabajar horas extraordinarias después de su horario ordinario convenido, o prolongación de jornada debidamente autorizada por los convenios de horario acordados en base al Art. 206 de la LOT, una comida balanceada ligera según sea el caso, de conformidad con lo establecido en el Art. 17 y 18 del Reglamento de la Ley de Alimentación de los Trabajadores. En este sentido el Supervisor del área donde se labora tiempo adicional junto al Delegado Sindical de la Agencia, de común acuerdo y atendiendo a las necesidades de la operación, coordinarán el cumplimiento del presente párrafo en cada Agencia, velando porque ningún trabajador labore mas de cuatro (04) horas de labor extraordinaria sin que haya recibido la comida establecida anteriormente.

#### **CLÁUSULA N°44**

##### **GUARDARROPA**

La Empresa conviene en suministrar a cada trabajador un guarda ropa, para el cuidado de su vestuario y útiles, personales. El trabajador se comprometerá a mantenerlo en perfectas condiciones de uso, no podrá deteriorarlo, pintarlo o cambiarle la presentación que le dio la Empresa, cualquier deterioro de este mobiliario, la respectiva reparación será a cargo del trabajador. Asimismo, será por cuenta y seguridad del trabajador utilizar un candado para resguardar la seguridad del guarda ropa. La Empresa se reserva el derecho de revisar los guarda ropas asignados al personal de nómina diaria, siempre y cuando se encuentre presente el trabajador quien podrá solicitar, adicionalmente, la presencia de un representante del Sindicato.

#### **CLÁUSULA N° 45**

##### **ENFRIADORES**

La Empresa conviene en instalar enfriadores de agua para el uso de sus trabajadores, en las áreas o lugares de trabajo de sus establecimientos.

#### **CLÁUSULA N° 46**

##### **SERVICIO DE SALUD OCUPACIONAL**

La Empresa de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT y en su Reglamento, contratará servicios médicos de salud ocupacional que se trasladarán, de manera itinerante, a los establecimientos de trabajo o agencias de distribución de la Empresa identificados en la cláusula de Definiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, con el fin de prestar los servicios de evaluación médica anual y evaluaciones médicas preventivas y despistaje

De enfermedades ocupacionales, a los trabajadores que prestan servicio en dichos establecimientos, amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los exámenes médicos de ingreso y egreso de estos trabajadores, se realizarán en centros de salud, contratados por la Empresa, cercanos a la localidad donde estén ubicados los establecimientos de trabajo respectivos.

La Empresa y el Sindicato, con la finalidad de prevenir las enfermedades profesionales, la Empresa coordinará con el Área de Control de Riesgos y Continuidad Operativa, la realización de campañas de prevención en sus establecimientos de trabajo. Estos programas de prevención determinarán cuales son los exámenes médicos requeridos a los efectos de la detección o despistaje de enfermedades ocupacionales, y estos serán informados al Comité de Higiene y Salud Laboral.

Así mismo la Empresa, se compromete a cumplir con todas las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en las demás leyes que el Ejecutivo Nacional decreta al respecto, que le sean aplicables, así como a cumplir con lo establecido en dichas Normas con relación a la dotación a cada Agencia de Botiquines de Primeros Auxilios y colaborar con el traslado oportuno de aquellos trabajadores que sufran accidentes de trabajo, durante la prestación de sus servicios dentro de las instalaciones de la Empresa.

## **CLÁUSULA N° 47**

### **UNIFORMES E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

La Empresa conviene en suministrar anualmente a sus Trabajadores, seis (06) Pantalones Blue jeans, Seis (06) franelas de tipo chemises

Buena calidad como uniforme de uso obligatorio, los cuales serán entregados en forma parcial cada cuatro (4) meses, en los meses de Marzo, Julio y Noviembre de cada año. Así mismo suministrará semestralmente un (01) Par de Botas de Seguridad y seis (06) Kg de jabón o detergente en polvo de buena calidad, para la conservación y limpieza de su uniforme; esta entrega se hará efectiva en los meses de Marzo y Octubre de cada año.

Igualmente asignará para aquellos obreros que lo requieran por la empresa, los equipos e implementos de seguridad y protección definidos en el programa de Seguridad y Salud de la Empresa, los cuales serán repuestos a cambio de los anteriores deteriorados. Es entendido que los uniformes e implementos antes mencionados no formarán parte del salario del trabajador de nómina diaria. Asimismo, dichos uniformes e implementos se entregarán solo a aquellos trabajadores que se encuentren activos. Es entendido que los uniformes e implementos antes mencionados no formarán parte del salario del trabajador de conformidad con el artículo 50 del Reglamento de la L.O.T. Por su parte los trabajadores se obligan, tal y como lo dispone la L.O.P.C.Y.M.A.T. y la L.O.T. a utilizar los mencionados uniformes e implementos de seguridad.

## **CAPITULO VI**

### **CONDICIONES SINDICALES**

#### **CLÁUSULA N° 48**

#### **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

La Empresa conviene en reconocer como únicos representantes al sindicato SINTRABEM y a su comité de Empresa, con quienes tratara los asuntos relacionados con la aplicación e interpretación de la presente

Convención Colectiva, así como la solución de cualquier problema con los trabajadores, en las Agencias Mamporal, Guarenas, Manches, Los Ruices, Los Jeques y Ocumare en el estado Miranda, Agencia Oeste en el Distrito Capital y Agencia Catia La Mar en el estado Vargas, beneficiarios de la presente Convención.

## **CLÁUSULA N° 49**

### **LICENCIAS SINDICALES**

La Empresa concederá una (1) licencia permanente al Secretario General de SINTRABEM, y adicionalmente la Empresa reconocerá hasta un máximo de cinco (5) licencias adicionales para integrantes de la Junta Directiva de SINTRABEM, electos en Asamblea de Trabajadores, en cuyo caso la Junta Directiva del Sindicato se compromete a notificar por escrito al momento de presentar para su homologación la presente Convención Colectiva de Trabajo, los nombres, cargo en nómina y posición que ocupan dentro de la Junta Directiva de la organización sindical de los directivos que disfrutarán de las antes mencionadas licencias sindicales. Queda entendido entre las partes que las mencionadas licencias se otorgarán exclusivamente para la realización de gestiones o diligencias sindicales, para orientar y concientizar a los trabajadores de nómina diaria afiliados en las diversas agencias en torno al cumplimiento de sus responsabilidades y compromisos laborales y atender sus necesidades de información y apoyo. La Junta Directiva de SINTRABEM informará trimestralmente a la Empresa si continuará o no renovando la vigencia de las licencias adicionales antes mencionadas.

En caso de que el Sindicato solicitare por escrito permisos sindicales

adicionales por circunstancias extraordinarias que ameriten la presencia de miembros del Sindicato que no pertenecen a la Junta Directiva de SINTRABEM, la Empresa evaluará de acuerdo a los motivos y/o circunstancias que lo originan, la factibilidad de otorgarlos siempre que éstos no afecten el cabal desenvolvimiento del proceso productivo, de distribución y ventas de la Empresa; en cuyo caso el Sindicato deberá precisar por escrito y con tres (3) días hábiles de antelación, el nombre, cargo, área y agencia, motivo y fechas de inicio y finalización del permiso correspondiente, estimándose los mismos como permisos no remunerados.

## **CLÁUSULA N°50**

### **OFICINA y CARTELERA SINDICAL**

La Empresa conviene en asignar una sede para la oficina sindical, con los servicios básicos tales como luz, y teléfono con línea interna, comprometiéndose el Sindicato en que cuando dicha oficina se ubique en instalaciones de la Empresa, en regirse para su uso por las normas internas de seguridad y protección que establezca la compañía. Así mismo la Empresa se compromete a instalar en las agencias y donde lo requiera la Junta Directiva del Sindicato, una cartelera informativa para el uso exclusivo del Sindicato.

Estas carteleras se instalarán en un lugar visible y accesible para los trabajadores y estarán bajo el cuidado del comité de Empresa, quienes se obligan conjuntamente con la Empresa a no utilizar este medio para uso distinto a la actividad sindical o de necesidad para los trabajadores.

De igual forma la Empresa contribuirá con el Sindicato, para facilitar sus medios de información documental a los trabajadores, con la asignación a la



Misma sede en carácter de préstamo del equipo de computación básico requerido, y la entrega mensual de tres (3) resmas de papel base 20 y trimestralmente de un (1) cartucho de tinta para impresión a color y negro, para ser utilizados en impresoras de tinta.

#### **CLÁUSULA N° 51**

##### **INTERCAMBIO DE CORRESPONDENCIA**

La Empresa y el Sindicato se comprometen a mantener las buenas relaciones entre las partes, tramitando y respondiendo las reclamaciones por escrito, en un plazo máximo de quince (15) días a partir del recibo de las mismas.

#### **CLÁUSULA N° 52**

##### **CONTRIBUCIÓN A LA FEDERACIÓN**

La Empresa contribuirá con la Federación a la cual esté afiliado SINTRABEM, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 02 - DEFINICIONES, de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con la cantidad de cincuenta mil bolívares (Bs. 50.000,00) mensuales a fines de que ésta cumpla con sus compromisos de atender, orientar y crear la conciencia al personal obrero afiliado a SINTRABEM.

Estas contribuciones serán retiradas mensualmente por el Secretario de Finanzas o por la persona que designe la Junta Directiva de SINTRABEM, previa autorización escrita de la Federación correspondiente.

#### **CLÁUSULA N° 53**

##### **CONTRIBUCIÓN A SINTRABEM**

La Empresa conviene en contribuir con el Sindicato, para su funcionamiento, gastos administrativos y todos los gastos de traslados de

los miembros De la Junta Directiva entre las diversas agencias, a fines de que esta cumpla con sus compromisos de atender, orientar y concientizar a los trabajadores de nómina diaria afiliados a SINTRABEM, con la cantidad de Un Millón de Bolívars exactos (Bs. 1.000.000, oo) mensuales durante cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; estas cantidades incluyen la contribución de la Empresa al desarrollo del Plan de Visitas a las Agencias que establecerá el Sindicato y comunicará por escrito al Coordinador de Gestión de Gente Área Comercial del Territorio Metropolitano. Estas cantidades serán depositadas por la Empresa en la cuenta bancaria abierta por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA BEBIDA DEL ESTADO MIRANDA (SINTRABEM), en el Banco Provincial C.A., dentro de los cinco (05) primeros días hábiles de cada mes, quedando entendido que de llegar el Sindicato a cambiar su cuenta de institución bancaria el lapso de depósito podrá extenderse hasta los diez (10) primeros días hábiles de cada mes. En ambos casos el Secretario de Finanzas o la persona que debidamente autorice por escrito SINTRABEM, deberá entregar a la Empresa el recibo correspondiente antes de finalizar el mes en curso.

#### **CLÁUSULA N° 54**

##### **FUERO SINDICAL**

La Empresa reconoce el fuero sindical consagrado en el Artículo 451 de la L.O.T vigente, hasta un máximo de siete (7) miembros de la Junta Directiva de SINTRABEM.

Así mismo la Empresa reconocerá fuero sindical a un máximo de un (01) delegado para aquellas agencias o establecimientos de trabajo en el Área Comercial, de acuerdo al punto B) de la cláusula denominada DEFINICIONES

De la presente Convención Colectiva de Trabajo, que posean una nómina de trabajadores fijos igual o mayor a cuarenta (40) trabajadores de la nómina diaria, siempre que hayan sido electos por el Sindicato en Asamblea de Trabajadores. Para hacer efectiva esta cláusula el Sindicato se compromete a notificar por escrito a la Empresa, previa participación a la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción, el nombre, cargo en nómina y posición actual en la Junta Directiva sindical, de los Directivos así como el nombre, cargo en nómina y Agencia de los delegados que gozarán del Fuero Sindical. Queda además entendido que a los fines del reconocimiento del fuero sindical previsto en la presente cláusula, el número de delegados no será acumulable ni transferible y en ningún caso superará un máximo de dos (2) delegados durante la vigencia de la presente Convención.

## **CLÁUSULA N° 55**

### **INGRESO DE PERSONAL**

Cuando la Empresa necesite trabajadores lo solicitará por escrito al Sindicato, el cual postulará los candidatos en un Plazo de Setenta y Dos (72) horas, como máximo. La Empresa seleccionará los candidatos presentados y serán aceptados aquellos que reúnan los requisitos y el perfil adecuado para el cargo y que hayan aprobado el examen médico de la Empresa. Una vez vencido el plazo señalado anteriormente, si Sindicato no hubiese presentado el personal solicitado, la Empresa queda en libertad de contratar a los que ella crea conveniente, pero los mismos tienen derecho de inscribirse en el Sindicato. La Empresa informará al Sindicato con anticipación de los perfiles de ingreso requeridos para cada cargo así como de los procesos de selección establecidos en las políticas de la Empresas, y de existir alguna dificultad

alguna dificultad para cubrir con los perfiles requerido en alguna posición, recibirá y evaluará conjuntamente con el Sindicato la situación en busca de que el Sindicato presente una nueva postulación.

## **CLÁUSULA N° 56**

### **DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES**

La empresa conviene en deducir a cada trabajador amparado por esta Convención Colectiva, de conformidad con lo establecido en el Artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, las cuotas ordinarias y extraordinarias fijadas por el Sindicato en el ejercicio de las facultades que confieren los Estatutos. La Cuota Ordinaria será de mil BOLÍVARES (Bs.1000) semanales, que serán depositados) dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes en la cuenta corriente del Sindicato. El monto de la Cuota Extraordinaria será de bolívares cinco mil (5000) la cual será descontada a cada trabajador en el momento de que reciba sus utilidades y será depositado en la cuenta corriente del sindicato inmediatamente después que se haga el descuento.

## **CLÁUSULA N° 57**

### **MONTEPÍO**

La empresa se compromete en descontar del salario de los trabajadores y previa autorización de éstos y del Sindicato, la cantidad de CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 5.000,00) por concepto de contribución para los trabajadores que deben atender gastos relacionados con fallecimiento de algún trabajador o de algunos de sus familiares; padres, madres, hijos, esposa concubina, hermanos o hermanas. Dicha contribución será entregada al familiar o trabajador que haya realizado el gasto según las facturas que presente.

## **CLAUSULA N° 58**

### **OBSEQUIOS DE PRODUCTOS AL SINDICATO:**

La Empresa conviene en entregarle gratuitamente a SINTRABEM mensualmente, la cantidad de Treinta (30) cajas de Refrescos de seis (06) unidades de 2 litros cada uno en envases no retornables para el uso del Sindicato, para su uso único y exclusivo del Sindicato para sus relaciones públicas y gubernamentales.

## **CAPITULO VII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

## **CLÁUSULA N° 59**

### **IMPRESIÓN DEL CONTRATO**

La Empresa se compromete a imprimir la presente Convención Colectiva y entregarla al Sindicato en cantidad suficiente, sesenta (60) días después del respectivo depósito de la misma ante las Autoridades Administrativas del Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 60**

### **REFORMAS LEGALES**

Las partes acuerdan en caso de entrar en vigencia una reforma legal que en cualquier forma conceda al personal nómina diaria mejores beneficios que los concedidos por medio de esta Convención Colectiva, la cláusula o cláusulas en cuestión quedarán nulas y sin efecto considerándose que han sido sustituidas por la referida reforma legal y sin que pueda pretenderse en caso alguno, sumar el beneficio legal al contractual.

En caso de no superar la reforma legal los beneficios concedidos por medio de esta Convención Colectiva, se seguirá aplicando las cláusulas o cláusulas del convenio que prevean este tipo de beneficios entendiéndose que en ningún caso podrá sumarse el beneficio legal al contractual. Para los efectos de esta cláusula será considerada la naturaleza del beneficio y no el nombre con el cual este se designe, ni el título de la respectiva cláusula que lo concede.

## **CLÁUSULA N° 61**

### **PURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:**

La Empresa y el Sindicato convienen que la presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años a partir del dos (02) de julio de año Dos Mil Siete (2007), fecha de depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Asimismo, ambas partes convienen en que las discusiones de la nueva Convención Colectiva comenzarán, previa presentación por parte del Sindicato del proyecto correspondiente y aprobación del mismo por la autoridad administrativa del trabajo, hasta tres (3) meses antes del vencimiento de la presente Convención.



Gobierno Bolivariano  
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular  
para el Trabajo y Seguridad Social



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

### ACTA

En Caracas a los dos (02) días del mes de julio de 2007 siendo las 12:00 .m., comparecen por ante el **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, siendo atendidos por las Abogadas DEBORA ESPINOZA, DIRECTORA DE INSPECTORIA NACIONAL Y OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO y MAYERLING SOSA, Jefa de la División de Contratación y Conflictos.- Por la Empresa **PEPSI COLA VENEZUELA**, representada por: MARIELA ZERPA, C.I. N° 6.549.104, en su carácter de Gerente de Gestión Laboral; TIBISAY UTRERA, C.I. N° 6.403.036, Gerente Gestión de Gente, Área Comercial; ALBIS RUJANO, C.I. N° 11.215.275, Coordinador de Gestión de Gente; MARIELA CENTENO, C.I. N° 6.017.220, Gerente de Gestión General; asistidos en este acto por el Abogada NELSON OSIO, C.I. N° 13.800.019, Apoderado Judicial de la empresa, e inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 99.022, tal como se evidencia de los instrumentos poderes que se consignan en este acto marcados "A" y "B".- por una parte, y por la otra, la representación del **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA BEBIDA DEL ESTADO MIRANDA (SINTRABEM)**, los ciudadanos: JOSE PONCE, C.I. N° 8.218.150, Secretario General; CARLOS HERRERA, C.I. N° 3.718.709, Secretario de Finanzas; CARLOS ARMAS, C.I. N° 4.074.949, Secretario de Trabajo y Reclamo; MERIDO AMARISTA, C.I. N° 5.311.459, Delegado y LUIS TORO, C.I. N° 6.037.500, Delegado; asistidos en este acto por el Dr. JESUS MONTES DE OCA, C.I. N° 926.955, Abogado en Ejercicio de este domicilio e inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 168, Asesor.- Seguidamente ambas partes de común acuerdo exponen: "Consignamos en este acto cuatro (4) ejemplares originales contentivos de los documentos y demás recaudos los cuales se relacionan con la Convención Colectiva de Trabajo debidamente suscrita entre las partes, consta de sesenta y un (61) Cláusulas, tiene un costo aproximado de Bs. 32.565.304.396,80, ampara a un universo de ciento setenta (170) trabajadores y la misma

*Referencia*

*Jose Ponce*



igual número de actas convenio que contienen acuerdo entre las partes y que forman parte de la convención colectiva que hoy consignamos. Siendo la dirección de la empresa y del referido sindicato: Cuarta Transversal de la Urbanización de los Cortijos de Lourdes, Agencia Los Ruices, Edificio Pepsi Cola Venezuela, CA.- Los Ruices, Caracas, Teléfono: 0212-2021-84-12/ 202-84-67.- Asimismo, pedimos muy respetuosamente al Despacho que provea lo conducente y de conformidad con la Ley.- Es todo" "Las Funcionarias del Trabajo que suscriben la presente acta dejan constancia de haber escuchado la exposición que antecede, de recibir la documentación consignada por las partes previamente identificadas y en cuanto a la solicitud formulada por las mismas, éste Despacho proveerá lo conducente por Auto separado de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.- Es todo" - Terminó, se leyó y conforme firman:.....

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

Por la Empresa: PEPSI COLA VENEZUELA, C.A.

**POR: SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LA BEBIDA DEL ESTADO MIRANDA (SINTRABEM)**



