

CLÁUSULA N° 1
OBJETO DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA

Esta Convención Colectiva de Trabajo surte sus efectos y rige las relaciones laborales entre la EMPRESA **MINERA LOMA DE NIQUEL, C. A.**, por una parte, y por la otra el **SINDICATO BOLIVARIANO REGIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AL SERVICIO DE LA EMPRESA MINERA LOMA DE NIQUEL, C. A. EN LOS ESTADOS MIRANDA Y ARAGUA (SINBORTRAMANIQUEL)** y los trabajadores que presten sus servicios a la referida Empresa, los cuales gozarán y quedaran amparados por esta Convención Colectiva, sin discriminación alguna, de acuerdo con la Cláusula intitulada "Trabajadores Amparados".

CLÁUSULA N° 2

DECLARACION GENERAL DE PRINCIPIOS

Las Partes reiteran el principio de aceptación universal de que las relaciones en el trabajo deben estar fundamentadas en un constante e inquebrantable ritmo de productividad que satisfaga las necesidades de esta industria y los niveles de producción adecuados a la capacidad instalada y a la dotación de recursos humanos utilizados. Los Trabajadores y el SINDICATO pondrán su máximo esfuerzo, capacidad y actitud positiva, en beneficio de una labor con eficiencia, en cantidad y calidad, de modo tal que a cada jornal devengado corresponda una jornada de trabajo efectiva. Todo Trabajador estará obligado a asistir puntualmente a sus labores, realizar éstas con el máximo cuidado y esmero, utilizar adecuadamente y preservar los bienes, equipos, instalaciones, valores y activos de la EMPRESA. Ambas Partes darán estricto cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en especial al principio de "a trabajo igual salario igual", en los términos previstos en el artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo. La EMPRESA se abstendrá de establecer entre los Trabajadores discriminaciones arbitrarias que contraríen las disposiciones y principios legales, especialmente en materia de compensación y beneficios. La EMPRESA conviene en reconocer al Castellano como idioma oficial, en el que deberán impartirse las órdenes e instrucciones al personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Trabajo. Finalmente, la EMPRESA también se compromete a cumplir los límites impuestos por el artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a la contratación de personal extranjero.

CLÁUSULA N° 3
CODIGO DE ETICA

Las partes convienen dar estricto cumplimiento al Código de Ética que rige en la EMPRESA y que cada Trabajador recibe por escrito al ingresar a ésta, el cual forma parte de su contrato de trabajo. El referido Código establece principios y obligaciones para cada Parte y garantiza a los Trabajadores un ambiente de trabajo adecuado y libre de hostigamiento, acoso o discriminación arbitraria, contraria a derecho.

CLÁUSULA N° 4 DEFINICIONES

Para la más clara y correcta aplicación e interpretación de esta Convención Colectiva, las Partes convienen en establecer las siguientes definiciones:

EMPRESA: Este término se refiere e identifica a la sociedad mercantil, MINERA LOMA DE NÍQUEL, C.A.

SINDICATO: Este término se refiere e identifica al SINDICATO BOLIVARIANO REGIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AL SERVICIO DE LA EMPRESA MINERA LOMA DE NÍQUEL, C. A. EN LOS ESTADOS MIRANDA Y ARAGUA (SINBORTRAMANÍQUEL).

Trabajadores: Este término se refiere e identifica a todos los Trabajadores de la Empresa MINERA LOMA DE NÍQUEL, C.A. que se encuentran amparados por esta Convención Colectiva, cualquiera sea la jurisdicción en la que presten sus servicios.

Federación: Este término se refiere e identifica a la Federación Sindical a la cual se afilie el SINDICATO en el ejercicio de sus atribuciones legales.

Convención Colectiva: Este término se refiere e identifica a la presente convención colectiva de trabajo, la cual estipula los beneficios y rige las condiciones entre las partes.

Salario: Este término se refiere e identifica la remuneración que recibe el Trabajador a cambio de la labor que ejecuta, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Salario básico: Este término se refiere e identifica la suma fija que devenga el Trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que a él se le agregue pago por prima, bonificación, prestación, habilitación, gratificación o percepción adicional.

Salario normal: Este término se refiere e identifica la remuneración devengada por el Trabajador en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios, tal y como lo establece el Parágrafo Segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Partes: Este término se refiere e identifica a los firmantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a saber, MINERA LOMA DE NÍQUEL, C.A., y el SINDICATO BOLIVARIANO REGIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AL SERVICIO DE LA EMPRESA MINERA LOMA DE NÍQUEL, C. A. EN LOS ESTADOS MIRANDA Y ARAGUA (SINBORTRAMANÍQUEL).

Áreas de Operaciones: Se entiende por Áreas de Operaciones los sitios o áreas de trabajo donde se ejecutan las labores, las actividades y operaciones de MINERA LOMA DE NIQUEL C.A. en la Parroquia Tiara, Municipio Santos Michelena del Estado Aragua, y en la Parroquia Altagracia de la Montaña, Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

CLÁUSULA N° 5

TRABAJADORES AMPARADOS

1.- La presente Convención Colectiva se aplicará a todos los Trabajadores que presten sus servicios laborales para MINERA LOMA DE NÍQUEL, C.A, con las siguientes excepciones:

(a) Las personas que desempeñen los cargos de Director, Gerente, Médicos y así como las personas que desempeñen los cargos de Coordinador, Jefe de departamento, Asistentes y Supervisores, en atención a su condición de trabajadores de Dirección y/o Confianza, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

(b) Los aprendices del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y las personas que se empleen bajo contratos de formación o aprendizaje, como los referidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, se regirán por las normas propias de su régimen especial de trabajo, pero durante la fase práctica de su entrenamiento, mientras presten servicios físicamente en la sede de la EMPRESA, se les aplicarán los beneficios previstos en las cláusulas relativas al Tiempo de Viaje, Fallecimiento, Utilidades y Pago de los Días de Descanso Semanal, en los mismos términos que el resto de los Trabajadores amparados por esta Convención Colectiva.

2.- Los beneficios previstos en esta Convención Colectiva sólo se aplicarán a partir del momento en que los Trabajadores amparados completen tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en la EMPRESA, sin perjuicio de que determinadas cláusulas puedan exigir una mayor antigüedad para la procedencia de algún beneficio en particular. Sin embargo, desde su ingreso a la EMPRESA los Trabajadores susceptibles de ser amparados por esta Convención Colectiva disfrutarán los beneficios previstos en las cláusulas relativas al Transporte, Tiempo de Viaje, Comedor, Uniformes, y Equipos de Protección Personal, Plan de Asistencia Médica, Seguro de Vida y Accidentes Personales, en los mismos términos que el resto de los Trabajadores amparados.

CLÁUSULA N° 6 JORNADA DE TRABAJO

La EMPRESA tiene un proceso continuo que por razones técnicas ha de mantenerse permanentemente en actividad, las veinticuatro (24) horas del día, durante todos los días del año. Las Partes han hecho un estudio detallado de tales condiciones y han convenido los siguientes horarios y turnos tomando en consideración los mejores intereses de los Trabajadores. Así, las Partes convienen en mantener las siguientes jornadas y horarios de trabajo:

A) JORNADAS CONTINUAS

Los Trabajadores que laboran en las áreas de Preparación de Mineral de Planta, Calcinación, Reducción, Refinación (excepto los que laboran en el área de Refractarios), Transporte de Planta, Laboratorio de Control de Calidad y Seguridad e Higiene Ocupacional (con excepción del personal médico), laboran en turnos rotativos semanales, en régimen de cuatro (4) grupos, para cubrir los siete (7) días de labores continuas a la semana, en turnos de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y de 7:00 p.m. a 7:00 a.m., con dos (2) medias horas de descanso durante la jornada no imputables a su tiempo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

B) JORNADAS NO CONTINUAS

B.1) El personal que labora en Operaciones de Mina, en Preparación del Mineral de Mina (descarga de mineral, apilamiento, trituración primaria y secundaria) y un grupo de Trabajadores que labora en las áreas de Refractarios, Mantenimiento de Mina y Mantenimiento trabaja en dos (2) turnos rotativos semanales en régimen de dos (2) grupos, para cubrir los siete (7) días de labores no continuas a la semana, en turnos de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., con dos (2) medias horas de descanso durante la jornada no imputables a su tiempo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

B.2) El personal que labora en las áreas de Planificación de Mina y Mantenimiento de Mina trabaja de Lunes a Jueves de 07:00 a.m. a 05:00 p.m. y los Viernes de 07:00 a.m. a 04:00 p.m. Este personal disfruta de una (1) hora de descanso en cada jornada, no imputable a su tiempo de trabajo.

B.3) El personal que labora en las áreas administrativas en general, así como también el que labora en las áreas de Ingeniería, Mantenimiento y Despacho de Producto Final trabaja el lunes de 7:30 a.m. a 4:45 p.m., y de martes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., con media (1/2) hora de descanso en cada jornada, no imputable a su tiempo efectivo de trabajo.

C) SERVICIOS DE APOYO

El personal que labora en Almacén, Mantenimiento Mecánico, Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Programación, Taller General y Servicios Generales trabaja en jornadas continuas o no continuas dependiendo del servicio de apoyo que el respectivo departamento tenga que brindar a las demás áreas de la EMPRESA, ocurriendo que Trabajadores de la misma área trabajan en horarios y jornadas distintas, continuas o no continuas, con media (1/2) hora o una (1) hora de descanso en cada jornada (dependiendo de las características de la misma), no imputable a su tiempo efectivo de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Durante su descanso diario los Trabajadores se pueden ausentar de su sitio de trabajo y disfrutar su tiempo de reposo y comida en el comedor de la EMPRESA, si así lo desean, razón por la cual tales descansos no serán imputables a su tiempo efectivo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Los pagos a los Trabajadores que laboren en días Domingos o Feriados, serán los estipulados en la cláusula 53 de la presente Convención Colectiva "Trabajo en Días de Descanso y Feriado".

Esta cláusula será revisada de acuerdo con lo establecido en el Acta de consignación de la Convención Colectiva de fecha 28 de marzo de 2008

CLÁUSULA N° 7
PERIODO DE PRUEBA

Las partes convienen que todo Trabajador al ser contratado estará sometido a un período de prueba de noventa (90) días continuos, en los términos previstos en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Durante el periodo de prueba la EMPRESA podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de aviso previo, siéndole cancelados todos los derechos laborales que le correspondan. De igual manera, durante el periodo de prueba el Trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de otorgarle preaviso alguno a la EMPRESA. La duración de este se computará para determinar la antigüedad del Trabajador a todos los efectos legales.

CLÁUSULA N° 8
SUSPENSION DE LABORES Y RECUPERACION DEL
TIEMPO PERDIDO

En los casos de interrupción forzosa de algunas labores debida a condiciones atmosféricas, tales como lluvia fuerte, neblina, accidentes, derrumbes de la carretera, interrupción de la energía eléctrica y casos de fuerza mayor, todos los Trabajadores continuarán su práctica de cooperar en el desarrollo de otras labores necesarias que no excedan sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física.

La EMPRESA también podrá requerir de los Trabajadores que posteriormente laboren por encima de los límites de la jornada ordinaria para recuperar el tiempo perdido, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

CLÁUSULA N° 9

CURSOS DE ENTRENAMIENTO

A.- La EMPRESA proporcionará a los Trabajadores oportunidades para ampliar y actualizar sus conocimientos, con el fin de facilitarles el mejor desempeño de sus funciones, desarrollar su potencial humano y posibilitar que puedan participar activamente en el proceso de mejoramiento y desarrollo de la EMPRESA y que estén preparados para ocupar posiciones de mayor responsabilidad dentro de ella.

B.- La EMPRESA adiestrará a los Trabajadores en la operación, manejo y utilización de las distintas maquinarias, equipos, herramientas, procesos y sistemas, a los efectos de facilitar y permitir, entre otros, la rotación por turnos, la adquisición de experiencia y conocimientos que acrediten méritos para distintos fines de utilidad, y la suplencia a Trabajadores ausentes. La EMPRESA notificará por escrito al Trabajador que sea seleccionado para entrenarse, las características y condiciones del entrenamiento. Queda entendido por las Partes que el adiestramiento no implica suplencia por parte del Trabajador que asista al entrenamiento.

C.- Los trabajadores asistirán puntual y constantemente al entrenamiento, aplicarán y aprovecharán correctamente los cursos y conocimientos que se les impartan.

D.- Si los cursos o entrenamientos se realizaran fuera del horario de trabajo la EMPRESA pagará esas horas efectivas que asistan a los mismos, con una prima equivalente al recargo por sobretiempo.

E.- Si los cursos o entrenamientos se realizaran fuera de las instalaciones de la EMPRESA, esta pagará los gastos normales, razonables y necesarios de alimentación, traslado y alojamiento que se generen, de conformidad con las políticas y normas vigentes de la EMPRESA, siempre y cuando los Trabajadores asistan a los mismos.

CLÁUSULA N° 10
SUSTITUCIONES TEMPORALES

El Trabajador que sustituya temporalmente a otro que desempeñe un cargo de categoría superior, tendrá derecho a percibir de la EMPRESA desde el primer día de la sustitución el cien por ciento (100%) de la diferencia que exista entre su salario básico y el salario básico del trabajador a quien sustituye. La diferencia salarial que se cancele en función a la sustitución temporal, tendrá impacto en utilidades, antigüedad y demás prestaciones.

En todo caso, la EMPRESA tomará en cuenta la sustitución como experiencia de entrenamiento y quedará registrada en el expediente personal del Trabajador. Al finalizar la sustitución temporal el Trabajador sustituto regresará a su cargo original con el salario básico que tenía antes de la sustitución, sin que ello signifique una desmejora de condiciones o un despido indirecto.

CLÁUSULA N° 11

PROMOCION A CARGOS SUPERIORES

Cuando haya oportunidad de promoción a cargos superiores la EMPRESA hará su mayor esfuerzo para dar preferencia a uno de sus propios Trabajadores que a su juicio califique para la promoción, en el entendido que el candidato seleccionado para ejecutar el nuevo cargo desempeñará éste en forma temporal, en período de prueba, durante un plazo no mayor a 90 días continuos, contados a partir del momento de designación por escrito. Durante el período de prueba la Empresa podrá transferir al Trabajador a su cargo primitivo, con sus mismas condiciones originales y sin que ello pueda lugar a algún tipo de reclamación, si el Trabajador no cumple, a juicio de la Empresa, con los parámetros de rendimiento establecidos. En caso de quedar definitivamente promovido al cargo superior el Trabajador devengará el nuevo salario que convenga con la empresa al efecto, de manera retroactiva, a partir del primer día del período de prueba. Si el Trabajador no resulta promovido y es retransferido a su cargo original, el tiempo que trabajó en el cargo superior en período de prueba se le compensará de la forma prevista en la cláusula intitulada "Sustituciones Temporales".

PARÁGRAFO ÚNICO: Si el Trabajador hubiere desempeñado con anterioridad en la EMPRESA el cargo a que es promovido, por razón de sustituciones temporales, su período de prueba en dicho cargo se reducirá proporcionalmente, en el mismo número de días en que él haya desempeñado con anterioridad el referido cargo superior.

CLÁUSULA N° 12

TRANSPORTE

A.- La EMPRESA facilitará a sus Trabajadores el transporte desde Tiara, La Esperanza, Altagracia de la Montaña, El Consejo, Los Teques, La Encrucijada, Las Tejerías y La Victoria hasta sus instalaciones en el Área de Operaciones (ida y Vuelta), por las rutas y con los horarios y paradas que la EMPRESA designe.

B.- La EMPRESA también facilitará a sus Trabajadores el transporte desde Maracay, Cagua, San Mateo, Zuata y San Antonio de los Altos hasta sus instalaciones en el Área de Operaciones (ida y Vuelta), por las rutas y con los horarios y paradas que La EMPRESA designe.

C.- La EMPRESA podrá modificar en cualquier momento las rutas, paradas y horarios del transporte. También podrá suspender el servicio de transporte desde alguno de los lugares antes referidos cuando no hubiere suficientes pasajeros en aquellos turnos que hubieren menos de doce (12) Trabajadores para unidades de transporte de 20 pasajeros o más y menos de seis (06) Trabajadores para unidades de transporte de menor capacidad. En esos casos la EMPRESA compensará al Trabajador con el equivalente al costo del pasaje en línea urbana o interurbana de autobuses o busetas por puesto, o del taxi si por la hora no hubiese transporte urbano o interurbano disponible, desde la población donde se suministraba el transporte suspendido y hasta la parada más próxima en alguna de las rutas que para ese momento mantenga la EMPRESA. Esta compensación no tendrá carácter salarial porque solo pretende reintegrar al Trabajador los gastos de transporte en que éste deba incurrir para trasladarse al sitio de trabajo.

D.- Si en el futuro mejora el sistema de transporte público en la zona, la EMPRESA podrá evaluar en conjunto con el SINDICATO la posibilidad de eliminar el beneficio previsto en esta cláusula, sin que ello pueda ser invocado por los Trabajadores como una desmejora de sus condiciones de trabajo, ya que el transporte privado se concede en virtud de las carencias actuales de un eficiente servicio público de transporte.

CLÁUSULA N° 13

TIEMPO DE VIAJE

Las partes convienen que a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, la prima por tiempo de viaje, de ida y vuelta, que ha sido pactada de conformidad con lo previsto en el artículo 193 de la Ley Orgánica del Trabajo, será equivalente al salario básico de:

A.- Setenta y ocho y medio (78,5) minutos para los Trabajadores que viajen desde Maracay y San Antonio de los Altos.

B.- Setenta y uno y medio (71.5) minutos para los Trabajadores que viajen desde La Victoria, El Consejo, Cagua, Zuata, La Encrucijada, San Mateo y Los Teques.

C.- Cuarenta y ocho y medio (48.5) minutos para los Trabajadores que viajen desde Las Tejerías.

D.- Veintitrés (23) minutos para los Trabajadores que viajen desde Tiara, La Esperanza y Altagracia de la Montaña.

La prima por tiempo de viaje se pagará únicamente por aquellos días en que el Trabajador se traslade a la EMPRESA para cumplir con su jornada laboral ordinaria, horas extraordinarias o entrenamientos dictados en las instalaciones de la EMPRESA.

CLÁUSULA N° 14 COMEDOR

Con la finalidad de cumplir la Ley de Alimentación para los Trabajadores, la EMPRESA suministrará una (1) comida diaria a sus Trabajadores según el turno en que éstos presten el servicio, en instalaciones debidamente acondicionadas que funcionarán en las instalaciones de la EMPRESA. La comida será de buena calidad y cumplirá los requerimientos de las normas vigentes. La EMPRESA absorberá el noventa y cinco por ciento (95%) del costo de la comida y el Trabajador pagará el cinco por ciento (5%) restante. La EMPRESA absorberá el costo total de la comida que se ofrezca durante la jornada de trabajo en el caso de Trabajadores que devenguen un salario normal que no exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos mensuales.

En los casos en que los Trabajadores de turnos rotativos laboren jornada diurna de doce (12) horas, ellos recibirán de la EMPRESA un refrigerio en su segundo período de descanso, cuyo costo será absorbido en un noventa y cinco por ciento (95%) por la EMPRESA y en un cinco por ciento (5%) por el Trabajador. La EMPRESA absorberá el costo total de este refrigerio en el caso de Trabajadores que devenguen un salario normal que no exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos mensuales.

El beneficio previsto en esta cláusula no tendrá carácter de salario a ningún efecto legal o contractual, de conformidad con lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 15
UNIFORMES Y EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

A.- La EMPRESA entregará a sus Trabajadores que laboren en la mina, la planta metalúrgica, el laboratorio de control de calidad, el almacén y los talleres de mantenimiento, cuatro (4) uniformes, un (1) impermeable y un (1) par de zapatos o botas de seguridad en el momento de ser contratados. Posteriormente se le entregará a éste personal un (1) uniforme cada cuatro (4) meses. Para aquellos Trabajadores que presten servicios en áreas expuestas a abundantes cantidades de polvo la dotación inicial será de cinco (5) uniformes. Los Trabajadores que laboren en la mina, la planta metalúrgica, el almacén y mantenimiento, en actividades diferentes a labores administrativas, recibirán a su ingreso en la EMPRESA, y luego cada seis (6) meses, una (1) toalla de buena calidad; y la tela de su uniforme será preferentemente de jeans.

Los uniformes continuarán siendo propiedad de la EMPRESA, serán de uso obligatorio en el trabajo, no podrán ser utilizados fuera de éste y no formarán parte del salario.

B.- La EMPRESA entregará a sus Trabajadores del Área de Operaciones, al ingresar a la EMPRESA, y luego cada mes, cuatro (4) pastillas de jabón (tamaño baño) y un (1) kilogramo de detergente en polvo; éste ultimo deberá ser destinado a la limpieza de los uniformes. La entrega de las pastillas de jabón sustituye el suministro de jabón en los vestuarios. Los Trabajadores se comprometen a mantener sus uniformes en excelente estado de limpieza y conservación en todo momento.

C.- La EMPRESA entregará a sus Trabajadores los equipos de protección personal que se requieran de acuerdo con los riesgos laborales a que estén expuestos, como por ejemplo calzado de seguridad, cascos, protección ocular, protección respiratoria. Estos equipos serán de buena calidad y de uso obligatorio en las labores para las cuales hayan sido entregados. Los trabajadores serán responsables por el cuidado y mantenimiento de dichos equipos y los mismos serán devueltos a la EMPRESA a la terminación de la relación de trabajo o en la oportunidad en que ella lo exija.

El reemplazo por uso normal de los equipos de seguridad se hará con la periodicidad que disponga el departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional de la EMPRESA en base a la vida útil de los mismos estimada para cada área o puesto de trabajo.

D.- Los Trabajadores serán responsables por el mal uso o pérdida que sufran los uniformes y los equipos de protección personal o de seguridad industrial que les sean entregados por la EMPRESA.

CLÁUSULA N° 16

VESTUARIOS

La EMPRESA dotará de un armario con candado y llave a los Trabajadores que sean provistos de uniformes o equipos permanentes de protección personal, para la guarda y custodia de éstos. El Trabajador será responsable del costo de reposición de las llaves, el candado o el armario, en caso de pérdidas o daños a estos, previa comprobación de los mismos.

La EMPRESA podrá abrir y revisar el contenido de los armarios en las oportunidades que lo considere conveniente, siempre que lo haga en presencia del respectivo Trabajador. El Trabajador podrá hacerse acompañar a estos fines por un Directivo del SINDICATO. Si el Directivo Sindical o el Trabajador se negaren a cooperar, la EMPRESA podrá abrir el armario en presencia de dos (2) trabajadores que sirvan de testigos.

CLÁUSULA N° 17
SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y BEBIDAS HIDRATANTES

La EMPRESA continuará suministrando en los sitios de trabajo agua potable en beneficio de los Trabajadores. Adicionalmente la EMPRESA continuará su política de suministrar bebidas hidratantes en las mismas o mejores condiciones de calidad actual, a los puestos de trabajo que lo ameriten, de acuerdo con la evaluación que haga el Servicio Medico de la EMPRESA.

CLÁUSULA N° 18

COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

A los efectos de lograr la mejor aplicación de las normas de higiene y seguridad industrial y de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, las Partes convienen en crear un Comité de Higiene y Seguridad Industrial. Este Comité estará integrado por doce (12) miembros, seis (6) de los cuales serán designados por la Empresa y seis (6) por los Trabajadores. Los representantes de los Trabajadores serán elegidos por éstos mediante votación directa y secreta y deberán prestar sus servicios en áreas distintas de la EMPRESA, para optimizar el rendimiento del Comité y no entorpecer las labores de la EMPRESA. Los miembros del Comité que sean electos por los Trabajadores estarán amparados por la inamovilidad prevista en la Ley Orgánica del Trabajo mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los tres (3) meses siguientes al vencimiento del período por el cual fueron electos.

Todos los miembros del Comité de Higiene y Seguridad Industrial deberán ser Trabajadores de la EMPRESA y durarán dos (2) años en el ejercicio de sus cargos. Los miembros de este Comité estarán obligados a prestar servicios como cualquier otro trabajador, de acuerdo a su contrato individual de trabajo. El Comité aquí referido tendrá las facultades previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y en las Normas COVENIN que resulten aplicables.

Las Partes se comprometen a desarrollar políticas que garanticen la seguridad, higiene, asistencia, prevención y protección de los Trabajadores en el cumplimiento de sus labores, con el fin de amparar sus vidas y su salud física y mental. El SINDICATO y la EMPRESA participarán activamente para el logro de dichos objetivos, instruyendo a los Trabajadores en la obligación de cumplir las normas de higiene y seguridad industrial. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales serán notificados a las autoridades pertinentes, al Comité de Higiene y Seguridad Industrial y al SINDICATO, y serán investigados de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y en las Normas COVENIN que resulten aplicables. La EMPRESA entregará al SINDICATO y al Comité de Higiene y Seguridad Industrial copia de la información que suministre al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CLÁUSULA N° 19
VEHICULOS DE EMERGENCIA

La EMPRESA mantendrá dos (2) ambulancias para el traslado de emergencia de los Trabajadores que requieran ser movilizados desde las instalaciones de la EMPRESA hasta un centro asistencial. La EMPRESA asumirá el costo del traslado del Trabajador en esos casos de emergencia, desde dicho centro asistencial hasta su residencia. Adicionalmente, la EMPRESA mantendrá a disposición otro vehículo en sus instalaciones, prestó al traslado de Trabajadores que requieran ser movilizados desde las instalaciones de la EMPRESA hasta un centro asistencial. Tal disposición se acoge en atención a lo previsto en la LOPCYMAT.

Nota: Supone la eliminación del párrafo único de la cláusula 19 del proyecto.

CLÁUSULA N ° 20
LENTES CORRECTIVOS DE SEGURIDAD

Hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema Prestacional de Salud, la EMPRESA pondrá a disposición de sus Trabajadores la práctica de un examen anual gratuito de optometría en sus instalaciones. Los Trabajadores que lo deseen podrán adquirir sus lentes de corrección con descuento, directamente en la óptica que practique el examen y la EMPRESA podrá financiar el precio de compra en cuotas razonables que descontará del salario y demás beneficios del Trabajador. La EMPRESA entregará gratuitamente un juego de lentes correctivos de seguridad a aquellos Trabajadores que lo requieran según lo determine el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial de la EMPRESA.

El beneficio previsto en ésta cláusula cesará automáticamente y sin responsabilidad para la EMPRESA en la misma fecha en que entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral que otorguen este mismo beneficio, a las cuales se ajustarán las Partes.

CLÁUSULA N° 21

INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO

En caso que un Trabajador resulte incapacitado parcial y permanentemente, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, para desempeñar sus servicios ordinarios en la EMPRESA, de acuerdo a la certificación expedida por el organismo público competente, avalada por el Servicio Médico de la EMPRESA, ésta hará el máximo esfuerzo para reubicarlo en otra área de trabajo donde pueda desempeñarse adecuadamente según su capacidad resultante, en la medida de las posibilidades de la EMPRESA. El SINDICATO podrá cooperar con la EMPRESA en la identificación de las oportunidades de reubicación. En caso de no poder darse ésta, o en caso de incapacidad total y permanente para el trabajo la relación finalizará y la EMPRESA le pagará al Trabajador sus beneficios laborales por terminación como si se tratara de un despido injustificado. En este último caso el respectivo ex trabajador incapacitado parcial y permanentemente tendrá derecho preferente para reingresar a la EMPRESA en la oportunidad en que surja una vacante que pueda ejecutar, siempre que reúna las condiciones exigidas para el cargo. En el arreglo final el Trabajador afectado, si así lo desea, podrá involucrar al SINDICATO, que tratará de lograr un acuerdo satisfactorio con la EMPRESA. El Trabajador no perderá los derechos que según el caso puedan asistirlo, de acudir a las autoridades competentes del trabajo.

El contenido de ésta cláusula será revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 22
PERMISOS PARA GESTIONES PERSONALES

- A.- La EMPRESA concederá a cada Trabajador permisos remunerados a salario básico, hasta por cinco (5) días al año, no acumulables de un (1) año a otro, para efectuar los siguientes trámites personales: obtención o renovación de su cédula de identidad, libreta militar, pasaporte, visas, licencia para conducir, certificado médico y psicológico para conducir, certificado de salud, carta de soltería, partida de nacimiento, partida de matrimonio, o acta de defunción del padre, madre, cónyuge o concubina(o) e hijos, y para atender citaciones de autoridades judiciales, militares o de tránsito.
- B.- El Trabajador deberá solicitar los permisos a los que se refiere esta cláusula con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, y en ningún caso se concederán por más de dos (2) días consecutivos. Además, el Trabajador deberá justificar la realización de la respectiva diligencia dentro de los tres (3) días continuos siguientes al permiso; si no lo hiciere así la EMPRESA podrá descontar los salarios correspondientes a los días del permiso.
- C.- La EMPRESA, en la medida de sus posibilidades y sin que ello perturbe su normal funcionamiento, organizará en sus instalaciones operativos que permitan a los Trabajadores obtener documentos como la cédula de identidad, licencias y certificados médicos para conducir vehículos, y certificados de salud, entre otros.

CLÁUSULA N° 23
PERMISOS A TRABAJADORES QUE ESTUDIEN

La EMPRESA concederá permisos remunerados a salario básico, hasta por seis (6) días o doce (12) medios días al año, no acumulables de un (1) año a otro, para que aquellos Trabajadores que cursen estudios de educación media, técnica o superior, afines con la labor que realizan en la EMPRESA, puedan presentar exámenes. Los permisos deberán ser solicitados y justificados ante la EMPRESA con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, anexando constancia de la autoridad competente del instituto educativo donde consten la fecha y hora de los exámenes.

CLÁUSULA N° 24
PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS

La EMPRESA concederá anualmente permisos remunerados a salario básico a un máximo de seis (6) Trabajadores deportistas que sean previamente seleccionados por un Organismo Oficial del Deporte Venezolano, de carácter nacional o estatal, para que asistan a eventos deportivos regionales, nacionales o internacionales, o para que asistan a las pruebas de preselección correspondientes a dichos eventos. Estos permisos se concederán por el tiempo que duren los respectivos eventos, hasta un límite de siete (7) días continuos en el caso de eventos estatales, regionales o nacionales, y hasta diez (10) días continuos en caso de eventos internacionales. Estos permisos deberán ser solicitados con por lo menos cinco (5) días continuos de anticipación por el Organismo Oficial de Deportes competente y no serán acumulables de un año a otro. Los Trabajadores que utilicen los permisos a que se contrae esta cláusula deberán justificarlos dentro de los tres (3) días continuos siguientes a la fecha de reincorporación al trabajo; si no lo hicieren así la EMPRESA podrá descontar los salarios correspondientes a los días del permiso.

Adicionalmente, la EMPRESA concederá permisos remunerados a salario básico a los Trabajadores que la representen oficialmente en un (1) torneo al año, no acumulable de un año a otro, que sea previamente aprobado por la Gerencia de Recursos Humanos de la EMPRESA, a celebrarse en los Estados Aragua o Miranda. Este permiso no podrá beneficiar a más de un (1) Trabajador de cada Departamento, y su duración no excederá de cuatro (4) días. Estos permisos deberán ser solicitados con por lo menos cinco (5) días continuos de anticipación y se otorgarán sujeto a la disponibilidad de los reemplazos idóneos correspondientes. Los Trabajadores que utilicen los permisos a que se contrae esta cláusula deberán justificarlos dentro de los tres (3) días continuos siguientes a la fecha de reincorporación al trabajo; si no lo hicieren así la EMPRESA podrá descontar los salarios correspondientes a los días del permiso.

CLÁUSULA N° 25 DETENCIONES

La inasistencia del Trabajador por haber sido detenido preventivamente a los fines de averiguación judicial, policial o de tránsito no dará lugar a la terminación de la relación de trabajo por causa justificada, siempre que concurran estas circunstancias:

- A.-** Que el Trabajador no hubiere incurrido en causa que justifique la detención.
- B.-** Que la detención no exceda de doce (12) días hábiles.
- C.-** Que el Trabajador se reincorpore al trabajo dentro de los dos (2) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de haber sido puesto en libertad.
- D.-** Que el Trabajador presente en la EMPRESA, en la oportunidad de reincorporarse a su trabajo, el correspondiente justificativo firmado por la autoridad competente que acredite el tiempo de la detención.

En estos casos, si el Trabajador demuestra que no dio causa a su detención, la EMPRESA le pagará su salario básico por el tiempo de la detención, hasta por un máximo de ocho (08) días hábiles. Si la detención se prolonga por más de ocho (08) días hábiles y hasta un máximo de doce (12), el Trabajador podrá, de mutuo acuerdo con su supervisor, recuperar el trabajo de esos días perdidos (hasta un máximo de 4), para tener derecho al salario correspondiente de los mismos.

CLÁUSULA N° 26
SERVICIO MILITAR

La EMPRESA concederá al Trabajador que sea objeto de detención para fines de cumplimiento de su servicio militar obligatorio, un permiso remunerado a salario básico. Este permiso se concederá por el tiempo de la detención, hasta un máximo de doce (12) días hábiles. Cuando el Trabajador fuere admitido a prestar servicio militar obligatorio, éste escogerá si se acoge a la ley o da por terminada la relación laboral, recibiendo en este último caso los beneficios por terminación correspondientes a una renuncia, incluyendo su prestación de antigüedad, las vacaciones y utilidades fraccionadas que le pudieran corresponder. En caso de renuncia por este motivo la EMPRESA no le descontará al Trabajador el preaviso no trabajado.

El Trabajador que hubiere decidido dar por terminada su relación individual de trabajo al haber sido llamado a cumplir servicio militar obligatorio, tendrá derecho preferente para ingresar a la EMPRESA con posterioridad.

CLÁUSULA N° 27
ASISTENCIA LEGAL POR ACCIDENTES DE TRANSITO

La EMPRESA conviene en suministrar asistencia legal al Trabajador que sea detenido como consecuencia de un accidente de tránsito, mientras conducía un vehículo de la EMPRESA o particular, en cumplimiento de las obligaciones de su contrato de trabajo o por asignación emanada de la EMPRESA, siempre y cuando el Trabajador no haya provocado el accidente por su imprudencia o irresponsabilidad manifiesta, como por ejemplo al conducir en estado de ebriedad, a exceso de velocidad, o irrespetando las leyes de tránsito. La asesoría se limitará a la asistencia requerida en el momento de la detención, para tratar de obtener la libertad del Trabajador.

CLÁUSULA N° 28

SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

La EMPRESA pagará al Trabajador que le sea ordenado reposo por más de cuatro (4) días continuos por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la diferencia entre la indemnización que reciba del Seguro Social y su salario básico limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales. Dicha diferencia tendrá el carácter de indemnización pero la EMPRESA la computará como salario a los solos fines del pago de la prestación de antigüedad y la participación en los beneficios o utilidades. Este beneficio se pagará por el tiempo que dure el reposo, hasta por un máximo de doce (12) semanas, en caso de enfermedad común o accidente no profesional, y hasta por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o sesenta (60) días adicionales de prórroga en los casos que así determine la Ley. El tiempo de reposo no se descontará para determinar la antigüedad del Trabajador en el servicio. Al cumplirse cincuenta y dos (52) semanas de reposo o su prórroga, si la hubiere, la relación de trabajo se dará por terminada por causas ajenas a la voluntad de las Partes.

A los efectos de la aplicación práctica de ésta Cláusula, la EMPRESA entregará al Trabajador una indemnización equivalente a su salario básico, limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales, en las oportunidades de pago del salario, y el Trabajador le entregará a la EMPRESA los respectivos cheques u órdenes de pago que reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, debidamente endosados. Si para la fecha en que termine por cualquier causa su relación de trabajo con la EMPRESA el Trabajador no hubiere reintegrado las cantidades adecuadas a la EMPRESA, ésta las descontará de cualquier beneficio que deba pagarle al Trabajador. En caso de que se utilice un proceso de autoliquidación de contribuciones de seguridad social, como el sistema "SANE", la EMPRESA compensará automáticamente los pagos que realice al Trabajador con aquellos que éste deba recibir del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Los beneficios previstos en esta cláusula, adicionales a los establecidos en la Ley, están condicionados a que los reposos expedidos por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales sean expresamente conformados por el Servicio Médico de la EMPRESA. El contenido de esta cláusula deberá ser revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los trabajadores.

CLÁUSULA N° 29

REPOSOS DE MATERNIDAD

La EMPRESA pagará a sus Trabajadoras, durante los reposos pre y post-natales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, la diferencia entre la indemnización que ella reciba del Seguro Social y su salario básico limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales. Dicha diferencia tendrá el carácter de indemnización pero la EMPRESA la computará como salario a los solos fines del pago de la prestación de antigüedad y la participación en los beneficios o utilidades. La duración de estos reposos de maternidad se computará a los efectos de determinar la antigüedad de la Trabajadora en la Empresa.

A los efectos de la aplicación práctica de ésta Cláusula, la EMPRESA entregará a la Trabajadora una indemnización equivalente a su salario básico, limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales, en las oportunidades de pago del salario, y la Trabajadora le entregará a la EMPRESA los respectivos cheques u órdenes de pago que reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, debidamente endosados. Si para la fecha en que termine por cualquier causa su relación de trabajo con la EMPRESA la Trabajadora no hubiere reintegrado las cantidades adecuadas a la EMPRESA, ésta las descontará de cualquier beneficio que deba pagarle a la Trabajadora. En caso de que se utilice un proceso de autoliquidación de contribuciones de seguridad social, como el sistema "SANE", la EMPRESA compensará automáticamente los pagos que realice a su Trabajadora con aquellos que ésta deba recibir del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

La Trabajadora podrá acumular su reposo prenatal, total o parcialmente, al reposo postnatal, siempre y cuando su médico certifique por escrito a la EMPRESA que ello no comporta riesgo a su salud ni a la del feto. El contenido de esta cláusula deberá ser revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 30/50
POLIZA DE HOSPITALIZACION, CIRUGÍA Y MATERNIDAD H. C. M.

Hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema Prestacional de Salud, la EMPRESA pondrá a disposición de sus Trabajadores la posibilidad de afiliarse a un plan de gastos de hospitalización cirugía y maternidad. La EMPRESA absorberá el cien por ciento (100%) del costo del plan del titular y de su grupo familiar directo (cónyuge e hijos). El Trabajador podrá afiliar a su cónyuge, hijos menores de edad e hijos mayores hasta los veinticinco (25) años que dependan económicamente de él. El deducible si lo asume el trabajador por cada siniestro durante el año póliza será para el Plan 1 de Ciento Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 150.000,00) o Ciento Cincuenta Bolívares Fuertes (Bs. F 150,00) por patología y para el Plan 3 de Cien Mil Bolívares (Bs. 100.000,00) o Cien Bolívares Fuertes (Bs. F 100,00) por patología.

Los padres hasta los setenta y cinco (75) años de edad también podrán ser incluidos, pero en este caso el Trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un (1) año al servicio de la EMPRESA para poder incluirlos, y el costo del plan por lo que respecta a los padres será absorbido de por mitad (50% y 50%) por la EMPRESA y el respectivo Trabajador. El plan, por lo que respecta a los padres, tendrá una cobertura de Cinco Millones de Bolívares (Bs. 5.000.000,00) o Cinco Mil Bolívares Fuertes (Bs. F 5.000,00) y un deducible de Doscientos Mil Bolívares (Bs. 200.000,00) o Doscientos Bolívares Fuertes (Bs. F 200,00) por caso.

La EMPRESA a través de esta póliza facilitará por medio de farmacias afiliadas al Plan de Salud de la EMPRESA, la entrega de medicinas prescritas por tratamiento médico comprobable a los trabajadores o sus familiares afiliados, a través del procedimiento incluido en el condicionado de la póliza contratada.

Los beneficios cubiertos por este plan se pagarán en los términos y condiciones previstos en el respectivo plan, hasta por los topes de cobertura que haya contratado la EMPRESA y se regirá por las condiciones y reglas especificadas en el condicionado y sus anexos, establecidas por la EMPRESA. La afiliación del Trabajador a este plan de asistencia médica será voluntaria.

El beneficio previsto en esta cláusula cesará automáticamente y sin responsabilidad para la EMPRESA en la misma fecha en que entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral, a las cuales se ajustarán las partes.

CLÁUSULA N° 31
AYUDA AL TRABAJADOR

La EMPRESA conviene en poner a disposición de sus Trabajadores el servicio de ayuda psicológica en los casos en que el Trabajador haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional o confronte problemas de adicción a la droga y al alcohol. Esta ayuda se limitará al diagnóstico y recomendaciones terapéuticas.

CLÁUSULA N° 32 SEGURO DE VIDA

La EMPRESA mantendrá un seguro colectivo de vida para sus Trabajadores, con cobertura de muerte natural. La EMPRESA absorberá el cien por ciento (100%) del costo de la prima correspondiente al trabajador/titular. Los beneficios cubiertos se pagarán en los términos y condiciones previstas en la respectiva póliza. La cobertura de este seguro será el equivalente a doce (12) meses de Salario Básico del respectivo Trabajador. La afiliación del Trabajador al seguro colectivo de vida será voluntaria.

El contenido de esta cláusula será revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir con el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 33
SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES

La EMPRESA mantendrá un seguro colectivo de accidentes personales para sus Trabajadores. La EMPRESA absorberá el cien por ciento (100%) del costo de la prima correspondiente al trabajador/titular. Los beneficios cubiertos se pagarán en los términos y condiciones previstas en la respectiva póliza. La cobertura de este seguro será de hasta tres meses de Salario Básico del respectivo Trabajador dependiendo del tipo de incapacidad parcial y permanente, y de doce (12) meses de Salario Básico del respectivo Trabajador en caso de incapacidad total y permanente o muerte accidental del Trabajador. La afiliación del Trabajador al seguro colectivo de accidentes personales será voluntaria.

El contenido de esta cláusula será revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir con el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 34 GASTOS FUNERARIOS

La EMPRESA conviene en mantener un plan de gastos funerarios que ampare a los Trabajadores y a su cónyuge, hijos, hijastros, hermanos menores de dieciocho (18) años y padres, siempre que dependan económicamente del Trabajador, hasta un máximo de ocho (8) familiares. Los Trabajadores pagarán cada año el costo de afiliación a este plan, el cual por el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva será de Seis Mil Bolívares (Bs. 6.000,00) o Seis Bolívares Fuertes (Bs. F 6,00). La EMPRESA, por su parte, aportará al plan la cantidad máxima de:

- Dos Millones de Bolívares (Bs. 2.000.000,00) o Dos Mil Bolívares Fuertes (Bs. F 2.000,00) y hasta Dos Millones Quinientos Mil Bolívares (Bs. 2.500.000,00) o Dos Mil Quinientos Bolívares Fuertes (Bs. F 2.500,00) en los casos en los que el servicio se preste en el Área Metropolitana de Caracas durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Dos Millones Doscientos Mil Bolívares (Bs. 2.200.000,00) o Dos Mil Doscientos Bolívares Fuertes (Bs. F 2.200,00) y hasta Dos Millones Setecientos Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 2.750.000,00) o Dos Mil Setecientos Cincuenta Bolívares Fuertes (Bs. F 2.750,00) en los casos en los que el servicio se preste en el Área Metropolitana de Caracas durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Dos Millones Cuatrocientos Mil Bolívares (Bs. 2.400.000,00) o Dos Mil Cuatrocientos Bolívares Fuertes (Bs. F 2.400,00) y hasta Tres Millones de Bolívares (Bs. 3.000.000,00) o Tres Mil Bolívares Fuertes (Bs. F 3.000,00) en los casos en los que el servicio se preste en el Área Metropolitana de Caracas durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva

Estos montos se pagarán en la oportunidad en que se produzca el fallecimiento de alguna de las personas cubiertas por el mismo, para atender los gastos asociados con el sepelio. Los beneficios cubiertos se pagarán en los términos y condiciones previstos en el respectivo plan, y hasta por los topes de cobertura antes indicados. La afiliación del Trabajador al plan de gastos funerarios será voluntaria. El reclamo en caso de fallecimiento puede tramitarse a través de la empresa que administre el plan o directamente por el Trabajador, contra la entrega de las respectivas facturas y el acta de defunción. El contenido de esta cláusula será revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 35
MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

En caso de matrimonio de un (1) Trabajador la EMPRESA le concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado a salario básico. Adicionalmente, el Trabajador podrá solicitar el disfrute de hasta cinco (5) días hábiles adicionales, a continuación de la fecha de su matrimonio, como permiso no remunerado o a cuenta de sus vacaciones.

Los permisos a que se refiere esta cláusula deben solicitarse a la EMPRESA con un mínimo de quince (15) días continuos de anticipación, para ser disfrutados únicamente en la fecha del matrimonio. Los permisos no procederán cuando el matrimonio se celebre durante el período de disfrute de las vacaciones del Trabajador o éste se encuentre de reposo o suspendida su relación de trabajo con la EMPRESA.

Además del permiso la EMPRESA otorgará a los Trabajadores, en la oportunidad en que contraigan matrimonio, una gratificación única y especial de carácter no salarial, por:

- Doscientos Mil Bolívars (Bs. 200.000,00) o Doscientos Bolívars Fuertes (Bs. F 200,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Doscientos Veinte Mil Bolívars (Bs. 220.000,00) o Doscientos Veinte Bolívars Fuertes (Bs. F 220,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Doscientos Cuarenta Mil Bolívars (Bs. 240.000,00) o Doscientos Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs. F 240,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva

En todos los casos el Trabajador deberá presentar a la EMPRESA constancia del matrimonio dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al mismo, ya que de lo contrario la EMPRESA le descontará el salario de los días de permiso y la gratificación concedida.

CLÁUSULA N° 36
NACIMIENTO DE HIJOS DEL TRABAJADOR

En caso de nacimiento del hijo o hija de un Trabajador, la EMPRESA le concederá catorce (14) días continuos de permiso remunerado a salario básico, contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo o hija. El permiso a que se refiere esta cláusula debe solicitarse a la EMPRESA dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al nacimiento del hijo, para ser disfrutado de inmediato.

Además del permiso la EMPRESA otorgará a los Trabajadores, en la oportunidad en que les nazca un hijo o hija cuya filiación esté legalmente probada, una gratificación única y especial de carácter no salarial, por:

- Doscientos Veinte Mil Bolívars (Bs. 220.000,00) o Doscientos Veinte Bolívars Fuertes (Bs. F 220,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Doscientos Cuarenta Mil Bolívars (Bs. 240.000,00) o Doscientos Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs. F 240,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Doscientos Sesenta Mil Bolívars (Bs. 260.000,00) o Doscientos Sesenta Bolívars Fuertes (Bs. F 260,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva

En caso que ambos padres sean Trabajadores la gratificación se entregará a uno solo de ellos. En caso de partos múltiples la contribución se pagará por cada hijo.

En todos los casos el Trabajador deberá presentar a la EMPRESA constancia del nacimiento y prueba de la filiación dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al alumbramiento, ya que de lo contrario la EMPRESA le descontará el salario de los días de permiso y la gratificación concedida.

CLÁUSULA N° 37 FALLECIMIENTO

En caso de muerte de alguno de los siguientes familiares del Trabajador: padre, madre, cónyuge o concubina(o), hijos, hermanos o abuelos, la EMPRESA le concederá al Trabajador permiso remunerado a salario básico por dos (02) días continuos, o por cuatro (04) días continuos si el fallecimiento ocurre a más de trescientos (300) kilómetros del lugar de residencia del Trabajador. Este permiso debe solicitarse a la EMPRESA dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al fallecimiento del familiar, con la finalidad de asistir al acto de sepelio y no procederá cuando el sepelio ocurra durante el período de disfrute de las vacaciones del Trabajador, o éste se encuentre de reposo o suspendida su relación de trabajo con la EMPRESA. En todo caso el Trabajador deberá presentar a la EMPRESA constancia del fallecimiento y del parentesco, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al fallecimiento del familiar, ya que de lo contrario la EMPRESA le descontará el salario de los días de permiso.

En caso de fallecimiento de un Trabajador la EMPRESA liquidará sus beneficios laborales como si se tratara de un despido injustificado, y los entregará a los familiares a quienes corresponda de acuerdo con la ley. Adicionalmente, en caso de fallecimiento de un Trabajador la EMPRESA otorgará permiso remunerado a salario básico a tres (03) miembros de la Junta Directiva del SINDICATO y a dos (02) trabajadores adicionales, para asistir a los actos del sepelio.

Igualmente, en caso de fallecimiento de un Trabajador, la EMPRESA mantendrá el beneficio del Plan de Asistencia Médica a sus familiares incluidos en el Plan, hasta por un lapso de diez (10) meses después de ocurrido el fallecimiento.

CLÁUSULA N° 38
MONTEPÍO

La EMPRESA conviene en descontar del salario de sus Trabajadores que así lo autoricen en cada caso y por escrito en comunicación dirigida a la EMPRESA, la cantidad de:

A.- Tres Mil Bolívars (Bs. 3.000,00) o Tres Bolívars Fuertes (Bs. F 3,00) en cada oportunidad de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge o concubina (o) de algún Trabajador,

B.- Un Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) o Un Bolívar Fuerte (Bs. F 1,00) en cada oportunidad de fallecimiento de abuelos de algún Trabajador, y

C.- Quince Mil Bolívars (Bs. 15.000,00) o Quince Bolívars Fuertes (Bs. F 15,00) en cada oportunidad de fallecimiento de algún Trabajador.

El SINDICATO tramitará y remitirá oportunamente a la EMPRESA las respectivas autorizaciones de descuento y entregará lo recaudado al Trabajador a quien corresponda el beneficio. En caso de fallecimiento de un Trabajador lo recaudado se entregará a su viuda(o) o concubina(o), y en defecto de éstos a alguno de sus hijos mayores de edad o padres. En todos los casos la entrega se hará contra la presentación de los documentos que acrediten el fallecimiento y el parentesco.

CLÁUSULA N° 39
BECAS PARA LOS TRABAJADORES

- A.- La EMPRESA concederá doce (12) becas durante cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para ser distribuidas entre los Trabajadores amparados por la misma, de manera que los mismos puedan cursar estudios de bachillerato, técnico, superior o de idiomas. Estas becas se pagarán por cada mes escolar efectivo, a razón de:
- Sesenta Mil Bolívars (Bs. 60.000,00) o Sesenta Bolívars Fuertes (Bs. F 60,00) durante el primer año de vigencia da la Convención Colectiva
 - Sesenta y Siete Mil Quinientos Bolívars (Bs. 67.500,00) o Sesenta y Siete Bolívars Fuertes con Cincuenta Céntimos (Bs. F 67,50) durante el segundo año de vigencia da la Convención Colectiva
 - Setenta y Cinco Mil Bolívars (Bs. 75.000,00) o Setenta y Cinco Bolívars Fuertes (Bs. F 75,00) durante el tercer año de vigencia da la Convención Colectiva
- Un comité conformado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes del SINDICATO supervisará la asignación de las becas, de acuerdo con el Reglamento existente.
- B.- Se perderá la beca de inmediato cuando finalice, por cualquier causa que sea, la relación laboral del Trabajador becario con la EMPRESA.
- C.- El beneficio previsto en esta cláusula es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

CLÁUSULA N° 40
BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

- A.- La EMPRESA concederá becas para los hijos de sus Trabajadores que figuren inscritos en el Seguro Social, cuya filiación esté legalmente probada y que cursen estudios regulares de educación primaria o secundaria en un plantel educacional inscrito en el Ministerio del Poder Popular para la Educación a razón de veinticuatro (24) becas para primaria y veinte (20) para secundaria. Estas becas se pagarán por cada mes escolar efectivo, a razón de:
- a) Durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva el monto de las becas para primaria será por un valor de Cincuenta y Cinco Mil Bolívars (Bs. 55.000,00) o Cincuenta y Cinco Bolívars Fuertes (Bs. F 55,00) cada una, y las de secundaria por un valor de Sesenta Mil Bolívars (Bs. 60.000,00) o Sesenta Bolívars Fuertes (Bs. F 60,00) cada una
 - b) Durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva el monto de las becas para primaria será por un valor de Sesenta Mil Bolívars (Bs. 60.000,00) o Sesenta Bolívars Fuertes (Bs. F 60,00) cada una, y las de secundaria por un valor de Sesenta y Cinco Mil Bolívars (Bs. 65.000,00) o Sesenta y Cinco Bolívars Fuertes (Bs. F 65,00) cada una
 - c) Durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva el monto de las becas para primaria será por un valor de Sesenta y Cinco Mil Bolívars (Bs. 65.000,00) o Sesenta y Cinco Bolívars Fuertes (Bs. F 65,00) cada una, y las de secundaria por un valor de Setenta Mil Bolívars (Bs. 70.000,00) o Setenta Bolívars Fuertes (Bs. F 70,00) cada una
- Estas becas las otorgará la EMPRESA a los hijos de sus Trabajadores que hayan obtenido mejores calificaciones en el año escolar inmediato anterior y se pagarán a razón de diez (10) meses por año escolar. En caso de aspirantes con similares calificaciones serán preferidos los hijos de los Trabajadores con mayor antigüedad al servicio de la EMPRESA. Un comité conformado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes del SINDICATO supervisará la asignación de las becas.
- B.- Se perderá la beca de inmediato cuando finalice, por cualquier causa que sea, la relación laboral del respectivo Trabajador con la EMPRESA.
- C.- El beneficio previsto en esta cláusula es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

CLÁUSULA N° 41 UTILES ESCOLARES

La EMPRESA conviene en otorgar como ayuda para la adquisición de útiles escolares de los hijos de sus Trabajadores cuya afiliación esté debidamente probada y que cursen estudios desde preescolar hasta nivel universitario inclusive, las siguientes cantidades:

- a) Durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Doscientos Mil Bolívars (Bs. 200.000,00) o Doscientos Bolívars Fuertes (Bs. F 200,00) por cada hijo
- b) Durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Doscientos Cincuenta Mil Bolívars (Bs. 250.000,00) o Doscientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs. F 250,00) por cada hijo
- c) Durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Trescientos Mil Bolívars (Bs. 300.000,00) o Trescientos Bolívars Fuertes (Bs. F 300,00) por cada hijo

En caso de que los índices de la inflación acumulada en los doce (12) meses anteriores a cada pago de la ayuda establecida en esta cláusula para los años 2009 y 2010 multiplicados por el aporte del año anterior arroje una cifra superior al monto establecido por este Convenio Colectivo en esa oportunidad, el monto a cancelar como beneficio será el que se vea incrementado por la inflación y no se tomará en cuenta el monto establecido para ese año en esta cláusula. En caso contrario si el monto obtenido por la inflación no sea superior al establecido por esta cláusula, se tomará el monto indicado para ese año en la misma. Las cifras de inflación acumulada a ser tomadas en cuenta en cada oportunidad de pago del beneficio serán las que publique el Banco Central de Venezuela.

El Trabajador que desee disfrutar del beneficio previsto en esta cláusula deberá presentar oportunamente la certificación de la respectiva inscripción, emitida por el plantel educacional donde el beneficiario curse estudios.

El beneficio previsto en esta cláusula es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

CLÁUSULA N° 42
JUGUETES

La EMPRESA conviene en otorgar como ayuda para la adquisición de juguetes de los hijos de sus Trabajadores y que tengan hasta doce (12) años de edad y cuya filiación esté debidamente probada, las siguientes cantidades:

- a) Durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Ciento Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 150.000,00) o Ciento Cincuenta Bolívares Fuertes (Bs. F 150,00) por cada hijo
- b) Durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Ciento Sesenta Mil Bolívares (Bs. 160.000,00) o Ciento Sesenta Bolívares Fuertes (Bs. F 160,00) por cada hijo
- c) Durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva un monto de Ciento Setenta Mil Bolívares (Bs. 170.000,00) o Ciento Setenta Bolívares Fuertes (Bs. F 170,00) por cada hijo

El beneficio previsto en esta cláusula es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

CLÁUSULAS N° 43
FIESTA DE FIN DE AÑO Y FIESTA INFANTIL

La EMPRESA se compromete a continuar realizando para sus Trabajadores, una fiesta de fin de año. Los Trabajadores que por razón de su trabajo en la EMPRESA o están de reposo médico se vean imposibilitados de asistir a la fiesta de fin de año recibirán de la EMPRESA un aporte único y especial a través del mecanismo de la tarjeta de alimentación de Doscientos Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 250.000,00) o Doscientos Cincuenta Bolívares Fuertes (Bs. F 250,00) el primer año de vigencia del contrato, Doscientos Setenta y Cinco Mil Bolívares (Bs. 275.000,00) o Doscientos Setenta y Cinco Bolívares Fuertes (Bs. F 275,00) el segundo año de vigencia del contrato y Trescientos Mil Bolívares (Bs. 300.000,00) o Trescientos Bolívares Fuertes (Bs. F 300,00) el tercer año de vigencia del contrato.

En caso de que los índices de la inflación acumulada en los doce (12) meses anteriores a cada pago del aporte establecido en esta cláusula para los años 2009 y 2010 multiplicados por el aporte del año anterior arroje una cifra superior al monto establecido por este Convenio Colectivo en esa oportunidad, el monto a cancelar como beneficio será el que se vea incrementado por la inflación y no se tomará en cuenta el monto establecido para ese año en esta cláusula. En caso contrario si el monto obtenido por la inflación no sea superior al establecido por esta cláusula, se tomará el monto indicado para ese año en la misma. Las cifras de inflación acumulada a ser tomadas en cuenta en cada oportunidad de pago del beneficio serán las que publique el Banco Central de Venezuela.

La cancelación de este beneficio a través del mecanismo de aporte a la tarjeta de alimentación para los Trabajadores que no puedan asistir a la Fiesta de Fin de Año en razón de su trabajo o por reposo médico del trabajador o su grupo familiar directo (cónyuge, hijos o padres) sustituye al beneficio de entregarle una cesta navideña prevista en contratos colectivos anteriores.

Este aporte es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Así mismo, la EMPRESA conviene en organizar una fiesta infantil, para los hijos de los Trabajadores hasta la edad de Doce (12) años, durante el mes de diciembre de cada año. La oportunidad de realización de estas fiestas será acordada entre la EMPRESA y el SINDICATO.

CLÁUSULA N° 45
PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS
DE LOS TRABAJADORES

La EMPRESA con la participación del SINDICATO organizará y pondrá en práctica, a su solo costo, un Plan Vacacional Anual para los hijos de sus Trabajadores cuya filiación esté legalmente probada y con edades comprendidas entre los siete (7) y catorce (14) años. El Plan se llevará a cabo durante el período de vacaciones escolares y tendrá una duración de hasta siete (7) días.

CLÁUSULA N° 46
APORTES A LA CAJA DE AHORROS

El Trabajador que lo desee aportará mensualmente a la Caja de Ahorros hasta el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual, y la EMPRESA contribuirá con un aporte equivalente al cuarenta por ciento (40%) del aporte del Trabajador.

Los aportes de la EMPRESA para el fomento del ahorro de los Trabajadores no tendrán carácter salarial a ningún efecto legal o contractual, a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 47
ABASTO

La EMPRESA entregará mensualmente al Trabajador durante el año 2008 un pago mensual equivalente a catorce (14) Unidades Tributarias, a través de tarjetas electrónicas de alimentación que sólo podrá ser utilizado para la adquisición de alimentos y comidas. Este pago será de quince (15) Unidades Tributarias durante los años 2009 y 2010. Este beneficio no tiene carácter salarial de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: Con el beneficio previsto en esta cláusula las Partes reconocen que la EMPRESA da cumplimiento por equivalente a su obligación de construir un abasto en beneficio de sus trabajadores, prevista en la Ventaja Décimo Cuarta, literal “c” de los Títulos Mineros de las Concesiones de Explotación de Níquel de Manto denominados “El Tigre”, “San Antonio No. 1”, “San Onofre números 1, 2 y 3”, “Camedas 1 a 5” y “Cofemina 1 y 2”. En el caso que el Ministerio del Poder Popular para las Industrias Básicas y Minería determine que esta modalidad de cumplimiento no es aceptable, el beneficio previsto en esta cláusula será suspendido de inmediato y la EMPRESA y el SINDICATO acordarán una modalidad diferente para el beneficio previsto en esta cláusula, que al mismo tiempo represente para la EMPRESA el cumplimiento de su obligación bajo los Títulos Mineros antes referidos.

CLÁUSULA N° 48

VIVIENDA

Con el fin de contribuir al mejoramiento socioeconómico de sus trabajadores, la EMPRESA conviene en establecer un programa de préstamos de vivienda de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Se otorgarán cuatro (04) préstamos para la adquisición o compra de una vivienda principal por cada año calendario de vigencia del Convenio Colectivo por un monto de Quince (15) Millones de Bolívars (Bs. 15.000.000,00) o Quince Mil Bolívars Fuertes (Bs. F 15.000,00) cada uno
2. Dichos préstamos generarán un interés anual que fijará la EMPRESA de acuerdo a las regulaciones legales respectivas y que junto con el capital deberá reintegrarlo el Trabajador por descuentos de nómina en 48 cuotas iguales y consecutivas a partir del mes siguiente del hacerse efectivo el préstamo
3. Un comité conformado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes del SINDICATO supervisará la asignación de bs préstamos, de acuerdo con el Reglamento que fijen entre ambas Partes
4. Este beneficio no tendrá carácter salarial de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo

CLÁUSULA N° 52
PAGO DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador perderá el derecho a la remuneración del día de descanso semanal cuando en la respectiva semana hubiere faltado más de un (1) día a su trabajo.

Las Partes reconocen que el salario mensual de los Trabajadores ya incluye el pago de los días de descanso y feriados comprendidos en el respectivo período, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, la EMPRESA pagará por los días de descanso y feriados una prima equivalente al promedio de lo pagado al Trabajador en el respectivo mes por los conceptos de tiempo de viaje y bono nocturno que hayan sido devengados en el curso de la jornada normal y ordinaria de trabajo de dicho período. La prima también incluirá el promedio de lo pagado al Trabajador en el respectivo mes por sobretiempo y los pagos adicionales por los días Domingos y Feriados laborados, pero sólo en aquellos meses en que el Trabajador haya laborado sobretiempo de manera regular y permanente, por un mínimo de veinte (20) horas en el respectivo mes. Esta prima no se pagará cuando el Trabajador haya perdido el derecho a la remuneración del día de descanso, de acuerdo a lo previsto en esta cláusula.

CLÁUSULA N° 53
TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO Y FERIADOS

La EMPRESA conviene en remunerar el trabajo realizado en días de descanso y feriados con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el valor convenido para la jornada ordinaria diurna y con un ciento cinco por ciento (105%) de recargo para la jornada nocturna. Es entendido que en estos porcentajes están incluidos los recargos previstos para los mismos conceptos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, incluyendo el recargo por el Bono Nocturno.

Cuando un Trabajador preste servicios en su día de descanso semanal por cuatro (4) o más horas tendrá derecho a un (1) día completo de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas tendrá derecho a medio (1/2) día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Cuando un Trabajador preste servicios en un día feriado por cuatro (4) o más horas tendrá derecho a una prima equivalente a medio (1/2) día de salario básico y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas recibirá una prima equivalente a la cuarta (1/4) parte de un día de salario básico. Cuando el Trabajador labore un día de descanso que coincida con un día feriado, el día se pagará como un día de descanso trabajado más una prima equivalente a medio (1/2) día de salario básico. Cuando coincidan dos (2) días feriados y el Trabajador los labore, el pago se hará como si fuese un (1) sólo día feriado.

A los efectos de esta cláusula son días feriados los siguientes: domingos, 1° de enero, lunes y martes de carnaval, Jueves y Viernes Santos, 19 de abril, 1° de mayo, 24 de junio, 5 de julio, 24 de julio, 12 de octubre, 24, 25 y 31 de diciembre. Serán feriados, además, aquellos días que sean declarados como tales por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) días por año.

CLÁUSULA N° 54 HORAS EXTRAS

La EMPRESA conviene en pagar las horas extraordinarias que los Trabajadores laboren en la jornada diurna establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el valor hora de la jornada ordinaria y en pagar las horas extraordinarias que los Trabajadores laboren en la jornada nocturna establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, con un ciento cinco por ciento (105%) de recargo sobre el valor hora de la jornada ordinaria. Es entendido que en los dos recargos están incluidos los porcentajes indicados para el trabajo en horas extraordinarias y en el recargo de las horas extraordinarias nocturnas adicionalmente el pago de la jornada nocturna, previstos ambos en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 55
REFRIGERIO EN HORAS EXTRAS

La EMPRESA ofrecerá un refrigerio gratuito al Trabajador en todos los casos en que éste labore dos (2) o más horas extras inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria de trabajo. Si en estos casos el trabajo se prolonga por más de tres (03) horas extras el Trabajador recibirá una comida completa en lugar del refrigerio.

CLÁUSULA N° 56
REDOBLE DE JORNADA

- A.- El Trabajador que labore en turnos rotativos deberá permanecer en su puesto y continuar laborando inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria de trabajo, en caso de que su relevo falte al trabajo o llegue con retardo. En esos casos el Trabajador tendrá derecho al pago de las horas extras que labore y a una prima equivalente a un (1) día de salario básico adicional siempre y cuando labore como mínimo cuatro (4) horas extraordinarias inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria, tratándose de un Trabajador en jornada de ocho (8) horas diarias; o labore como mínimo dos (2) horas extraordinarias inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria, tratándose de un Trabajador en jornada de doce (12) horas diarias.
- B.- El Trabajador que labore en turnos de ocho (8) horas diarias tendrá libre el día siguiente, como descanso compensatorio, cuando hubiere prestado servicios por cuatro (4) o más horas extras inmediatamente después de concluida su jornada ordinaria diaria. El mismo derecho le asistirá al Trabajador que labore en jornadas de doce (12) horas diarias cuando labore dos (2) o más horas extras inmediatamente después de concluida su jornada ordinaria diaria. Si al día siguiente del redoble es un día de descanso del Trabajador, éste tendrá la opción de cobrar y no disfrutar el día compensatorio o de disfrutarlo en el día que de común acuerdo fije con su supervisor, dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes.
- C.- El trabajo en redoble no excederá de cuatro (4) horas, excepto en casos excepcionales de comprobada necesidad.
- D.- La EMPRESA garantizará el transporte de regreso del Trabajador y pagará con el recargo aplicable a las horas extras el tiempo que el Trabajador deba esperar en la EMPRESA por el referido transporte.

CLÁUSULA N° 57
PRIMA POR LLAMADAS DE URGENCIA

- A.- El Trabajador puede ser requerido a laborar en forma intempestiva, después de haber concluido su jornada diaria y haberse retirado de las instalaciones de la EMPRESA, limitándose el trabajo a aquel que se requiera para resolver la situación de emergencia. En esos casos el Trabajador cobrará sus horas extras por el trabajo efectivo que realice, la prima por tiempo de viaje y una prima equivalente a un (1) día de salario básico si la llamada fuere hecha luego de transcurridas tres (3) horas, como mínimo, de finalizada la jornada del respectivo Trabajador, y de medio (1/2) día en cualquier otro caso. Además, el Trabajador tendrá un (1) día libre, como descanso compensatorio, en los casos en que realice un trabajo efectivo por más de tres (3) horas. El Trabajador se pondrá de acuerdo con su supervisor respecto de la oportunidad del disfrute del descanso compensatorio, que deberá ocurrir dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes. En los casos de trabajos de urgencia a los que se refiere esta cláusula la EMPRESA garantizará el transporte del Trabajador y pagará con el recargo aplicable a las horas extras el tiempo que el Trabajador deba esperar en la EMPRESA por el referido transporte.
- B.- Si el trabajo que se genere como consecuencia de una llamada de urgencia fuere realizado en un día feriado o de descanso del Trabajador no se aplicará esta cláusula sino lo previsto en la cláusula intitulada "Trabajo en días de descanso y feriados" de esta Convención Colectiva, pero el Trabajador tendrá derecho además a percibir una prima equivalente a medio (1/2) día de salario básico.

CLÁUSULA N° 58
BONO NOCTURNO

La EMPRESA conviene en pagar el trabajo nocturno; esto es, aquel realizado entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. con un recargo de un treinta por ciento (30%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa de trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante el mes anterior.

Es entendido que en este porcentaje está incluido el recargo para el trabajo nocturno previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 59
VACACIONES

La EMPRESA concederá a sus Trabajadores los días de disfrute de vacaciones anuales que a cada uno corresponda, según lo previsto en el la Ley Orgánica del Trabajo. El pago de las vacaciones se hará con base al salario devengado por el trabajador, según lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

En caso de que el Trabajador preste servicios a la EMPRESA durante los días adicionales de disfrute de vacaciones que le correspondan por razón de su antigüedad, a partir del segundo año de servicios y según lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajo rendido en cada uno de esos días adicionales se pagará de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

No serán considerados como días hábiles para el disfrute de las vacaciones los días Sábados, Domingos y Feriados.

CLÁUSULA N° 60
BONO VACACIONAL

La EMPRESA pagará al Trabajador, en la oportunidad del disfrute de sus vacaciones, un bono vacacional equivalente a cuarenta y siete (47) días de salario normal por las vacaciones que se causen a partir del primero de Enero del año 2008. El salario que se tomará en cuenta a estos efectos es el previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

Es entendido por las Partes que el beneficio previsto en esta Cláusula ya comprende el bono vacacional previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 61
BONO POST VACACIONAL

La EMPRESA conviene en otorgar a cada trabajador un bono post vacacional equivalente a Doscientos Mil Bolívares (Bs. 200.000,00) o Doscientos Bolívares Fuertes (Bs. F 200,00) al momento del reintegro a sus labores habituales luego del disfrute de las vacacionales anuales. Este bono no tendrá carácter salarial para ningún efecto legal y/o contractual.

CLÁUSULA N° 62
INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

La EMPRESA conviene en cancelar a sus Trabajadores un incentivo de productividad orientado a reconocer su mayor esfuerzo en alcanzar las cifras de producción. Su cálculo vendrá dado por los resultados de la producción de níquel, teniendo como un monto máximo a cancelar el equivalente a treinta (30) días de salario básico por trabajador en cada año calendario.

Los parámetros para el pago de este incentivo en cuanto a producción trimestral de níquel son:

- Si la producción de níquel asciende en términos de porcentaje a cifras entre 94% y 97% del presupuesto de ese trimestre de la EMPRESA, se cancelarán 6,25 días de salario básico a cada Trabajador
- Si la producción de níquel asciende en términos de porcentaje a cifras entre 97.1% y 99.9% del presupuesto de ese trimestre de la EMPRESA, se cancelarán 6,75 días de salario básico a cada Trabajador
- Si la producción de níquel asciende en términos de porcentaje al 100% o más del presupuesto de ese trimestre de la EMPRESA, se cancelarán 7,5 días de salario básico a cada Trabajador

Este incentivo se pagará a todos los trabajadores de la EMPRESA amparados por esta Convención Colectiva y formará parte del salario, con todos sus efectos legales y contractuales.

CLÁUSULA N° 70 UTILIDADES

La EMPRESA garantiza el pago del equivalente a ciento veinte (120) días de salario promedio al año, por concepto de su participación en los beneficios o utilidades anuales, a cada uno de los Trabajadores que haya prestado servicios durante todo el respectivo ejercicio económico de la EMPRESA. Los Trabajadores que no hayan trabajado todo el respectivo ejercicio económico recibirán el pago proporcional a sus meses completos de trabajo en dicho ejercicio.

El pago de la participación en los beneficios o utilidades se hará luego del cierre del ejercicio económico de la EMPRESA, en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, pero se dará un adelanto de la misma durante la primera quincena del mes de noviembre, con base a lo devengado por los Trabajadores hasta el mes de octubre de dicho año.

En el beneficio previsto en esta cláusula está comprendido el que pueda corresponder a los Trabajadores de conformidad con lo establecido en este aspecto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

CLÁUSULA N° 72
TABULADOR DE SALARIOS

La EMPRESA y el SINDICATO acuerdan que una vez depositada la presente Convención Colectiva en la Inspectoría del Trabajo y en un lapso no mayor a tres meses las partes se reunirán para discutir, diseñar y establecer un tabulador salarial donde se clasifiquen y describan todos los cargos o posiciones de la nómina contractual, de acuerdo a su importancia e impacto en las operaciones de la EMPRESA, considerando lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. La entrada en vigencia del tabulador salarial será tres meses luego del depósito de la presente Convención Colectiva.

La exposición a altas temperaturas y las condiciones de riesgo en planta que involucra el cargo para el Trabajador, serán entre otros, aspectos tomados en cuenta en la valoración de los cargos del tabulador salarial.

CLÁUSULA N° 73
AUMENTO DE SALARIO Y BONIFICACION ESPECIAL

La EMPRESA conviene en aumentar el salario básico de sus Trabajadores que se encuentren activos para la fecha de depósito de la presente Convención Colectiva en la Inspectoría del Trabajo, de la siguiente manera:

- a) En fecha primero (1°) de marzo de 2008, la cantidad de Cuatrocientos Mil Bolívares (Bs. 400.000,00) o Cuatrocientos Bolívares Fuertes (Bs. F 400,00) mensuales.
- b) En fecha primero (1°) de Enero de 2009, la cantidad de Ochenta Mil Bolívares (Bs. 80.000,00) u Ochenta Bolívares Fuertes (Bs. F 80,00) mensuales.
- c) En fecha primero (1°) de Julio de 2009, la cantidad de Ochenta Mil Bolívares (Bs. 80.000,00) u Ochenta Bolívares Fuertes (Bs. F 80,00) mensuales.
- d) En fecha primero (1°) de Enero de 2010, la cantidad de Ochenta Mil Bolívares (Bs. 80.000,00) u Ochenta Bolívares Fuertes (Bs. F 80,00) mensuales.
- e) En fecha primero (1°) de Julio de 2010, la cantidad de Ochenta Mil Bolívares (Bs. 80.000,00) u Ochenta Bolívares Fuertes (Bs. F 80,00) mensuales.

En caso de que los índices de la inflación acumulada en los seis (06) meses anteriores a cada aumento de salario multiplicados por el salario básico de cada Trabajador en forma individual arroje una cifra superior al aumento establecido por este Convenio Colectivo en esa fecha, el nuevo salario básico del Trabajador será el que se vea incrementado por la inflación y no se tomará en cuenta para el nuevo salario el aumento establecido para la fecha respectiva en esta cláusula. En caso contrario si el aumento por la inflación no sea superior al establecido por esta cláusula, se tomará el aumento indicado para esa fecha en la misma. Las cifras de inflación acumulada a ser tomadas en cuenta en cada fecha de aumento salarial serán las que publique el Banco Central de Venezuela.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Queda convenido entre las Partes que a los aumentos de salario previstos en esta cláusula se imputará cualquier ajuste del salario mínimo o aumento de salario que se establezca directamente o que sea consecuencia de una disposición legal o gubernamental, para entrar en vigencia dentro de los tres (3) meses anteriores o posteriores a la fecha en que los aumentos aquí previstos entren en vigencia. Los aumentos o ajustes de salario que acuerde la EMPRESA libremente o de común acuerdo con el SINDICATO también se imputarán a los aumentos por disposición legal o gubernamental, de manera tal que en todos los casos el Trabajador solo tendrá derecho a recibir la diferencia que existiera a su favor, si la hubiere.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Adicionalmente, la Empresa conviene en otorgar a sus Trabajadores que se encuentren activos para la fecha de depósito de la presente Convención Colectiva en la Inspectoría del Trabajo, una bonificación única y especial de Veinte Millones de Bolívares (Bs. 20.000.000,00) o Veinte Mil Bolívares Fuertes (Bs. F 20.000,00).

Esta bonificación no tendrá carácter salarial para ningún efecto legal y/o contractual.

CLÁUSULA N° 75
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DEL SALARIO

Las Partes convienen que el salario se pagará quincenalmente los días 10 y 25 de cada mes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 150 de la Ley Orgánica del Trabajo. Cuando el día de pago coincida con un día lunes o feriado el pago se realizará el día hábil inmediato anterior. La EMPRESA conviene en cancelar a sus trabajadores algún faltante en el pago del salario o sobretiempo a través de la caja chica. Este pago se efectuará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se verifique el faltante por parte del trabajador.

La EMPRESA se compromete a entregar a cada trabajador un recibo de pago donde conste de forma detallada todos y cada uno de los conceptos salariales y no salariales que le sean depositados en su respectiva cuenta bancaria.

CLÁUSULA N° 76
PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

La EMPRESA otorgará préstamos o anticipos a sus Trabajadores, con garantía en la prestación de antigüedad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Los anticipos podrán concederse hasta por el setenta y cinco por ciento (75%) y los préstamos hasta por el cien por ciento (100%) del saldo que el Trabajador tenga acreditado en la contabilidad de la EMPRESA por concepto de prestación de antigüedad.

Los préstamos deben ser devueltos a la EMPRESA en el plazo máximo de dos (2) años, en veinticuatro (24) o cuarenta y ocho (48) cuotas dependiendo de las posibilidades de cada Trabajador. En todo caso el Trabajador indicará a la EMPRESA las cuotas que puede cancelar quincenal o mensualmente.

CLÁUSULA N° 77
PAGO DE PRESTACIONES EN CASO DE RENUNCIA

La EMPRESA conviene en liquidar cada año como si se tratara de un despido injustificado, hasta siete (7) de sus Trabajadores con una antigüedad superior a cinco (5) años al servicio de la EMPRESA, que renuncien voluntariamente a su trabajo. Este beneficio se aplicará a un máximo de siete (7) Trabajadores durante cada año calendario, no acumulable de un año a otro y únicamente por lo que respecta a las indemnizaciones que la Ley Orgánica del Trabajo prevea para sancionar el despido injustificado.

Un Comité paritario, integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes del SINDICATO, evaluarán las solicitudes que se presenten con ocasión de esta cláusula y escogerán a sus beneficiarios de conformidad con las reglas que el mismo Comité establezca y considere más equitativas.

CLÁUSULA N° 78
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE PRESTACIONES

La EMPRESA conviene que en caso de terminación de la relación de trabajo por cualquier causa, las prestaciones legales y contractuales que le corresponden al trabajador serán efectivas al momento mismo de la terminación, teniendo un lapso prudencial de catorce (14) días hábiles a los efectos de efectuar el pago de prestaciones de antigüedad.

PARAGRAFO UNICO: Queda entendido que toda mora en el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal, conforme a lo pautado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

CLÁUSULA N° 79/81
CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La EMPRESA conviene en solicitar al SINDICATO hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de la mano de obra amparada por este Convenio Colectivo que se requiera contratar en las áreas de la Mina, Ingeniería, Mantenimiento, Metalurgia, Laboratorio de Control de Calidad, Almacén, Servicios Generales y Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, con la excepción del personal administrativo, que serán contratados por la EMPRESA libremente. El procedimiento a seguir para el suministro de candidatos será el siguiente:

1. La EMPRESA solicitará por escrito al SINDICATO la presentación de candidatos, con la lista de requisitos que ellos deben cumplir.
2. El SINDICATO presentará, dentro de los diez (10) días hábiles inmediatos siguientes a la recepción de la solicitud de la EMPRESA, los candidatos para cubrir el cargo en referencia, anexando a los documentos personales de los candidatos, la carta de postulación sindical. Si los candidatos presentados no llenaren los requisitos exigidos por el cargo, la EMPRESA lo notificara al SINDICATO.
3. La EMPRESA quedará en libertad de contratar a la persona que crea conveniente si el SINDICATO no presentare candidatos dentro del plazo establecido o si los candidatos presentados no llenaren los requisitos exigidos para el cargo.

Adicionalmente la EMPRESA dará preferencia a los hijos de los ex trabajadores que hayan renunciado voluntariamente y tuviesen en el momento de su egreso una antigüedad mayor de cinco (5) años en la empresa, para su contratación cuando se requiera la mano de obra indicada al inicio de esta cláusula, sometido al procedimiento antes indicado.

CLÁUSULA N° 80
RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La EMPRESA reconoce al SINDICATO como legítimos representantes de los Trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva. La EMPRESA reconoce y acepta que los nueve (9) miembros de la junta directiva del SINDICATO, poseen el Fuero Sindical y demás beneficios sindicales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Los miembros de la junta directiva del SINDICATO podrán tratar con la EMPRESA todos los asuntos de carácter individual o colectivo que surjan entre las Partes, previa aprobación de la junta directiva del SINDICATO.

Los beneficios sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva sólo serán aplicados al SINDICATO firmante de la misma.

CLÁUSULA N° 82
PERMISOS SINDICALES

La EMPRESA otorgará mensualmente:

- Durante el primero año de vigencia: permisos por todos los días hábiles de trabajo al Secretario General, al Secretario de Organización y al Secretario de Finanzas del SINDICATO; permisos por cinco (5) días hábiles de trabajo al resto de los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO.

- Durante el segundo y tercer año de vigencia: permisos por todos los días hábiles de trabajo a un miembro de la Junta Directiva del SINDICATO; permisos por siete (7) días hábiles de trabajo a dos miembros de la Junta Directiva del SINDICATO; y permisos por cinco (5) días hábiles de trabajo al resto de los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO.

Estos permisos se concederán para el ejercicio de funciones sindicales únicamente, serán remunerados a salario normal, y deberán ser solicitados por escrito a la EMPRESA con un mínimo de dos (2) días de anticipación por el Secretario General o el Secretario de Organización del SINDICATO. En casos de emergencia comprobada podrá prescindirse del plazo y la solicitud previa podrá hacerse verbalmente ante el Gerente de Recursos Humanos de la Empresa. El respectivo directivo sindical estará obligado a reincorporarse a su trabajo una vez concluido el permiso. El tiempo de disfrute de estos permisos no afectará la antigüedad de sus beneficiarios a los efectos del pago de las vacaciones, utilidades y la prestación de antigüedad.

CLÁUSULA N° 83
INAMOVILIDAD DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES

La EMPRESA conviene en reconocer la inamovilidad (FUERO SINDICAL) prevista en la Ley Orgánica del Trabajo a los nueve (9) miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, desde el momento de su elección y hasta cinco (5) meses después de la pérdida de su condición de directivo sindical. Para la procedencia de este beneficio será requisito indispensable que la Junta Directiva del SINDICATO le comunique oficialmente y por escrito a la Inspectoría del Trabajo competente y a la EMPRESA los nombres de los Directivos que estarán amparados por el fuero sindical y los cargos que ocupan en la Junta Directiva.

CLÁUSULA N° 84/87
CONTRIBUCIONES SINDICALES

La EMPRESA realizará las siguientes contribuciones:

A.- Para contribuir con los gastos generales del SINDICATO, la EMPRESA otorgará mensualmente:

- Un Millón Cuatrocientos Mil Bolívars (Bs. 1.400.000,00) o Mil Cuatrocientos Bolívars Fuertes (Bs. F 1.400,00) en el primer año de vigencia de la actual Convención Colectiva
- Para el segundo y el tercer año de vigencia de la actual Convención Colectiva la cantidad antes señalada será incrementada de acuerdo al índice de inflación acumulada durante el año anterior, publicada por el Banco Central de Venezuela y ese será el monto de la contribución

Estas contribuciones se entregarán dentro de los primeros cinco (5) días del mes inmediato siguiente a aquel en el cual se causaron.

Para la celebración del día primero 1° de mayo la cantidad anual de:

- Sesenta Millones de Bolívars (Bs. 60.000.000,00) o Sesenta Mil Bolívars Fuertes (Bs. F 60.000,00) en el primer año de vigencia de la actual Convención Colectiva
- Para el segundo y el tercer año de vigencia de la actual Convención Colectiva la cantidad antes señalada será incrementada de acuerdo al índice de inflación acumulada durante el año anterior, publicada por el Banco Central de Venezuela y ese será el monto de la contribución

Estas contribuciones se entregarán en el curso de la primera quincena del mes de abril de cada año.

B.- Para la realización de actividades culturales y deportivas en beneficio de los Trabajadores, la EMPRESA otorgará la cantidad anual de Veinte Millones de Bolívars (Bs. 20.000.000,00) o Veinte Mil Bolívars Fuertes (Bs. 20.000,00) el 1 er. Año de vigencia, Veintidós Millones Quinientos Mil Bolívars (Bs. 22.500.000,00) o Veintidós Mil Quinientos Bolívars Fuertes (Bs. 22.500,00) el segundo año de vigencia y Veinticinco Millones Bolívars (Bs. 25.000.000,00) o Veinticinco Mil Bolívars Fuertes (Bs. 25.000,00) el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva.

C.- Las contribuciones previstas en esta Cláusula serán depositados en la cuenta bancaria del SINDICATO que el Secretario General le indique a la EMPRESA.

D.- La EMPRESA facilitará un vehículo con Chofer al SINDICATO cuando este lo solicite con antelación a la Gerencia de Recursos Humanos para efectos de realizar visitas al área de Mina, de acuerdo a lo establecido en la cláusula No. 91 "Visitas a los Sitios de Trabajo".

CLÁUSULA N° 85
CUOTAS SINDICALES Y FONDO DE SOLIDARIDAD LABORAL

La EMPRESA deducirá del salario y de las utilidades de sus Trabajadores afiliados al SINDICATO, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que el SINDICATO establezca, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

El SINDICATO fijará la cuota sindical ordinaria y extraordinaria en asamblea. Estos montos podrán ser modificados por el SINDICATO, en Asamblea de Miembros y en la forma prevista en sus estatutos. La cuota sindical ordinaria será descontada por la EMPRESA del salario mensual de los Trabajadores, y la extraordinaria será descontada por la EMPRESA de la suma que deba pagar a sus Trabajadores por concepto de utilidades anuales. La EMPRESA depositará en la cuenta corriente del SINDICATO, que por escrito le indiquen en comunicación conjunta su Secretario General y su Secretario de Finanzas, las cuotas que retenga a los Trabajadores según esta Cláusula, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente a aquel en que se efectuó la retención. En ese mismo plazo la EMPRESA entregará al Secretario de Finanzas del SINDICATO un listado contentivo de los Trabajadores afiliados al SINDICATO y del monto de los descuentos realizados.

Además la EMPRESA conviene en descontar del salario de los trabajadores afiliados al SINDICATO la cantidad de Un Bolívar Fuerte (Bs. F 1,00) en cada mes, como contribución de estos al Fondo de Solidaridad Laboral Siderúrgico. La suma recabada por este concepto será entregada a la persona autorizada por el SINDICATO y la administración del Fondo mediante comunicaciones escritas dirigidas a la EMPRESA. Los descuentos contemplados en la Cláusula solo podrán hacerse efectivo desde el momento en que se le comunique a la EMPRESA que debe hacerlo por estar debidamente en funcionamiento el mismo. La autorización para este descuento será la misma que para el descuento de la cuota sindical.

CLÁUSULA N° 86
LOCAL SINDICAL

La EMPRESA dotará al SINDICATO de una oficina en el Área de Operaciones, con las dimensiones y especificaciones que las necesidades y requerimientos de la EMPRESA lo permitan, para el uso de los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, en función de su actividad sindical.

En la oficina a que se refiere esta cláusula podrán realizarse reuniones con los Trabajadores fuera de la jornada ordinaria de éstos, comprometiéndose el SINDICATO a mantener el orden y disciplina y a evitar que dicha oficina se convierta en sitio de tertulia o reunión social. La EMPRESA se compromete a equipar y mantener la oficina con mobiliario compuesto de sillas, mesas, aire acondicionado, un equipo de computación con acceso a Internet y archivadores. Así mismo la EMPRESA facilitará la dotación de papelería y artículos de escritorio.

En el caso de visitas de personal externo a la EMPRESA a la oficina del SINDICATO, las mismas serán tramitadas para su respectiva autorización de ingreso por ante la Gerencia de Recursos Humanos.

CLÁUSULA N° 88
CAPACITACIÓN SINDICAL

El SINDICATO solicitará a la EMPRESA su apoyo para la realización de cursos de capacitación sindical para los miembros de su Junta Directiva incluyendo sus dos vocales. Estos cursos se programarán y dictarán a razón de un máximo de tres (3) cursos por año, no acumulables en un año a otro. Cada curso no durará más de siete (7) días continuos y deberá organizarse de tal forma que no se afecte la buena marcha de las actividades de la EMPRESA. Para atender estos cursos los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, dispondrán anualmente de veintidós (22) días hábiles de permiso remunerado a salario básico, no acumulables de un año a otro, a los fines de que la Junta Directiva del SINDICATO los distribuya entre sus miembros. La EMPRESA además absorberá los costos normales, razonables y necesarios de alimentación, alojamiento y traslado que se generen, de conformidad con sus políticas vigentes. El tiempo de disfrute de estos permisos no afectará la antigüedad de sus beneficiarios a los efectos del pago de las vacaciones, utilidades y la prestación de antigüedad.

CLÁUSULA N° 89
PERMISOS PARA ASISTENCIA A CONGRESOS
SINDICALES

La EMPRESA otorgará anualmente a la Junta Directiva del SINDICATO, en su conjunto, dieciocho (18) días hábiles de permiso remunerado a salario básico, no acumulables de un año a otro, para asistencia a congresos sindicales de carácter regional o nacional. Estos permisos deben ser solicitados a la EMPRESA con un mínimo de una (1) semana de anticipación y serán disfrutados por los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO que éste designe. La EMPRESA además absorberá el cien por ciento (100%) de los costos normales, razonables y necesarios de alimentación, alojamiento y traslado que se generen, de conformidad con sus políticas vigentes. El tiempo de disfrute de estos permisos no afectará la antigüedad de sus beneficiarios a los efectos del pago de las vacaciones, utilidades, y la prestación de antigüedad. En la fecha en que se reincorporen a sus labores ordinarias los Directivos deberán justificar ante la EMPRESA su asistencia a estos congresos.

CLÁUSULA N° 90
CARTELERAS SINDICALES

La EMPRESA conviene en mantener seis (6) carteleras en sitios visibles (en los vestuarios de la planta y de la mina, el comedor de la planta y de la mina y los talleres de mantenimiento de la planta y de la mina), cada una con sus respectivos vidrios y cerraduras, para que la Junta Directiva del SINDICATO bajo su responsabilidad tenga en su poder la llave de la cerradura de dichas carteleras y así poder publicar avisos, convocatorias, correspondencia y demás informaciones de interés sindical, cultural, social y deportivo para los Trabajadores. Bajo ninguna circunstancia se podrán fijar en las carteleras comunicados con contenido político o que contengan términos, expresiones o calificativos ofensivos, denigrantes o lesivos hacia la EMPRESA, sus representantes, asesores, contratistas, autoridades, otras terceras personas y trabajadores en general.

CLÁUSULA N° 91
VISITAS A LOS SITIOS DE TRABAJO

La EMPRESA permitirá visitas a los sitios de trabajo a cualquier miembro de la Junta Directiva del SINDICATO, en el libre ejercicio de sus actividades sindicales, para constatar las condiciones laborales de sus afiliados. Para tales fines el representante sindical se dedicará en el sitio de trabajo al objeto de la visita, sin que ello sea motivo, en ningún caso, de interrupción de labores, y deberá cumplir con todas las normas de seguridad industrial en vigencia en el área correspondiente.

CLÁUSULA N° 92
SUMINISTRO DE INFORMACIÓN AL SINDICATO

La EMPRESA conviene en suministrar al SINDICATO en los meses de mayo y noviembre de cada año, una nómina de los Trabajadores afiliados al mismo, donde conste los siguientes datos del trabajador:

1. Nombre y apellido completo.
2. Número de cédula
3. Edad
4. Nacionalidad
5. Tipo de nómina
6. Fecha de ingreso
7. Salario inicial y actual
8. Departamento donde trabaja

Adicionalmente La EMPRESA entregará al SINDICATO información sobre los beneficios laborales de un Trabajador afiliado específico, cuando este así lo solicite por escrito en comunicación dirigida a la EMPRESA. El SINDICATO no podrá bajo ninguna circunstancia difundir ni publicar en ningún medio de comunicación interno o externo esta información.

CLÁUSULA N° 93
RECLAMACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

Las Partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios para dilucidar los reclamos que surgieren de la interpretación y cumplimiento de la presente Convención Colectiva y de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Con el fin de llegar a una solución satisfactoria, cuando surgiere alguna diferencia de criterio entre las Partes, el SINDICATO, antes de introducir un reclamo ante la Inspectoría del Trabajo o cualquier otra autoridad judicial o administrativa, se compromete a agotar el siguiente procedimiento conciliatorio:

1.- Todo reclamo de un Trabajador o Trabajadora debe ser comunicado por éstos directamente a su supervisor inmediato, quien tendrá dos (2) días hábiles para tratar de resolver el problema. Toda reclamación deberá ser presentada por escrito en el Formulario de Reclamaciones establecido para tal fin, el cual será llenado por el supervisor respectivo en el momento de la presentación del reclamo, de acuerdo a los planteamientos hechos por el Trabajador o Trabajadores. El supervisor dará copia del reclamo al Trabajador o Trabajadores, y estos si así lo desean, una copia al SINDICATO.

2.- Si la solución propuesta no satisface al afectado o afectados, éste (os) lo comunicará (n) a la Junta Directiva del SINDICATO, la cual a través del directivo o directivos que dicha Junta designe por escrito, elevará el reclamo ante el jefe del departamento donde labora (n) el Trabajador o Trabajadores. El respectivo jefe del departamento tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para tratar de resolver el planteamiento del Trabajador o Trabajadores.

3.- Si no se lograra un acuerdo o solución del caso, éste será sometido por los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO al Gerente de Recursos Humanos o al Jefe de Relaciones Laborales de la EMPRESA, para que entre ambas Partes traten de encontrar una solución en el término de cinco (5) días hábiles. Para los casos que por su complejidad requieren mayor análisis se dispondrá de un tiempo máximo de diez (10) días hábiles.

4.- Si aún no se logra acuerdo sobre el asunto planteado, entonces el Gerente de Recursos Humanos o el Jefe de Relaciones Laborales en compañía del (los) Directivo (s) Sindical (les) autorizado (s) se reunirán con el Director Ejecutivo y/o Gerente de Área para tratar de obtener una solución definitiva en un lapso de cinco (5) días hábiles.

En el caso de que concluya el anterior procedimiento conciliatorio sin que se haya logrado un acuerdo o solución satisfactoria, quedará a salvo el derecho de las Partes de acudir ante las autoridades del trabajo a plantear la reclamación a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA N° 94
SERVICIOS MINIMOS ESENCIALES EN CASO DE
SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LABORES

En caso de suspensión colectiva de labores debida a un conflicto colectivo de trabajo, inclusive la huelga, el SINDICATO conviene en adoptar las medidas que se requieran para garantizar la conservación de las instalaciones y equipos de la EMPRESA, así como la seguridad de la mina y de la planta industrial, a tenor de lo dispuesto en referencia en la Ley Orgánica del Trabajo. Esto supone que la paralización de actividades se realice de manera programada y progresiva, de acuerdo con el siguiente programa:

A.- En el transcurso del primer día de la huelga o suspensión efectiva de actividades, se paralizarán las labores en las siguientes áreas: Mina, Finanzas, Recursos Humanos, Abastecimiento, Calidad y Preparación de Mineral. Esta paralización se realizará el primer día pero luego de que finalicen los trabajos en progreso de cada área. Ese mismo día los Trabajadores de los Departamentos de Calcinación y Reducción realizarán las actividades preparatorias para una paralización de los equipos propios de dichas áreas, dentro de los patrones técnicos y de seguridad aplicables.

B.- En el transcurso de segundo día de conflicto o huelga se paralizarán las labores en las áreas de Calcinación, Reducción y Refinación, de la siguiente manera: la paralización de los equipos en el área de Calcinación tendrá lugar veinticuatro (24) horas después de vaciados los hornos calcinadores. En el área de Reducción se reducirá la potencia de los hornos mínimo necesario para el adecuado mantenimiento y preservación de los equipos, de acuerdo con las especificaciones técnicas aplicables. La paralización de las actividades en el área de Refinación tendrá lugar una vez que se haya procesado todo el metal necesario hasta que los hornos alcancen el nivel adecuado de metal que permita la preservación de los equipos y el reinicio confiable y seguro de las operaciones. En el área de Seguridad e Higiene Ocupacional solo se mantendrán trabajando una (1) enfermera en cada turno y un (1) médico en el turno normal. Desde este día y hasta finalizar la huelga o conflicto, se permitirá el acceso a un operador o analista del laboratorio para el chequeo del nivel de fluido de enfriamiento de los equipos y/o verificar fugas de reactivos y dos operadores o analistas para la reposición del nivel de fluido de enfriamiento de los equipos en el caso que alguno de los chequeos previos así lo considere.

.C.- A partir del tercer día de la huelga o suspensión de actividades y mientras la misma se mantenga, continuará trabajando el siguiente personal, por cada turno de trabajo: en las áreas de Calcinación y Reducción trabajará un (1) Técnico de Sala de Control por cada área; en el área de Mantenimiento trabajarán dos (2) mecánicos de mantenimiento, dos (2) electricistas de mantenimiento, un (1) instrumentista con conocimiento de programación, un (1) soldador de virolas, un (1) mecánico de servicios auxiliares, un (1) almacenista y un (1) operador de grúa de 5 ton; en el área de Seguridad e Higiene Ocupacional trabajarán una (1) enfermera en cada turno y un (1) médico en el turno normal; y en el área de Servicios Generales trabajará un (1) chofer.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los Jefes de Departamento, sus Asistentes y los Supervisores no suspenderán sus labores y trabajarán normalmente o en turnos rotativos durante el conflicto. Se permitirá el acceso y prestación normal de servicios de las contratistas de limpieza, comedor, transporte de personal, seguridad física y recolección de basura y desechos, así como de los Directivos, Gerentes y Coordinadores de la EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cualquier otro personal o contratista que se requiera en planta para cubrir las necesidades de conservación y seguridad a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo será definido en su oportunidad de mutuo acuerdo por las Partes.

PARÁGRAFO TERCERO: Las normas previstas en esta cláusula serán obligatorias para las Partes en todo caso de huelga o conflicto colectivo.

CLÁUSULA N° 95
MINUTAS CON CARÁCTER OBLIGATORIO

La EMPRESA conviene en proporcionar al SINDICATO las minutas de las reuniones que las Partes sostengan para tratar asuntos relativos a los Trabajadores y demás actos donde se trate y canalicen problemas de interés entre las partes.

CLÁUSULA 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, que lo estipulado en esta Convención Colectiva, al ser aplicados, sustituirán a la Cláusula en lo que a los beneficios respectivos se refiere, quedando la misma sin efecto alguno y sin que puedan jamás sumarse los nuevos beneficios a los beneficios de la Cláusula acordada en la presente Convención Colectiva.

En caso de que la reforma legal no supere los beneficios que concede esta Convención Colectiva, ésta seguirá aplicándose, siendo entendido igualmente, que no podrá jamás sumarse el beneficio legal al beneficio contractual. Para los efectos de ésta Cláusula se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con el beneficio sea designado.

CLÁUSULA N° 98
EDICION DE LA CONVENCION COLECTIVA

La EMPRESA conviene en imprimir la presente Convención Colectiva en un número suficiente y entregarla a cada Trabajador para su conocimiento e información. Adicionalmente entregará al SINDICATO ciento cincuenta (150) ejemplares de la misma.

CLÁUSULA N° 99
DURACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años contados a partir del primero de enero del año 2008.

Es entendido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo no podrán presentarse nuevos proyectos que modifiquen sus bases o alteren sus términos o que representen erogaciones o concesiones por parte de la EMPRESA. El SINDICATO con tres (3) meses de anticipación al vencimiento de esta, deberá presentar un próximo proyecto para que así las partes puedan iniciar las discusiones de una nueva Convención Colectiva de Trabajo.