



## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

**DURACION: 2 AÑOS**

**Del 01-10-2011 al 01-10-2013**

Principales cambios a ser efectuados a los trabajadores de la  
Nómina Diaria y Nómina Mensual Menor:

## **Acuerdos de la Convención Colectiva Petrolera 2011 - 2013**

### **CLÁUSULA 36: AUMENTO GENERAL**

Las **PARTES** convienen en aumentar el **SALARIO BASICO** y sueldo del **TRABAJADOR**, a 40 Bs. distribuidos de la forma siguiente:

1. Para el **TRABAJADOR** de la **NÓMINA DIARIA**:

- TREINTA BOLÍVARES (Bs. 30,00) diarios, con eficacia al primero (1) de octubre de 2011 inclusive y
- DIEZ BOLÍVARES (Bs. 10,00) diarios, con eficacia al primero (1) de enero de 2013.

2. Para el **TRABAJADOR** de la **NÓMINA MENSUAL MENOR**:

- NOVECIENTOS BOLÍVARES (Bs. 900,00) mensuales, con eficacia al primero (1) de octubre de 2011 inclusive y
- TRESCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 300,00) mensuales, con eficacia al primero (1) de enero de 2013. En el **SALARIO BASICO** mensual están incluidos tanto los pagos de los días efectivamente trabajados, como la remuneración que por días domingos o de descanso y días feriados no trabajados establece el artículo 119 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### **CLÁUSULA 37: MINIMO MENSUAL DEL SALARIO BASICO**

La **EMPRESA** conviene en que el mínimo mensual del **SALARIO BASICO** para el **TRABAJADOR** a tiempo completo de la **NÓMINA MENSUAL MENOR** será de:

1. TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON OCHENTA CENTIMOS (Bs. 3.272,80) mensuales, con eficacia del primero (01) de octubre de 2011. 2. TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON OCHENTA CENTIMOS (Bs. 3.572,80) mensuales, con eficacia al primero (01) de enero de 2013.
2. Esta Cláusula no se aplicará a los becarios, aprendices y pasantes. En cuanto a los aprendices que define el artículo 13 de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación y Educación Socialista (INCES), no se les aplicará la presente **CONVENCION** y se regirán por las normas y procedimientos que dicho Instituto haya acordado o acuerde con la **EMPRESA**.

## **CLAUSULA 23: PAGOS**

**d) Por Trabajo Efectuado en Día de Descanso y Día Feriado Nómina Diaria y Mensual Menor** La **EMPRESA** pagará al **TRABAJADOR** de la **NÓMINA DIARIA** y **NÓMINA MENSUAL MENOR**, en los días de descanso semanal legal, domingos y en los días feriados 1° de enero, lunes y martes de carnaval, jueves y viernes santo, 19 de abril, 1° de mayo, 24 de junio, 5 y 24 de julio, 12 de octubre y 24, 25 y 31 de diciembre, así como en los declarados festivos dentro de los términos, condiciones y límite total establecidos en el literal “d” del artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, según hubiesen laborado o no en cualesquiera de dichos días, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

Números de Salario a Pagar si se ganó o no el Derecho	Nómina Diaria		Nómina Mensual *
	No Trabajado	Trabajado	Trabajado
1) Descanso Semanal Legal que es Domingo	1 SN	1 ½ SN	1 ½ SN
2) Domingo que no es Día de Descanso Legal	-	1 ½ SN	1 ½ SN
3) Descanso Semanal que no es Domingo	1 ½ SN	1 SN	1 ½ SN
4) Día Festivo de los mencionados	1 ½ SN	1 ½ SN	1 ½ SN
5) Día Festivo que coincide con Domingo y Día de Descanso Legal	2 SN	3 SN	2 SN
6) Día Festivo que coincide con Día de Descanso Legal y no es Domingo	2 SN	2 ½ SN	2 SN
7) Día Festivo que coincide con Domingo y no es Día de Descanso Legal	1 SN	3 SN	3 SN
8) Dos Días Festivos que coinciden	2 SN	3 SN	3 SN
9) Dos Días Festivos que coinciden con Día de Descanso Legal	3 SN	4 ½ SN	4 ½ SN

\* Adicional al Salario Básico incluido en su sueldo mensual

El trabajo realizado en los días antes especificados será pagado a **SALARIO NORMAL** y el **TRABAJADOR** recibirá el pago adicional correspondiente a una jornada de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la tabla anterior en la columna “trabajado”, cualquiera que haya sido el número de horas laboradas. En las mismas condiciones y cuando el trabajo se efectúe en día regular de descanso semanal legal, el **TRABAJADOR** recibirá un día completo de descanso compensatorio, remunerado a **SALARIO NORMAL**, en la siguiente semana. Es entendido que el descanso compensatorio por trabajo efectuado en día de descanso legal no podrá ser compensado con dinero ni acumulado, salvo en casos especiales y cuando exista acuerdo expreso con el **TRABAJADOR**. El acuerdo antes señalado sólo es aplicable al **TRABAJADOR** de la **EMPRESA**. El descanso causado y no laborado por el **TRABAJADOR** de la **NÓMINA MENSUAL MENOR**, que labore por turnos, guardias o equipos será pagado de acuerdo al **SALARIO NORMAL** correspondiente a cada jornada. Si el día de descanso coincide con un día feriado de pago obligatorio en el sistema de turnos, guardias o equipos, el **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir el pago de un día de **SALARIO NORMAL** adicional. El **TRABAJADOR** de la **NÓMINA MENSUAL MENOR**, no señalado en los dos (2) párrafos anteriores,

recibirá medio (1/2) día de pago adicional en los supuestos de los numerales 5), 6) y 8) y un día (1) adicional en el supuesto señalado en el numeral 9), de la tabla anterior. Si el **TRABAJADOR** que labore en el sistema de guardias, turno o equipo, al terminar su jornada semanal de trabajo correspondiente al turno mixto, continúa laborando el siguiente turno, por ausencia del relevo o por orden de la **EMPRESA**, ésta le pagará, además de las horas extras laboradas, el equivalente a un (1) día de **SALARIO BASICO** adicional. Igual pago recibirá el **TRABAJADOR** que labore en el sistema de guardia, turno o equipo, que al terminar su jornada de trabajo correspondiente al turno nocturno o diurno, continúa laborando el siguiente turno, por ausencia del relevo o por orden de la **EMPRESA**, y esta jornada adicional o tiempo extraordinario se prolonga más allá de las doce de la noche (12:00 p.m.). Este beneficio se aplicará al **TRABAJADOR** que preste servicio en suministro de combustible, en los aeropuertos, en su guardia mixta, que por razones operacionales deba quedarse después de su última guardia semanal, aún cuando haya llegado el relevo. La **EMPRESA** reconocerá el pago de una Prima por Extensión de la Jornada de Trabajo calculada a razón de medio (1/2) **SALARIO BASICO** del turno correspondiente, exclusivamente a aquél **TRABAJADOR** que laborando por turnos, guardias o equipos y cumpliendo con una jornada ordinaria de trabajo, sea requerido a continuar trabajando el siguiente turno, durante cuatro (4) o más horas. Es expresamente entendido por las **PARTES** que los pagos adicionales que se hacen en virtud de este literal, no se incluirán en el cálculo de cualquier prima o bono que se pague por otros conceptos. Cuando se trate del **TRABAJADOR** de la **NÓMINA MENSUAL MENOR** que trabaje por turnos, guardias o equipos, se sumará medio (1/2) día de pago adicional por día trabajado, a los pagos fijados en los numerales 1), 5), 6), 8) y 9) de la tabla anterior. Se exceptúa de esta disposición lo previsto en la Cláusula 68 para el **TRABAJADOR** que preste servicio bajo el sistema 5-5-5-6, cuando en la semana de seis (6) días, el sexto día coincide con día feriado de pago obligatorio. La **EMPRESA** conviene, de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en reconocer hasta un máximo de tres (3) días por año calendario, declarados festivos no laborables por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, entendiéndose que los tres (3) días mencionados se contabilizarán independientemente del organismo que los decreta. El **TRABAJADOR** que sea requerido a trabajar en dichos días se le reconocerán los mismos pagos a razón de un día y medio (1½) de **SALARIO BASICO**.

f) **Por Prima de Altura** La **EMPRESA** pagará al **TRABAJADOR** que ejecute labores de erigir, armar, pintar, limpiar o reparar estructuras metálicas, de madera o de cemento armado, en las **PARTES** externas de los edificios, torres de destilación de las refinerías, cuando se utilicen guindolas o andamios para el trabajo y en las torres de telecomunicaciones y/o eléctricas, las primas que se indican a continuación:

ALTURA	MONTO PRIMA Bs.
De 70 a 100 pies	4
De 101 a 150 pies	5

Cuando en las labores de perforación de pozos se requiera que un miembro de la cuadrilla de perforación tenga que efectuar labores por encima de treinta (30) pies sobre la plataforma del taladro y por debajo del encuelladero, se le pagará un bono especial de DIECIOCHO CÉNTIMOS (Bs. 0,18) por día. Los miembros de las cuadrillas de perforación, producción y suabeadura que devengan un **SALARIO BÁSICO** inferior al **SALARIO BASICO** del encuellador, devengarán una bonificación adicional temporal como encuellador los días en que se les requiera subir a realizar trabajos al encuelladero o al balcón de la cornisa de las cabrias. En ningún caso el **SALARIO BASICO** del **TRABAJADOR**, más el bono establecido en el párrafo anterior, podrá exceder el **SALARIO BASICO** del encuellador. Para los efectos de esta Cláusula queda exceptuado el **TRABAJADOR** de cuadrillas de perforación (Perforador, Ayudante de Perforador y Encuellador), producción y suabeadura y armadores de cabrias, en las cabrias de perforación, producción y suabeadura.

#### h) Prima por Buceo

La **EMPRESA** conviene en que las operaciones de buceo serán realizadas, controladas, dirigidas y supervisadas por personal calificado y debidamente entrenado. Igualmente, la **EMPRESA** conviene en mantener en perfectas condiciones de funcionamiento y conservación todo el equipo que emplean los buzos para llevar a cabo sus labores y tomará las medidas del caso para probar periódicamente dichos equipos y reemplazar las piezas o unidades que no reúnan las condiciones arriba exigidas. Asimismo, la **EMPRESA** conviene que en las operaciones de buceo se pondrán en práctica las Normas de la **COMISION** Venezolana de Normas Industriales sobre el Buceo Industrial en cuanto le sean aplicables, la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos e Insulares y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La **EMPRESA** reconoce como accidente de trabajo, la enfermedad disbárica o enfermedad descompresiva, los barotraumas, la intoxicación por anhídrido carbónico, intoxicación por oxígeno, intoxicación por nitrógeno, hipotermia, hidrocusión, desmayo al ascender, calambres, y los causados por flora y fauna acuática siempre y cuando se produzcan como consecuencia de trabajos de buceo para la **EMPRESA**. Igualmente reconoce como enfermedad ocupacional aquellas que resultaren como consecuencia de la actividad de buceo en trabajos de la **EMPRESA**; tales como osteonecrosis, conjuntivitis, otitis, dermatitis, micosis y cualquier otra patología, siempre y cuando se compruebe la relación causa-efecto, a juicio de la Gerencia de Salud Integral de la **EMPRESA**, Departamento Médico de la **CONTRATISTA** o el Médico Especialista designado por ellas, a quien le haya sido referido el **TRABAJADOR**, independientemente del tejido, órgano o sistema que se vea afectado. Así mismo, las **PARTES** acuerdan que anualmente la **EMPRESA** realizará una evaluación médica al **TRABAJADOR** que tenga 50 años de edad y diez (10) años de servicios ininterrumpidos, a fin de determinar la permanencia en la actividad o la posible

reubicación. En los casos de operaciones de buceo contratadas y con el propósito de asegurarse que los buzos utilizados estén capacitados física y técnicamente para ejercer dichas labores, la **EMPRESA**, previamente a la ejecución de las operaciones, durante el transcurso de éstas y hasta su culminación, aplicará las medidas de control requeridas a fin de que se cumplan las disposiciones del Capítulo IV del Título VIII del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las Normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales sobre el Buceo Industrial. Además del **SALARIO BASICO** fijado en el **TABULADOR**, la **EMPRESA** conviene en pagar a los buzos a su servicio las siguientes primas equivalentes a un porcentaje del **SALARIO BASICO** por hora, cuando ejecuten trabajo de buceo:

PROFUNDIDADES EN PIES	PAGO % EXTRA EQUIVALENTE A SALARIO BASICO
de 0 a 29 pies	25% Hora S.B.
de 30 a 39 pies	26% Hora S.B.
de 40 a 49 pies	27% Hora S.B.
de 50 a 59 pies	28% Hora S.B.
de 60 a 69 pies	29% Hora S.B.
de 70 a 79 pies	30% Hora S.B.
de 80 a 89 pies	31% Hora S.B.
de 90 a 99 pies	32% Hora S.B.
De 100 a 129 pies	33% Hora S.B.

Las **PARTES** convienen que cuando el buzo en operaciones de buceo ejecute trabajos específicos de corte con arco eléctrico, recibirá un pago adicional al previsto en la primera parte de este literal, igual al ciento setenta y ocho por ciento (178%) de recargo del pago extra por hora que le corresponda.

i) **Pago por Vivienda - Indemnización Sustitutiva**

Cuando la **EMPRESA** tenga la obligación legal de suministrar alojamiento al **TRABAJADOR** y no se lo haya ofrecido de acuerdo a lo establecido en el literal b) de la Cláusula 29 de esta **CONVENCION**, le pagará una indemnización sustitutiva de alojamiento, establecida en la cantidad de SIETE BOLIVARES (Bs. 7,00) diarios. **LAS PARTES** convienen en que el **TRABAJADOR** que habite vivienda propia en la localidad y reciba la indemnización sustitutiva de alojamiento, no tendrá derecho a vivienda en el campamento donde preste servicios, y en consecuencia, la **EMPRESA** tampoco tendrá la obligación de ofrecérsela. Las **PARTES** acuerdan que el pago de esta indemnización no se suspenderá durante el disfrute del derecho a las vacaciones del **TRABAJADOR** que esté recibiendo este beneficio.

j) **Ayuda Única y Especial de Ciudad**

La **EMPRESA** conviene en pagar al **TRABAJADOR** que preste servicio en sitios donde

no tiene la obligación legal de suministrar vivienda, según el artículo 159 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, o en aquellos sitios donde se hayan celebrado acuerdos especiales con la **FUTPV** para la conversión de los campamentos en **COMUNIDAD INTEGRADA**, una Ayuda Única y Especial de Ciudad equivalente a un cinco por ciento (5%) del **SALARIO BASICO** mensual del **TRABAJADOR**, con una garantía mínima de DOS CIENTOS DIEZ BOLÍVARES (Bs. 210,00) por cada mes de duración de la relación de trabajo. En esta ayuda del cinco por ciento (5%) está incluido cualquier pago especial preestablecido por la **EMPRESA** para el **TRABAJADOR** que preste servicio en dichos sitios. Cuando en la duración del contrato existan períodos inferiores a un (1) mes, el pago de la garantía mínima de DOSCIENTOS DIEZ BOLÍVARES (Bs. 210,00) se realizará proporcionalmente a los días laborados. La **EMPRESA** conviene pagar dicha garantía mínima de DOSCIENTOS DIEZ BOLÍVARES (Bs. 210,00) al **TRABAJADOR**, aún en los siguientes casos de suspensión de la relación de trabajo: 1. Permiso No Remunerado, cuando no exceda de treinta (30) días. 2. Enfermedad No Ocupacional, hasta por cincuenta y dos (52) semanas. 3. Enfermedad Ocupacional o Accidente de Trabajo, hasta por cincuenta y dos (52) semanas o cualquier extensión acordada según lo dispuesto en el literal b) de la Cláusula 40 (En los dos casos precedentes siempre que la suspensión de la relación de trabajo haya sido ordenada por un medico de la **EMPRESA** o autorizado por ésta a esos fines, o por un medico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. 4. Cursos, estudios y misiones sindicales que no excedan de noventa (90) días y 5. Permiso Remunerado. La bonificación establecida en este literal no será aplicable al **TRABAJADOR** que reciba la indemnización sustitutiva de alojamiento a que se refiere el literal i) de esta Cláusula; a los que ocupen viviendas suministradas por la **EMPRESA**; a los que habiéndoselos ofrecido alojamiento lo hubieren rechazado; ni al **TRABAJADOR** a que hace referencia la Cláusula 68 de la presente **CONVENCION**. Las **PARTES** reconocen que la Ayuda Única y Especial de Ciudad sólo se pagará y formará parte del **SALARIO** mientras el **TRABAJADOR** labore permanentemente en una ciudad o **COMUNIDAD INTEGRADA**. En caso de **TRANSFERENCIA** a un campamento de un **TRABAJADOR** que labore en una ciudad o **COMUNIDAD INTEGRADA**, esta ayuda cesará desde el momento de ejecutarse la **TRANSFERENCIA**. Asimismo, las **PARTES** acuerdan que cuando un **TRABAJADOR** que labore en una ciudad o **COMUNIDAD INTEGRADA** esté devengando la Ayuda Única y Especial de Ciudad, y sea objeto de **TRANSFERENCIA** a un sitio donde no la devengue, en caso de terminación de la relación de trabajo la **EMPRESA** le garantiza que el valor correspondiente a esta ayuda estará incluido en la base de cálculo de las prestaciones sociales mientras tanto no reciba un nuevo **SALARIO** que sea superior al que devengaba para la fecha de **TRANSFERENCIA**.

Literales k) Por Matrimonio y l) Por Nacimiento

Se elevó a Bs. 6.000, 00 el pago por cada uno de dichos conceptos.

m) **Por Fallecimiento**

En caso de fallecimiento del **TRABAJADOR**, la **EMPRESA** conviene en hacer a los beneficiarios establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras un pago igual al que se establece en el numeral 1 de la Cláusula 25, siendo entendido que este pago incluye la prestación prevista por el artículo 142 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y adicionalmente, las vacaciones fraccionadas calculadas según se establece en el literal c) de la Cláusula 24 de esta **CONVENCION**. La **EMPRESA** mantendrá todos los beneficios contractuales educacionales que a la fecha del fallecimiento del **TRABAJADOR** venían disfrutando sus hijos o hasta culminar el año escolar en curso.

De igual manera, se mantendrá el pago de la Tarjeta Electrónica de Alimentación (TEA) a los **FAMILIARES DIRECTOS** hasta por noventa (90) días después del suceso, o en su defecto hasta la fecha que éstos reciban los pagos que correspondan por la terminación de la relación laboral. De igual manera, la **EMPRESA** otorgará una Tarjeta de Beneficio Alternativo de Alimentación (TBAA) de por vida, al hijo con discapacidad del **TRABAJADOR** que se encuentre debidamente acreditado como **FAMILIAR DIRECTO** para el momento del fallecimiento.

**CLAUSULA 18: TARJETA ELECTRONICA DE ALIMENTACIÓN (TEA):**

- Se incrementó el monto de la Tarjeta de Banda Electrónica a Bs. 2.700,00 mensuales.
- Se acordó que el beneficio es aplicable a todo aquel **TRABAJADOR** amparado por esta **CONVENCION**, bajo régimen de campamento y en régimen de ciudad.

**CLÁUSULA 19: CONTRIBUCIONES:**

**5. Hospitalización y Cirugía Especializada – Familiar Inmediato** Con relación a la atención médica a que se refiere la Cláusula 42 literal a), la **EMPRESA** conviene que al **FAMILIAR INMEDIATO** del **TRABAJADOR**, mencionado en el primer párrafo de dicho Literal, reciba la misma asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que suministra normalmente a sus propios **TRABAJADORES** con las mismas facilidades y médicos, en caso de accidente no laboral o enfermedad no ocupacional, todo ello sin costo alguno para el **TRABAJADOR**. Cuando tales tratamientos o intervenciones quirúrgicas sean realizados por otros médicos en facilidades distintas a las arriba mencionadas, por no haber hecho uso el **TRABAJADOR** de las facilidades y servicios médicos de la **EMPRESA**, los honorarios profesionales y los gastos de hospitalización serán sufragados por el **TRABAJADOR** interesado. Sin embargo, cuando se trate de intervenciones quirúrgicas o tratamientos especializados previamente aprobados por los médicos de la **EMPRESA**, realizados fuera de las facilidades arriba mencionadas o por otros médicos que no fueren de ésta y que fueren practicados al **FAMILIAR INMEDIATO** mencionado anteriormente, la **EMPRESA** sufragará hasta el 75% de los gastos de dicha cirugía y hospitalización, respetando la política y normativa interna de la **EMPRESA** de



cubrir los montos justificables que excepcionalmente pudieran generarse en exceso. Si las citadas operaciones quirúrgicas ameritaran un tratamiento post-operatorio la **EMPRESA** sufragará el total de los gastos combinados de ambos hasta por un máximo del 75% de los gastos de dicha cirugía y hospitalización, respetando la política y normativa interna de la **EMPRESA** de cubrir los montos justificables que excepcionalmente pudieran generarse en exceso. De igual manera y en los mismos términos y condiciones la **EMPRESA** sufragará los gastos para tratamientos médicos especializados, con exclusión de los mencionados en la Cláusula 42 literal a), hasta el 75% de los gastos de dicha cirugía y hospitalización, respetando la política y normativa interna de la **EMPRESA** de cubrir los montos justificables que excepcionalmente pudieran generarse en exceso. La **EMPRESA** realizará la revisión y análisis de los casos a través de su Departamento de Desarrollo Social, en procura de la asistencia médica integral necesaria que cubra el excedente.

#### **CLAUSULA 21: JUBILACIÓN:**

13. Las **PARTES** acuerdan fijar una pensión mínima de retiro de DOS MIL SEISCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 2.600,00) mensuales, para el **TRABAJADOR** que opte por el Plan de Jubilación, con eficacia del primero (1) de octubre de 2011. El ajuste de la pensión mínima de retiro no excederá del ochenta por ciento (80%) del mínimo mensual del **SALARIO BÁSICO** a que se refiere la Cláusula 37.

12. El jubilado de la **EMPRESA** que haya venido siendo beneficiario a través de las Casas de Abasto / Comisariato y aquél otro jubilado cuya pensión de jubilación sea de hasta OCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 8.000,00) tendrá derecho a disfrutar de la modalidad de cumplimiento del mismo constituida por el Auxilio de Previsión Social con un importe de DOS MIL SETECIENTOS BOLÍVARES (Bs. 2.700,00).

#### **CLAUSULA 22: PLAN DE VIVIENDA:**

Las **PARTES**, considerando que la Revolución Bolivariana tiene en la Gran Misión Vivienda Venezuela una formidable condición de irradiar sobre la sociedad venezolana la cultura revolucionaria, la consciencia del Deber Social, la relación amorosa, fraterna, el trabajo voluntario, la elevación del hombre nuevo en un proceso de participación colectiva, ante todo espiritual, para trascender al futuro posible de la humanidad. Considerando de igual forma, que el reto de la Gran Misión Vivienda Venezuela exige una gran movilización popular, en el que la sociedad venezolana se conmueva, asumiendo que la construcción de viviendas es responsabilidad solidaria de todos y que en este marco, el **TRABAJADOR** petrolero tiene un rol de vanguardia, acuerdan ampliar el beneficio convencional a que se refiere la presente cláusula, a tales fines el **TRABAJADOR** podrá optar a una vivienda principal que brinde al núcleo familiar las condiciones necesarias de vida. En cumplimiento de lo anterior, las **PARTES** acuerdan promover primordialmente, los mecanismos de participación, cooperación, solidaridad, trabajo voluntario, y estímulo moral del **TRABAJADOR**, que permita apalancar la construcción de Viviendas, considerando:

TAMAÑO DE LA VIVIENDA TIPO EN M <sup>2</sup> : 90,00		
ÁREA	CIUDAD	PRESTAMO INICIAL MÁXIMO
CAMPO Y CIUDAD	TODAS	200.000

● 14 mil Viviendas Dignas de la Convención Colectiva 2009-2011 (pendientes por ejecutar). ● 14 mil Viviendas Dignas de la Convención Colectiva 2011-2013. ● 2 mil Viviendas Dignas construidas a través de la participación Protagónica y Voluntaria de los TRABAJADORES. (Brigadas Socialistas de Trabajo Voluntario). Así mismo, de forma subsidiaria la EMPRESA mantendrá bajo la administración de su normativa interna, este préstamo, por una sola vez que se le concede al trabajador para: a) liberación o disminución de hipoteca existente sobre la vivienda principal del trabajador. b) Ampliación o mejora de la vivienda propiedad del trabajador, construida sobre terreno de su propiedad. c) Adquisición de vivienda principal. En tal sentido queda constituida la Comisión Superior Petrolera de Vivienda, conformada por la Federación, Sindicatos de base y la Empresa.

#### **CLAUSULA 24: VACACIONES:**

##### **a) Vacaciones Anuales**

b) **Ayuda Vacacional** La EMPRESA otorgará al TRABAJADOR, como ayuda vacacional en la oportunidad del efectivo disfrute anual de vacaciones, bajo el siguiente esquema:

a) Cincuenta y cinco (55) días de **SALARIO BÁSICO**, al TRABAJADOR que preste servicios en los sistemas de trabajo bajo las modalidades 1x1, 1x2 y 21x7.

b). Sesenta y dos (62) días de **SALARIO BÁSICO**, al TRABAJADOR que preste servicios en las jornadas de trabajo 5x2 en todas sus modalidades y 5-5-5-6, conforme a lo establecido en el artículo 157 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Esta ayuda vacacional será pagada también de manera fraccionada, por cada mes completo de servicios prestado, cuando el TRABAJADOR deje de prestar servicio a la EMPRESA, salvo en los casos de despido justificado según el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Queda entendido por las PARTES, que la ayuda para vacaciones aquí establecida, incluye la bonificación especial prevista en el Artículo 192 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadora.

Así mismo, la **EMPRESA** conviene en otorgar un bono post-vacacional único y sin incidencia salarial, al momento de su reintegro efectivo al trabajo, bajo el siguiente esquema:

a) Quince (15) días de **SALARIO BÁSICO**, al **TRABAJADOR** que preste servicios en los sistemas de trabajo bajo las modalidades 1x1, 1x2 y 21x7.

b) Treinta (30) días de **SALARIO BÁSICO**, al **TRABAJADOR** que preste servicios en las jornadas de trabajo 5x2 en todas sus modalidades y 5-5-5-6, conforme a lo establecido en el artículo 157 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Dándole cumplimiento a lo establecido en el artículo 189 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la **EMPRESA** conviene en financiar PAQUETES TURISMO SOCIAL de siete (7) días continuos, para el **TRABAJADOR** y su grupo familiar; por lo cual, gestionara convenios ante las diversas entidades recreacionales y turísticas nacionales, para llevar a efecto este beneficio.

**CLÁUSULA 26: PERMISO REMUNERADO:** Las **PARTES** acuerdan que todo permiso al que tenga derecho el **TRABAJADOR** conforme a esta Cláusula, será remunerado y considerado como día efectivamente laborado. Ningún permiso será procedente, ni se extenderá más allá de los límites que a continuación se indican, cuando coincidan con períodos de vacaciones, reposos médicos, disfrute de días feriados, días de descanso legal y contractual, o cualquier otra inasistencia justificada al trabajo.

c) **Por Gravidez** Toda **TRABAJADORA** en estado de gravidez, de acuerdo con la certificación de un médico de la **EMPRESA** y excepto en los lugares donde rija el Seguro Social Obligatorio, percibirá el cien por ciento (100%) de su **SALARIO NORMAL** durante las seis (6) semanas anteriores y las veinte (20) semanas posteriores al alumbramiento. Cuando la **TRABAJADORA**, por prescripción médica, porque el parto se anticipe a la fecha prevista o por cualquier otra circunstancia médica o por acuerdo entre las **PARTES**, no haga uso del descanso prenatal, el tiempo no utilizado de ese término se acumulará al período de descanso post-natal. En los lugares donde aplique el Seguro Social Obligatorio, la **EMPRESA** dará a la **TRABAJADORA** la diferencia entre la suma que reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y la que concede este literal; a este efecto, le pagará a la **TRABAJADORA** su **SALARIO NORMAL** y recuperará el pago que le hace al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales por este concepto, bien sea por mecanismo previamente autorizado por ese Instituto o mediante el endoso del respectivo cheque por parte de la **TRABAJADORA**. El pago que la **TRABAJADORA** perciba de la **EMPRESA** por este concepto, será tomado en cuenta para el cómputo de las utilidades.

e) **Por Matrimonio** La **EMPRESA** conviene en conceder, cinco (5) días continuos de permiso remunerado a **SALARIO NORMAL**, a partir del día laborable siguiente a la celebración del matrimonio civil o eclesiástico al **TRABAJADOR** que lo solicite con

ocasión al matrimonio contraído. El **TRABAJADOR** deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a partir de la fecha de su celebración.

f) **Por Nacimiento** La **EMPRESA** conviene en conceder al **TRABAJADOR**, catorce (14) días continuos de permiso remunerado a **SALARIO NORMAL**, para realizar las diligencias relacionadas con el alumbramiento de su esposa o persona con quien mantenga unión estable de hecho, siempre que ésta se encuentre debidamente inscrita en los registros de la **EMPRESA**. El **TRABAJADOR** deberá presentar la correspondiente Partida de Nacimiento dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a partir de la fecha del alumbramiento.

**CLÁUSULA 31: COSTO DE REINSTALACION – TRABAJADOR SUJETO A TRANSFERENCIA:** La transferencia del **TRABAJADOR** requerida a instancia de la **EMPRESA** se realizara con sujeción a la NORMA SOBRE TRANSFERENCIAS EN VENEZUELA (Boletín RH-07-03-NR) aplicable al personal de la Nomina no Contractual.

**CLAUSULA 61: JORNADA SEMANAL:**

La **EMPRESA** conviene en mantener una jornada semanal de cuarenta (40) horas para su **TRABAJADOR** amparado por esta **CONVENCION**. En consecuencia, el **TRABAJADOR** tendrá dos (02) días de descanso legal en cada semana, condicionado, durante la semana correspondiente, haya cumplido con los requisitos establecidos en la Cláusula 63 de la presente **CONVENCIÓN**. Es entendido que el **TRABAJADOR** gozará de estos dos (2) días de descanso en forma continua al final de cada jornada semanal, según el horario de trabajo establecido por la **EMPRESA**. Cuando a juicio de la **EMPRESA** las necesidades de las operaciones así lo requieran, ésta tendrá el derecho de exigir al **TRABAJADOR** que labore horas adicionales hasta completar la jornada semanal establecida por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras y su Reglamento, previa notificación al **TRABAJADOR** involucrado, salvo en circunstancias de emergencia, con veinticuatro (24) horas de anticipación; si algún **TRABAJADOR** por razones justificadas no pudiese atender la exigencia, lo notificará de inmediato a la **EMPRESA**, a fin de que esta lo exima de esa obligación. Los días de descanso legal, trabajado o no, así como la concesión de días compensatorios por trabajos efectuados en los días de descanso legal a que se refiere esta Cláusula, se efectuará de acuerdo con el sistema establecido para el día de descanso legal estipulado en el Literal d) de la Cláusula 23 de esta **CONVENCION**. Con respecto al **TRABAJADOR** de turno, guardias o equipos, la **EMPRESA** podrá fijarles un sistema de trabajo de tres (3) semanas continuas de cinco (5) días, seguidas de una semana de seis (6) días de trabajo, que resulten en un total de ciento sesenta y ocho (168) horas de trabajo para un período de veintiocho (28) días, recibiendo el **TRABAJADOR** que labore de acuerdo con este sistema, pago de **SALARIO BASICO** por las ocho (8) horas adicionales trabajadas, más una bonificación especial equivalente a otra hora de **SALARIO BASICO** por hora trabajada, dentro de las ocho (8) horas adicionales ya mencionadas, quedando entendido que en las semanas de cinco (5) días se aplica a los

descansos legales, el régimen de pagos establecidos en el párrafo anterior. Queda entendido que si en la semana de seis (6) días de trabajo, el **TRABAJADOR** falta justificadamente a su puesto de trabajo en un día distinto del sexto (6°) día previsto para este sistema, no se afectarán las bonificaciones especiales establecidas en el cuarto párrafo de esta Cláusula. Asimismo, cuando en la semana de seis (6) días de trabajo, el sexto (6°) día coincida con un día feriado de pago obligatorio, la **EMPRESA** pagará íntegro el **SALARIO BASICO** correspondiente al feriado. Con respecto al **TRABAJADOR** que presta servicio por turnos o que rota entre dos (2) guardias en actividades continuas, sustentado bajo el criterio de *uno por uno* (1x1), es decir por cada día laborado un (1) día de descanso, a través de los sistemas de trabajo convenidos denominados: *cuatro por cuatro* (4x4), *siete por siete* (7x7), *catorce por catorce* (14x14) o sus modalidades con pernocta tendrán una jornada ordinaria de doce (12) horas. Las **PARTES** acuerdan las siguientes condiciones para su aplicación: 1. En los que por motivos operacionales se requiere la pernocta o estadía: • La **EMPRESA** debe suministrar la infraestructura y recursos necesarios para las facilidades de estadía o de pernocta del personal. Por cada día de pernocta o estadía, el **TRABAJADOR** disfrutará un día de descanso, llamado “descanso por pernocta”, así como el pago de un (1) **SALARIO NORMAL** calculado con base al turno laborado. • En caso que el **TRABAJADOR** deba retirarse por razones justificadas y con la autorización de su supervisor inmediato, recibirá el pago de los descansos convenidos por sistema, así como, para efectos de los descansos legales, convenidos y compensatorios, se aplicará lo dispuesto en las Cláusulas 63 y 23 en su Literal d). 2. En referencia al sistema de trabajo siete por siete (7x7), por cada semana de turno o guardia, el **TRABAJADOR** recibirá el pago de diecinueve y medio días remunerados (19½), discriminados de la siguiente manera: siete (7) **SALARIOS BÁSICOS** por la labor causada; día y medio (1½) de **SALARIO NORMAL** por trabajo en día domingo, que incluye el **SALARIO BASICO**, la prima dominical; cuatro (4) **SALARIO NORMAL** por descansos legales y compensatorios y siete (7) por descansos por pernocta. Adicionalmente, recibirá el pago de la Prima por jornada de trabajo y los conceptos que genere dentro y fuera de la jornada de trabajo. • Las **PARTES** convienen, como acuerdo especial para el sistema de trabajo siete por siete (7x7), contemplar los siguientes conceptos. a) Prima especial equivalente a un (1) día de **SALARIO NORMAL** del turno correspondiente, por cada siete (7) días de labor efectiva. b) Prima por jornada de trabajo de doce (12) horas equivalente a cuatro (4) horas extraordinarias del turno correspondiente por día efectivamente laborado. Las **PARTES** acuerdan que dicho pago será considerado como parte integrante del **SALARIO** para los efectos del cálculo de utilidades, vacaciones y prestaciones sociales en caso de terminación de la relación de trabajo. c) Ocho (08) horas extraordinarias por pernocta extendida del turno correspondiente por cada siete (7) días de labor efectiva. 3. En referencia al sistema de trabajo *uno por uno* (1x1), la modalidad de *cuatro por cuatro* (4x4), por cada semana de turno o guardia, el **TRABAJADOR** recibirá el pago de trece y medio días remunerados (13½), discriminados de la siguiente manera: cuatro (4) **SALARIOS BÁSICOS** por la labor causada; día y medio (1½) de **SALARIO NORMAL** por trabajo en día domingo, que incluye el **SALARIO BASICO**, la prima dominical; cuatro (4) **SALARIO NORMAL** por descansos legales y compensatorios y cuatro (4) **SALARIO NORMAL** por descansos

por pernocta. Adicionalmente, recibirá el pago de la Prima por jornada de trabajo y los conceptos que genere dentro y fuera de la jornada de trabajo. • Las **PARTES** convienen, como acuerdo especial para el sistema de trabajo cuatro por cuatro (4x4), contemplar los siguientes conceptos: a) Prima especial equivalente a un (1) día de **SALARIO NORMAL** del turno correspondiente, por cada cuatro (4) días de labor efectiva. b) Prima por jornada de trabajo de doce (12) horas equivalente a cuatro (4) horas extraordinarias del turno correspondiente por día efectivamente laborado. Las **PARTES** acuerdan que dicho pago será considerado como parte integrante del **SALARIO** para los efectos del cálculo de utilidades, vacaciones y prestaciones sociales en caso de terminación de la relación de trabajo. c) Cuatro (04) horas extraordinarias por pernocta extendida del turno correspondiente por cada cuatro (4) días de labor efectiva.

4. El **TRABAJADOR** recibirá a cuenta de la **EMPRESA**, alimentación adecuada, suministro y servicio de lencería. Para efectos de sus gananciales, se considerará el suministro de una (1) comida diaria causada en la jornada de trabajo de doce (12) horas, conforme lo estipula la Cláusula 28 de esta **CONVENCION**.

5. En cuanto a la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 66, Literal b) de esta **CONVENCION**.

6. Para efectos del cálculo del **SALARIO** para prestaciones sociales por terminación de la relación laboral, las **PARTES** convienen en no considerar el monto pagado por descansos por pernocta; sin embargo, formarán parte del **SALARIO** cada uno de los conceptos bonificables integrantes de la nómina, pagados durante las semanas efectivamente laboradas hasta completar un mes, tal cual lo estipula la Cláusula 25 de esta **CONVENCION** y el Artículo 146 de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada el 27 de noviembre de 1990. Lo previsto en esta Cláusula es sin perjuicio de las disposiciones de la actual Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras sobre días hábiles para el trabajo y duración de la jornada. La **EMPRESA** conviene en revisar con el **SINDICATO** local, los esquemas de guardia establecidos dentro del sistema de trabajo convenido en el cuarto párrafo de esta Cláusula, para garantizar que los mismos se ajusten al contenido de éstos, en el entendido que habrán tres (3) semanas consecutivas de cinco (5) días de trabajo y dos (2) días de descanso en cada una, y una cuarta semana de seis (6) días de trabajo y un (1) día de descanso. La **EMPRESA** reconocerá por laborar el sexto (6°) día, los siguientes conceptos: a) Un día de **SALARIO BASICO** por el día laborado, más los gananciales generados dentro y fuera de la jornada respectiva; b) Una Prima Especial por el sexto (06) día programado trabajado, equivalente a un (1) día de **SALARIO NORMAL**, la cual forma parte de los conceptos descritos en la Cláusula 4. Asimismo cuando por motivo de cambio de rol de guardia en los sistemas 5-5-5-6 o 5x2 rotativo, el **TRABAJADOR** deba laborar el sexto (6°) y/o el séptimo (7°) día no programado la **EMPRESA** acuerda pagar una prima por cambio de rol de guardia, equivalente a DOS ENTEROS CON CINCO DÉCIMAS (2,5) del **SALARIO NORMAL**. Si en la semana programada de seis (6) días el **TRABAJADOR** falta justificadamente el sexto (6°) día, recibirá el pago del concepto identificado en el Literal c) de esta Cláusula, en caso de ausencia injustificada un día distinto al sexto (6°) día, recibirá pago por los Literales a) y b) de esta Cláusula, si la falta es injustificada en el sexto (6°) día programado no se pagarán ninguno de los conceptos mencionados. Las **PARTES** se comprometen a dar cumplimiento a los sistemas de trabajo previstos en esta Cláusula, quedando entendido

que la implementación de cualquier otro sistema de trabajo distinto a los existentes, que sean requeridos en razón de nuevas tecnologías o por esfuerzos para lograr mayor productividad y flexibilidad operacional, así como, es el caso de las Paradas Programada o de Emergencia de Planta y/o Mejoradores, será discutido y aprobado por las **PARTES**. Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo 5-5-5-6, las **PARTES** acordaron la siguiente estructura:

SISTEMA DE TRABAJO 5-5-5-6 – GUARDIA DIURNA:					
Conceptos Nómina		Días	Salario Base	Fórmula Semana 5 Días de Trabajo	Fórmula Semana 6 Días de Trabajo
A)	Días Trabajados.	5	S. B	$S. B \times \text{Días Trabajados.}$	$S. B \times \text{Días Trabajados.}$
B)	Sexto (6) Día Trabajado Programado.	1	S. B	NO Aplica.	$SB \times 1$
C)	Prima por Trabajo en Día Domingo.	1,5	S. N	$SB \times 1,5$	$SB \times 1,5$
D)	Prima Especial Sexto (6) Día Trabajado.	1	S. N	NO Aplica.	$SN \times 1.$
E)	Descanso Legal Domingo.	1	S. N	$(A+C \text{ a } S. B +H) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{ Día.}$	$(A+B+C+D \text{ a } SB + D +H) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{ Día.}$
F)	Descanso Legal Semanal Cinco (5) Días.	1	S. N	$(A+C \text{ a } S. B +H) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{ Día.}$	NO Aplica.
G)	Día Adicional. Sexto (6) Día	1	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } SB + D +H) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{ Día.}$
H)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	N° Hrs.	S. B	$(S. B \div 8) \times 1,52 \times \text{N° de Horas de T.V.}$	$(SB \div 8) \times 1,52 \times \text{N° de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	N° Hrs.	S. B	$(S. B \div 8) \times 1,77 \times \text{N° de Horas de T.V.}$	$(SB \div 8) \times 1,77 \times \text{N° de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.).	N° Hrs.	S. B	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{N° de Horas de T.V. Noct.}$	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{N° de Horas de T.V. Noct.}$

SISTEMA DE TRABAJO 5-5-5-6 – GUARDIA MIXTA:					
Conceptos Nómina		Cant.	Salario Base	Fórmula Semana 5 Días de Trabajo	Fórmula Semana 6 Días de Trabajo
A)	Días Trabajados.	5	S. B	$S. B \times \text{Días Trabajados.}$	$S. B \times \text{Días Trabajados.}$
B)	Sexto (6) Día Trabajado Programado	1	S. B	NO Aplica	$SB \times 1 \text{ Día.}$

C)	Prima por Trabajo en Día Domingo	1,5	S. N	SB × 1,5	SB × 1,5
D)	Prima Especial Sexto (6) Día Trabajado	1	S. N	NO Aplica	SN × 1 Día.
E)	Descanso Legal Domingo.	1	S. N	$(A+C \text{ a } S. B + H+I+K) \div \text{Días Trabajados.} \times 1\text{Día.}$	$(A+B+C+D \text{ a } SB + H + J \text{ a } S.B + L + \text{a } S.B) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{Día.}$
F)	Descanso Legal Semanal Cinco (5) Días.	1	S. N	$(A+B+H+I+K) \div \text{Días Trabajados.} \times 1\text{Día.}$	NO Aplica.
G)	Día Adicional S. N Sexto (6) Día.	1	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } SB + D + H + J+L) \div \text{Días Trabajados.} \times 1 \text{Día.}$
H)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S. B \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S. B \div 7,5 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m.).	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$
I)	Bono Nocturno Semana 5 Días (B.N.).	HrS. BN.	S. N	$(A+C \text{ a } S. B + H + K \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \div 8 \times 0,38 \times \text{hrs. BN.}$	NO Aplica.
J)	Bono Nocturno Semana 6 Días (B.N.).	HrS. BN.	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } S.B + D + H +L \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \div 8 \times 0,38 \times \text{hrs. BN.}$
K)	Tiempo Extra Guardia Semana 5 Días (T.E.G.).	Hrs. T.E.G.	S. N	$(A+C \text{ a } S. B+H+I \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \div 7,5 \times 1,69 \times \text{Hrs. T.E.G.}$	NO Aplica.
L)	Tiempo Extra Guardia Semana 6 Días (T.E.G.)	Hrs. T.E.G.	S. N	NO Aplica.	$(A+B+ C+D \text{ a } S.B + D + H +J. \text{ a } SB) \div \text{Días Trabajados.} \div 7,5 \times 1,69 \times \text{Hrs. T.E.G.}$

**SISTEMA DE TRABAJO 5-5-5-6 – GUARDIA NOCTURNA:**

Conceptos Nómina		Cant	Salario Base	Fórmula Semana 5 Días de Trabajo	Fórmula Semana 6 Días de Trabajo
A)	Días Trabajados.	5	S. B	S B × Días Trabajados.	S B × Días Trabajados.
B)	Sexto (6) Día Trabajado Programado.	1	S. B	NO Aplica.	SB × 1 Día.
C)	Prima por Trabajo en Día Domingo.	1,5	S. N	SB × 1,5	SB × 1,5
D)	Prima Especial Sexto (6) Día Trabajado.	1	S. N	NO Aplica.	SN × 1 Día.
E)	Descanso Legal Domingo.	1	S. N	$(A+C \text{ a } S.B + D +H+I+K) \div \text{Días Trabajados.} \times 1\text{Día.}$	$(A+B+C+D \text{ a } S.B + D + H + J \text{ a } S. B+L \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.}$



					× 1 Día
F)	Descanso Legal Semanal Cinco (5) Días.	1	S. N	$(A+C+H+I \text{ a } S. B+K \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \times 1\text{Día.}$	NO Aplica.
G)	Día Adicional S. N Sexto (6) Día.	1	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } S. B +H+J \text{ a } S. B+L \text{ a } S.B) \div \text{Días Trabajados.} \times 1\text{Día.}$
H)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S. B \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,52 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$	$(S. B \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,77 \times \text{Nº de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6:00 PM. a 6:00 AM.).	Nº Hrs.	S. B	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$	$(S. B \div 8) \times 0,38 \times \text{Nº de Horas de T.V. Noct.}$
I)	Bono Nocturno Semana 5 Días (B.N.).	HrS. BN.	S. N	$(A+C \text{ a } S. B + H + K \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \div 8 \times 0,38 \times \text{HrS. BN.}$	NO Aplica.
J)	Bono Nocturno Semana 6 Días (B.N.)	HrS. BN.	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } SB+H+L \text{ a } S.B) \div \text{Días Trabajados.} \div 8 \times 0,38 \times \text{HrS. BN.}$
K)	Tiempo Extra Guardia Semana 5 Días (T.E.G.)	Hrs. T.E.G.	S. N	$(A+B+H+I \text{ a } S. B) \div \text{Días Trabajados.} \div 7 \times 1,66 \times \text{Hrs. T.E.G.}$	NO Aplica.
L)	Tiempo Extra Guardia Semana 6 Días (T.E.G.)	Hrs. T.E.G.	S. N	NO Aplica.	$(A+B+C+D \text{ a } S. B+H+J \text{ a } S.B) \div \text{Días Trabajados.} \div 7 \times 1,66 \times \text{Hrs. T.E.G.}$

• Para efectos de la fórmula, el término “Días Trabajados.” considera el sexto (6°) día programado. • Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.) a S.B.:  $(S.B. \div \text{Nº Hrs jornada turno}) \times 181 \times (\text{Nº de Hrs.})$ . • Para la guardia mixta aplica media ( $\frac{1}{2}$ ) hora día. • Para la guardia nocturna aplica una (1) hora día. • Bono Nocturno (B.N) a S.B.:  $(S.B. \div 8) \times 0,38 \times (\text{Nº de Hrs})$  • Si el inicio de la guardia mixta es 3:00 p.m., se causan cuatro (4) horas de (B.N  $\div$  Día). • Para la guardia nocturna se causan seis (6) horas días. • En cuanto a la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 66, Literal b) de esta **CONVENCIÓN**. • Las tablas descriptivas (sistemas de trabajo 5-5-5-6) no incluyen los conceptos indemnización sustitutiva de alojamiento, cesta básica ni *Ayuda Única y Especial de Ciudad*, los mismos se deben incorporar a la nómina del personal, según el régimen correspondiente. • Es entendido que el concepto *Ayuda Única y Especial de Ciudad* forma parte de los gananciales que integran el **SALARIO NORMAL** para el cálculo del bono nocturno, horas extras y Tiempo Extraordinario de Guardia. Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo uno por uno (1 x 1), las **PARTES** acuerdan la siguiente referencia a través de la modalidad del siete por siete (7x7):

SISTEMA DE TRABAJO SIETE POR SIETE (7 X 7) – GUARDIA DIURNA:				
Conceptos de Nómina		Cant.	Sal Base	Formula
A)	Días Laborados.	7	S.B.	$S.B. \times 7 \text{ Días.}$
B)	Prima Dominical.	1,5	S.N.	$S.B. \times 1,5$
C)	Prima especial sistema de trabajo DOM	1	S.B.	$S.B. \times 1$
D)	Descanso Legal Domingo.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J \text{ a } S.B.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J \text{ a } S.B.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
F)	Descanso Legal Domingo Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J \text{ a } S.B.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
G)	Descanso Legal Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J \text{ a } S.B.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
H)	Descansos por Pernocta *	7	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J \text{ a } S.B.) \div \text{días Trabajados} \times 7$
I)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	N° Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times \text{N° de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	N° Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times \text{N° de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6PM-6AM).	N° Hrs.	S.B.	$(S.B. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 0,38 \times \text{N° de Horas de B.N.}$
J)	Prima por jornada de trabajo	28 Hrs	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I \text{ a } S.B.) \div 7 \text{ Días} \div 8 \text{ Hrs.} \times 1,00 \text{ SN o } 1,00 \text{ SB} \times 28 \text{ Horas.}$
K)	Pago Comida Cl. 12 (Suministro)	7	Comida	$\text{Monto de Comida} \times 7 \text{ Días}$
L)	Deducción Comida Suministrada	7	Comida	$\text{Deducción Suministro Comida} \times 7 \text{ Días.}$
M)	Horas Extraordinarias por Pernocta Extendida	8 Hrs.	S.N.	$(A+B+C+I+S.B.) \div 7 \text{ Días} \div 8 \text{ Horas.} \times 1,66 \text{ S.N o } 1,93 \text{ S.B}$

\*Este concepto aplicara solo cuando el trabajador en su turno de guardia, por causas operacionales deba necesariamente pernoctar en el sitio de trabajo. Por excepción, la empresa mantendrá por uso y costumbre el pago derivado del presente sistema al trabajador de aquellas áreas operacionales en las que motivado a la insuficiencia de la infraestructura requerida, se convino la pernocta fuera del lugar de trabajo.

SISTEMA DE TRABAJO SIETE POR SIETE (7x7) – GUARDIA NOCTURNA:				
Conceptos de Nómina		Cant.	Sal Base	Fórmula
A)	Días Laborados.	7	S.B.	$S.B. \times 7 \text{ Días.}$
B)	Prima Dominical.	1,5	S.B.	$S.B. \times 1,5$
C)	Prima especial sistema de trabajo DOM	1	S.B.	$S.B. \times 1$
D)	Descanso Legal Domingo.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I + J+M+N \text{ a } S.B.) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } S.B. + I+J+M+N \text{ a } S.B.) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$

F)	Descanso Legal Domingo Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB. } +I+J+M+N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
G)	Descanso Legal Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB. } +I+J+M+N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
H)	Descansos por Pernocta *	7	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB. } +I+J+M+N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 7 \text{ S.N.}$
I)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N \text{ de Hrs. de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N \text{ de Hrs. de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6PM-6AM) .	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 0,38 \times N \text{ de Hrs. de T.V.}$
J)	Prima por jornada de trabajo	28 Hrs	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB. } + I + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \div 7 \text{ Hrs} \times 1,00 \text{ SN o } 1,00 \text{ SB} \times 28 \text{ Hrs.}$
K)	Pago Comida Cl. 12 (Suministro).	7	Comida	Monto Comida $\times 7$ Días.
L)	Deducción Comida Suministrada.	7	Comida	Deducción Suministro Comida $\times 7$ Días.
M)	Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.)	7 Hrs	SN	$(A+B+C \text{ a SB. } + I + N \text{ a SB.}) \div \text{Días laborados} \div 7 \text{ Hrs.} \times 1,00 \times 7 \text{ Hrs.}$
N)	Bono Nocturno (B.N.)	70 Hrs	SN	$(A+B+C \text{ a SB. } + I + M. \text{ a SB.}) \div \text{Días laborados} \div 8 \text{ Hrs.} \times 0,38 \times 70 \text{ Hrs.}$
O)	Horas Extraordinarias por Pernocta Extendida	8 Hrs.	S.N.	$(A+B+C+I+S.B.) \div 7 \text{ Días} \div 8 \text{ Horas.} \times 1,66 \text{ S.N o } 1,93 \text{ S.B}$

\*Este concepto aplicara solo cuando el trabajador en su turno de guardia, por causas operacionales deba necesariamente pernoctar en el sitio de trabajo. Por excepción, la empresa mantendrá por uso y costumbre el pago derivado del presente sistema al trabajador de aquellas áreas operacionales en las que motivado a la insuficiencia de la infraestructura requerida, se convino la pernocta fuera del lugar de trabajo.

- Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.) a S.B.:  $(S.B. \div 7 \text{ hrs.}) \times 181 \times 7 \text{ Hrs.}$
- Bono Nocturno a S.B. :  $(S.B. \div 8 \text{ hrs}) \times 0,38 \times 70 \text{ Hrs.}$
- La tabla descriptiva sistemas de trabajo siete por siete (7x7) no incluye los conceptos indemnización sustitutiva de alojamiento, cesta básica y *Ayuda Única y Especial de Ciudad*, los mismos se deben incorporar a la nómina del personal, según el régimen correspondiente. Es entendido que el concepto *Ayuda Única y Especial de Ciudad* forma parte de los gananciales que integran el **SALARIO NORMAL** para el cálculo del bono nocturno, horas extras y T.E.G.
- Guardias de trabajo presentadas en las tablas a manera de ejemplo: Se fundamenta en un horario de trabajo de 7 a.m a 7 p.m para la guardia diurna, y de 7 p.m. a 7 a.m. para la guardia nocturna.
- Para efectos del cálculo del Salario para prestaciones sociales por terminación de la relación laboral, las Partes convinieron en no considerar el monto pagado por descansos por pernocta; sin embargo, sí formará parte del salario, cada uno de los conceptos bonificables integrantes de la nómina, pagados durante las semanas efectivamente laboradas hasta completar un mes, tal cual lo estipula la Cláusula 67 de esta Convención y el artículo 144 de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada el 27 de noviembre de 1990.
- La formulación presentada en la tabla descriptiva del sistema de trabajo siete por siete (7x7), referente al Tiempo Extraordinario de Guardia, se elaboró considerando el cálculo del 1,66 sobre el **SALARIO NORMAL**; en todo caso, se debe realizar adicionalmente para efectos comparativos el cálculo a **SALARIO BÁSICO** (181 por SB) a fin de determinar cuál de

los montos es más favorable para el **TRABAJADOR**. Ver Cláusula 20 Literal a). Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo uno por uno (1 x 1), las **PARTES** acuerdan la siguiente referencia a través de la modalidad del cuatro por cuatro (4x4):

SISTEMA DE TRABAJO CUATRO POR CUATRO (4 X 4) – GUARDIA DIURNA:				
Conceptos de Nómina		Cant.	Sal Base	Formula
A)	Días Laborados.	4	S.B.	$S.B. \times 4 \text{ Días.}$
B)	Prima Dominical.	1,5	S.B.	$SB. \times 1,5$
C)	Prima especial sistema de trabajo DOM	1	S.B.	$SB. \times 1$
D)	Descanso Legal Domingo.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ J + I \text{ a } SB.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ J + I \text{ a } SB.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
F)	Descanso Legal Domingo Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ J + I \text{ a } SB.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
G)	Descanso Legal Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ J + I \text{ a } SB.) \div \text{días Trabajados} \times 1$
H)	Descansos por Pernocta *	4	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ J + I \text{ a } SB.) \div \text{días Trabajados} \times 4$
I)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	N° Hrs.	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N^{\circ} \text{ de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	N° Hrs.	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N^{\circ} \text{ de Horas de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6PM-6AM).	N° Hrs.	S.B.	$(SB. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 0,38 \times N^{\circ} \text{ de Horas de BN.}$
J)	Prima por jornada de trabajo	16 Hrs	S.N.	$(A+B+C \text{ a } SB.+ I \text{ a } SB.) \div 4 \text{ Días} \div 8 \text{ Hrs.} \times 1,00 \text{ SN o } 1,00 \text{ SB} \times 28 \text{ Horas.}$
K)	Pago Comida Cl. 12 (Suministro)	4	Comida	$\text{Monto de Comida} \times 4 \text{ Días}$
L)	Deducción Comida Suministrada	4	Comida	$\text{Deducción Suministro Comida} \times 4 \text{ Días.}$
M)	Horas Extraordinarias por Pernocta Extendida	4 Hrs.	S.N.	$(A+B+C+I+S.B.) \div 4 \text{ Días} \div 8 \text{ Horas.} \times 1,66 \text{ S.N o } 1,93 \text{ S.B}$

\*Este concepto aplicara solo cuando el trabajador en su turno de guardia, por causas operacionales deba necesariamente pernoctar en el sitio de trabajo. Por excepción, la empresa mantendrá por uso y costumbre el pago derivado del presente sistema al trabajador de aquellas áreas operacionales en las que motivado a la insuficiencia de la infraestructura requerida, se convino la pernocta fuera del lugar de trabajo.

SISTEMA DE TRABAJO CUATRO POR CUATRO (4x4) – GUARDIA NOCTURNA:				
Conceptos de Nómina		Cant.	Sal Base	Fórmula
A)	Días Laborados.	4	S.B.	$S.B. \times 4 \text{ Días.}$
B)	Prima Dominical.	1,5	S.B.	$S.B. \times 1,5$

C)	Prima especial sistema de trabajo DOM	1	S.B.	$S.B. \times 1$
D)	Descanso Legal Domingo.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + J + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + J + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
F)	Descanso Legal Domingo Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + J + M + N \text{ a SB.}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
G)	Descanso Legal Compensatorio.	1	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + J + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 1 \text{ S.N.}$
H)	Descansos por Pernocta *	4	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + J + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \times 4 \text{ S.N.}$
I)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N \text{ de Hrs. de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 Horas.	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 7 \text{ Hrs.}) \times 1,00 \times N \text{ de Hrs. de T.V.}$
	Tiempo de Viaje Nocturno (6PM-6AM) .	Nº Hrs	S.B.	$(SB. \div 8 \text{ Hrs.}) \times 0,38 \times N \text{ de Hrs. de T.V. Noct.}$
J)	Prima por jornada de trabajo	16 Hrs	S.N.	$(A+B+C \text{ a SB.} + I + M + N \text{ a SB}) \div \text{Días laborados} \div 4 \text{ Hrs} \times 1,00 \text{ SN o } 1,00 \text{ SB} \times 16 \text{ Hrs.}$
K)	Pago Comida Cl. 12 (Suministro).	4	Comida	$\text{Monto Comida} \times 4 \text{ Días.}$
L)	Deducción Comida Suministrada.	4	Comida	$\text{Deducción Suministro Comida} \times 4 \text{ Días.}$
M)	Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.)	4 Hrs	SN	$(A+B \text{ a SB.} + I + N. \text{ a SB.}) \div \text{Días laborados} \div 8 \text{ Horas.} \times 1,00 \times 4 \text{ Hrs.}$
N)	Bono Nocturno (B.N.)	40 Hrs	SN	$(A+B \text{ a SB.} + I + M. \text{ a SB.}) \div \text{Días laborados} \div 8 \text{ Horas.} \times 0,38 \times 40 \text{ Hrs.}$
Ñ)	Horas Extraordinarias por Pernocta Extendida	4 Hrs.	S.N.	$(A+B+C+I+S.B.) \div 4 \text{ Días} \div 8 \text{ Horas.} \times 1,66 \text{ S.N o } 1,93 \text{ S.B}$

\*Este concepto aplicara solo cuando el trabajador en su turno de guardia, por causas operacionales deba necesariamente pernoctar en el sitio de trabajo. Por excepción, la empresa mantendrá por uso y costumbre el pago derivado del presente sistema al trabajador de aquellas áreas operacionales en las que motivado a la insuficiencia de la infraestructura requerida, se convino la pernocta fuera del lugar de trabajo.

- Tiempo Extraordinario de Guardia (T.E.G.) a S.B.:  $(S.B. \div 4 \text{ hrs.}) \times 181 \times 4 \text{ Hrs.}$
- Bono Nocturno a S.B.:  $(S.B. \div 8 \text{ hrs}) \times 0,38 \times 40 \text{ hrs.}$
- La tabla descriptiva sistemas de trabajo cuatro por cuatro (4x4) no incluye los conceptos indemnización sustitutiva de alojamiento, cesta básica y *Ayuda Única y Especial de Ciudad*, los mismos se deben incorporar a la nómina del personal, según el régimen correspondiente. Es entendido que el concepto *Ayuda Única y Especial de Ciudad* forma parte de los gananciales que integran el **SALARIO NORMAL** para el cálculo del bono nocturno, horas extras y T.E.G.
- Guardias de trabajo presentadas en las tablas a manera de ejemplo: Se fundamenta en un horario de trabajo de 7 a.m a 7 p.m para la guardia diurna, y de 7 p.m. a 7 a.m. para la guardia nocturna.
- Para efectos del cálculo del Salario para prestaciones sociales por terminación de la relación laboral, las Partes convinieron en no considerar el monto pagado por descansos por pernocta; sin embargo, sí formará parte del salario, cada uno de los conceptos bonificables integrantes de la nómina, pagados durante las semanas efectivamente laboradas hasta completar un mes, tal cual lo estipula la

Cláusula 67 de esta Convención y el artículo 144 de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada el 27 de noviembre de 1990. • La formulación presentada en la tabla descriptiva del sistema de trabajo cuatro por cuatro (4x4), referente al Tiempo Extraordinario de Guardia, se elaboró considerando el cálculo del 1,66 sobre el **SALARIO NORMAL**; en todo caso, se debe realizar adicionalmente para efectos comparativos el cálculo a **SALARIO BÁSICO** (181 por SB) a fin de determinar cuál de los montos es más favorable para el **TRABAJADOR**. Ver Cláusula 23 Literal a). A partir de la firma y homologación de esta Convención, no se dará inicio a una parada de planta sin la participación de la **FUTPV**.

**CLAUSULA 67. HIDROGRAFIA Y TRANSPORTE POR AGUA:** La **EMPRESA** conviene en que el **TRABAJADOR** titular y el no titular que estén enrolados como tripulantes de sus lanchas, remolcadores, bongos, barcasas, gabarras y similares, recibirán los beneficios y estarán cubiertos por las disposiciones generales que sean aplicables de la presente **CONVENCION**, y además disfrutarán de las siguientes condiciones especiales: 1) La **EMPRESA** reconocerá al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante, a partir de la aceptación de sus servicios, la categoría que le corresponda de acuerdo con su contrato individual de trabajo, aun cuando no empiecen a realizar sus funciones de inmediato a bordo de la embarcación a la que fuere asignado, porque deba esperar la misma. 2) En caso de oferta de **TRANSFERENCIA** permanente del **TRABAJADOR** enrolado como tripulante a otras dependencias de la **EMPRESA** en tierra, ésta se regirá por lo dispuesto en la Cláusula 30 de esta **CONVENCION**. 3) Cuando el **TRABAJADOR** enrolado como tripulante, por motivo de viaje u otras causas relacionadas con su trabajo, deba permanecer a bordo las 24 horas del día, la **EMPRESA** se obliga a condicionar debidamente las unidades, y para ello suministrará todo lo necesario, inclusive planta eléctrica acorde con la capacidad del suministro de energía eléctrica para la unidad, cocina equipada con horno normal, utensilios de cocina, camas, colchones, sábanas, almohadas, dos (2) toallas para cada **TRABAJADOR** enrolado como tripulante y jabón suficiente de tocador o de baño, para que el **TRABAJADOR** pueda descansar a bordo fuera de su jornada de trabajo, así como también le suministrará alimentación suficiente y de buena calidad o en su defecto le pagará el valor de la misma. 4) La **EMPRESA** conviene que en caso de renuncia de un **TRABAJADOR** enrolado como tripulante, le pagará las indemnizaciones legales y contractuales conforme a lo establecido en el numeral 3 de la Cláusula 25 de esta **CONVENCION**. Asimismo, la **EMPRESA** conviene que en caso de renuncia de un **TRABAJADOR** enrolado como tripulante, le pagará la indemnización sustitutiva del preaviso legal si al vencerse el preaviso dado por el tripulante, éste no es relevado de su cargo. 5) Por seguridad de las operaciones, la **EMPRESA** conviene en mantener en sus embarcaciones la tripulación necesaria, conforme a las disposiciones y resoluciones legales pertinentes. 6) La **EMPRESA** mantendrá un sistema de auxilio apropiado, por medio de radio, botes salvavidas o embarcaciones auxiliares a fin de atender cualquier emergencia. La **EMPRESA** se compromete a efectuar revisiones periódicas para asegurarse que estos equipos se mantienen en buenas condiciones para poder prestar el servicio requerido. 7) La **EMPRESA** mantendrá todas sus embarcaciones provistas de medicinas y equipos de primeros auxilios, seleccionados por el Departamento Médico. El cuidado de estas

medicinas y equipos estará bajo la responsabilidad del Capitán de la embarcación. 8) La **EMPRESA** se compromete a devolver la Cédula Marina y demás títulos o documentos al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante que haya dejado de prestar servicio, dentro de un lapso no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de terminación de su relación de trabajo. En caso de sobrepasar este lapso, la **EMPRESA** pagará al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante una suma equivalente al **SALARIO BASICO** diario, que hubiere estado devengando mientras estuvo a su servicio, por cada día de demora; a menos que la misma sea imputable a la **EMPRESA**. 9) La **EMPRESA** conviene en pagar el pasaje diario de ida y vuelta, así como el **SALARIO NORMAL**, en ambos casos, hasta un máximo de diez (10) días, al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante que ha obtenido permiso y ha sido aceptado por las autoridades administrativas competentes para presentar exámenes ordenados por el Estatuto sobre Títulos de la Marina Mercante, siempre que hayan presentado dichos exámenes. Es entendido que el pasaje diario a que se refiere esta cláusula se pagará solamente en los casos en que dichos exámenes deban ser presentados fuera de la zona donde regularmente desempeña las funciones el **TRABAJADOR**. Cuando se trate de un **TRABAJADOR** enrolado como tripulante que deba concurrir a exámenes fuera de la jurisdicción del estado donde desempeña sus funciones, la **EMPRESA** pagará el pasaje de ida y vuelta y le concederá un permiso remunerado a **SALARIO NORMAL**, hasta un máximo de trece (13) días. Estos beneficios se le otorgarán al **TRABAJADOR** siempre que haya presentado dichos exámenes. En caso que el **TRABAJADOR** enrolado como tripulante deba permanecer a bordo en cualquiera de las embarcaciones a que se refiere esta Cláusula, las 24 horas del día en forma regular, la **EMPRESA** conviene en aceptar las siguientes condiciones especiales: a) Otorgar una prima por manutención, la cual se ha fijado en DOS BOLIVARES CON OCHENTA CÉNTIMOS (Bs. 2,80) diarios por jornada efectivamente laborada, para el no titular y para titular que ocupe puestos como tales, inclusive los días de descanso. Los DOS BOLIVARES CON OCHENTA CÉNTIMOS (Bs. 2,80) estipulados, se tomarán en cuenta como concepto de manutención para los fines legales, es decir; que serán tomados en consideración además del **SALARIO BASICO** para el cálculo de sobretiempo, vacaciones, preaviso, e indemnizaciones. b) Hacer los pagos por semana al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante, suministrándole la especificación de los conceptos ganados y de las deducciones hechas. La **EMPRESA** también conviene en pagar las ganancias semanales de un **TRABAJADOR** enrolado como tripulante a él mismo o a la persona a quien éste autorice por escrito, en el entendido que se trata de una sola persona determinada. c) Mantener una refrigeradora y una cocina equipada conforme a lo establecido en los Reglamentos y Normas de Seguridad Industrial vigente, para el servicio del comedor en cada una de las embarcaciones en que labore el referido **TRABAJADOR** enrolado como tripulante. d) En caso que un **TRABAJADOR** enrolado como tripulante sufra pérdida de sus objetos personales a consecuencia de naufragio, incendio o accidente similar ocurrido a la embarcación de la Compañía en la cual se encuentra laborando, la **EMPRESA** le indemnizará la pérdida de tales objetos hasta por la cantidad de MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1200,00). e) Mantener un servicio de correo y notificar, además, al **TRABAJADOR** enrolado como tripulante cualquier llamada urgente de sus familiares o cualquiera otra debidamente justificada que requiera

su presencia en tierra, facilitándole el servicio de traslado inmediato desde la embarcación al muelle, siempre y cuando existan los medios para realizar dicho traslado y que no signifique interrupción de las operaciones. f) Dotar a sus remolcadores y demás unidades, de un sistema de ventilación normal, suficiente y adecuada. Asimismo, les dotará de agua mineral de botellón y vasos de cartón. La **EMPRESA** se compromete a realizar cada tres meses la inspección de los depósitos de agua potable. Cuando el análisis técnico de las aguas determine la necesidad de realizar la limpieza de los mismos, dicha actividad se efectuará lo antes posible y cuando el Capitán de la embarcación así lo requiera. g) Continuar su práctica actual de no utilizar a los motoristas y maquinistas en trabajos de pintura en las cabinas y camarotes. Asimismo, conviene en no utilizar a los marinos para el pegue y despegue de mangueras, para carga o descarga de tanqueros, ni para el pegue y despegue de mangueras en las gabarras de recolección de crudo, así como tampoco en labores de buceo. h) La **EMPRESA** se compromete a que cuando las unidades clasificadas para el transporte de pasajeros estén efectuando este servicio, sólo podrán transportarse en dichas unidades las herramientas y útiles de trabajo necesarios para efectuar sus labores habituales; todo de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. i) La **EMPRESA** se obliga a pagarle al marino que haga las labores de cocina, un día de SALARIO BASICO en cada oportunidad que éste tenga que efectuar las compras necesarias para la preparación de la alimentación de la tripulación. j) La **EMPRESA** se compromete a pagar a cada TRABAJADOR que labore exclusivamente en Hidrografía y Transporte por agua, a través de los sistemas de trabajo Dos por Cuatro (2x4), Tres por Seis (3x6), y Cinco por Diez (5x10), señalados en la presente Cláusula, un pago único anual de MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1200,00), por concepto de suministro y lavado de lencería. La **EMPRESA** se compromete a efectuar una revisión anual de este monto. k) La **EMPRESA** con base a lo establecido en el Artículo 328 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, se obliga a proveer o suministrar al **TRABAJADOR** titular y no titular, en las embarcaciones a que se refiere el presente punto 10, alimentos suficientes, balanceados y de buena calidad. La **EMPRESA** conviene en que sus unidades para transporte acuático, cuando estén efectuando transporte de personal, sólo podrán transportar simultáneamente en dichas unidades los útiles de trabajo que requiera dicho personal para efectuar las labores inherentes a sus cargos; siempre que estos útiles no los expongan a riesgos físicos. En cuanto a las unidades acondicionadas para los servicios de mantenimiento, además de los equipos y materiales requeridos, podrán transportarse también las cuadrillas destinadas a estas labores; siendo entendido que estas unidades deberán estar autorizadas por los organismos oficiales competentes en la materia. Con respecto de aquél **TRABAJADOR** enrolado como tripulante a que se refiere el Numeral 10, en las embarcaciones que requieran cuatro (4) o más tripulantes, con modalidades o sistemas de trabajo en vigencia convenidos con el **SINDICATO**, a saber: dos (2) días de trabajo a bordo, por cuatro (4) días de descanso en tierra; tres (3) días de trabajo a bordo, seis (6) días de descanso en tierra; cinco (5) días de trabajo a bordo, diez (10) días de descanso en tierra; en las cuales por uso y costumbre, además de sus obligaciones habituales, uno de los marineros de la tripulación se encarga de la preparación de las comidas para el resto de la misma; las **PARTES** han convenido que



el marinero encargado de preparar dichas comidas, devengará en forma permanente el **SALARIO** equivalente a la clasificación de cocinero categoría A. Queda entendido que para efectos del pago de la diferencia entre ambas clasificaciones, se aplicará lo dispuesto en la Cláusula 23, Literal e), cuya diferencia salarial es considerada parte integral del **SALARIO NORMAL** para todos los efectos. En el mismo sentido, las **PARTES** han convenido que el marinero que haga las veces de timonel en los remolcadores a los que no se les aplica la Resolución D-45, queda claramente entendido que la clasificación para ambos casos es la de Marinero. Al comenzar el numeral 10, la **EMPRESA** aclara que en cuanto a la media ( $\frac{1}{2}$ ) hora para reposo y comida, correspondiente a los tripulantes de las unidades a que se refiere éste numeral, las **PARTES** reconocen expresamente que el personal en el sistema de trabajo en cuestión y sus modalidades, permanecerá a bordo de las embarcaciones las Veinticuatro (24) horas del día en forma regular a disposición del patrono, y en razón de la flexibilidad operacional que ello representa se conviene el pago de Tres y media ( $3\frac{1}{2}$ ) horas de Bono por Reposo y Comida, igual a siete (7) medias horas, en forma regular y permanente por paquete semanal. La **FUTPV** y la **EMPRESA** manifiestan que cuando se hable de **TRABAJADOR** titular y no titular "enrolado como tripulante", no se está haciendo referencia al rol individual de una determinada embarcación. En todo caso, la **EMPRESA** cumplirá estrictamente las disposiciones que sobre la materia establece el "Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo". De acuerdo con los convenios especiales suscritos entre las personas naturales y jurídicas que operan las embarcaciones mencionadas en el Numeral 10 de esta cláusula, y el **SINDICATO** respectivo, el **TRABAJADOR** enrolado como tripulante a que se refiere el citado numeral, que trabaja bajo los sistemas o modalidades de dos (2) días de trabajo a bordo y cuatro (4) días de descanso; tres (3) días de trabajo a bordo y seis (6) días de descanso; y cinco (5) días de trabajo a bordo y diez (10) días de descanso, recibirán un pago semanal de diecisiete y medio ( $17\frac{1}{2}$ ) días de **SALARIO BASICO**, que cubre los siguientes conceptos: **SALARIO BASICO**, descanso legal y contractual, prima por trabajo en día domingo o en día de descanso legal o contractual; quedando entendido que el descanso físico compensatorio con su respectivo pago de **SALARIO** está incluido dentro de los descansos señalados anteriormente. Con respecto al sistema de guardias de Cinco (5) días de trabajo a bordo y Diez (10) días de descanso, en el supuesto de existir áreas operacionales en donde no se justifique el sistema: *Cinco por Diez* (5x10), se establecerá un acuerdo especial entre la **FUTPV**, el **SINDICATO** de la localidad que aquella designe y la **EMPRESA**, con miras a establecer el sistema que más convenga. En cuanto al sistema de trabajo establecido en esta Cláusula y debido a que existen divergencias en la interpretación para su administración, la **EMPRESA** se compromete a revisar conjuntamente con la **FUTPV**, sus distintas modalidades de aplicación con la finalidad de realizar las correcciones pertinentes y garantizar su correcta implementación, para así evitar desviaciones en su aplicación. En este sentido la **EMPRESA** se compromete a convenir previamente con la **FUTPV**, la extensión o el incremento de este sistema. En razón de lo expuesto, con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo *dos por Cuatro* (2x4), *tres por seis* (3x6), *cinco por diez* (5x10) y sus modalidades, las **PARTES** acuerdan la siguiente

estructura:

CONCEPTO DE NOMINA		CANTIDAD	UNIDAD	FÓRMULA
A)	Días Ordinarios.	7	S.B.	$S.B. \times 7 \text{ días}$
B)	Prima Dominical.	1,5	S.N.	$(A + C \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 1,5$
C)	Prima por sistema de trabajo.	6	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 6$
D)	Descanso Contractual.	1	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + C \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 1$
E)	Descanso Legal.	1	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + C \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 1$
F)	Descanso Compensatorio Contractual.	1	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + C \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 1$
G)	Descanso Compensatorio Legal.	1	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + C \text{ a S.B.} + H + I \text{ a S.B.} + J) \div 7 ) \times 1$
H)	Tiempo de Reposo y Comida (T,R,C,).	3,5	S.B.	$A \div 8 \times 3,5 \text{ Horas}$
I)	Bono Nocturno (B.N.).	23,33	S.N.	$(A + B \text{ a S.B.} + C \text{ a S.B.} + H + J) \div 7 \div 8 \times 38\% \times 23,33 \text{ Hrs}$
J)	Manutención (Manut).	7	2.800,00	$\text{Manutención} \times 7$

• El modelo presentado no incluye los conceptos contemplados en la Cláusula 23, Literales i) y j), y Cláusula 18. • Es entendido que el concepto Ayuda Única y Especial de Ciudad, convenido en la Cláusula 23, literal j), forma parte de los gananciales que integran el **SALARIO NORMAL** para el cálculo del bono nocturno y en caso de extensión de la jornada, del pago por horas extraordinarias. • Es entendido que la prima por sistema de trabajo prevista en el literal c), incluye los días de descanso contractual compensatorio y días libres adicionales que pudieran corresponder al **TRABAJADOR**.

**CLAUSULA 68: TRABAJADORES GEOLÓGICOS Y SISMOGRÁFICOS – CONDICIONES Y BENEFICIOS CONTRACTUALES:** La **EMPRESA** manifiesta que, a pesar de que no tiene obligación legal de suministrar vivienda al **TRABAJADOR** de sus cuadrillas geológicas o sismográficas, ha convenido en darles, como ayuda para los gastos de su familia por concepto de alojamiento, la cantidad de TRES BOLÍVARES (Bs. 3,00) diarios. La **EMPRESA** revisará las condiciones de sus campamentos geológicos y sismográficos, a fin de mejorarlos en todo lo que fuere posible y, especialmente con relación a la iluminación artificial del tipo que a juicio de la **EMPRESA** sea más práctico y factible, así como, a no realizar discriminación alguna dentro de su personal en lo referente a las condiciones generales del campamento. Igualmente no habrá distinción alguna en lo que concierne por derecho al **TRABAJADOR** de sus cuadrillas geológicas y sismográficas para el otorgamiento del beneficio de la **TEA**. En las unidades automotrices de transporte terrestre y lacustre asignadas normalmente a las cuadrillas del campo, la **EMPRESA** suministrará transporte en escala suficiente para que el

cincuenta por ciento (50%) de los **TRABAJADORES** de tales cuadrillas y conforme a las reglas establecidas por la **EMPRESA**, puedan ir a la población más cercana o al punto de unión con el servicio público de transporte, cuando dicha población no diste más de cien (100) kilómetros del campamento temporal y siempre que existan vías transitables para dichos transportes. Este transporte se suministrará en promedio de un (1) viaje por semana, excepto para cuadrillas que trabajen por días continuos, casos en los cuales se les suplirá el transporte equivalente, en tiempo oportuno. Dicho transporte no será suministrado durante horas de trabajo; tampoco se concederá pago por tiempo de viaje. El accidente de tránsito que sufra el **TRABAJADOR** cuando haga uso de los medios de transporte autorizados por la **EMPRESA** será considerado conforme a lo estipulado en la Cláusula 43 de esta **CONVENCION**. Al **TRABAJADOR** de las cuadrillas mencionadas que por arreglos especiales con la **EMPRESA** trabaje en sus días de descanso para acumularlos, y posteriormente trasladarse a una población, la **EMPRESA** le concederá un (1) día libre adicional para dicho traslado, cuando el recorrido entre la población más cercana y el campamento donde labore el **TRABAJADOR** requiera dos o más horas de viaje. Este día libre adicional se agregará a los días de descanso que haya acumulado. Es entendido y así lo acepta la **EMPRESA**, que el **TRABAJADOR** de sus campamentos geológicos y sismográficos, gozará de todos los beneficios establecidos en la presente **CONVENCION** que le sean aplicables. Con respecto a la venta de comida a precios razonables para el **TRABAJADOR** de cuadrillas geológicas y sismográficas, la **EMPRESA** ofrece mantener la práctica que ha seguido durante los años anteriores. La **EMPRESA** acuerda que el **TRABAJADOR** sismográfico regirá su sistema de trabajo conforme a la Cláusula 61 de esta **CONVENCION**, salvo aquellos casos especiales originados por grandes distancias entre los centros poblados y su **CENTRO DE TRABAJO** o por condiciones geográficas que dificulten el establecimiento de jornadas ordinarias de trabajo, por motivos operacionales y de el sistema de trabajo: seguridad del **TRABAJADOR**, requiera la pernocta de la cuadrilla en campamentos temporales, en cuyo caso solo se aplicará en forma exclusiva veintiuno por siete (21x7). Con el propósito de una sana administración y garantizar la correcta aplicación de las formas de cálculo y los conceptos integrantes de la nómina del sistema de trabajo: veintiuno por siete (21x7), las **PARTES** acordaron la siguiente estructura:

<b>SISTEMA DE TRABAJO VEINTIUNO POR SIETE (21 X 7):</b>				
	Conceptos de Nómina	Días.	Unidad	Fórmula
A	Días Laborados	21	S.B.	S.B. × 21 Días.
B	Prima Dominical	4,5	S.N.	$((A + C + I + F \text{ a S.B.}) \div \text{días laborados}) \times 4,5$
C	Ayuda de Alojamiento	21	Bs.3,75	<b>Bs. 3,75 × días laborados.</b>
D	Descanso Legal	3	S.N.	$(A + B \text{ a SB} + C + I + F \text{ a S.B.}) \div \text{días laborados} \times 3$
E	Descanso Contractual	4	S.N.	$(A + B \text{ SB} + C + I) \div \text{días laborados} \times 4$
F	Prima por sistema de trabajo	7	S.N.	$(A+B+C+ I) \div \text{días laborados} \times 7 \text{ Días S.N.}$
G	Tiempo de Viaje 1,5 horas	Nº Hrs	S.B.	$(S.B. + 8 \text{ Hrs}) \times 1,52 \times \text{Nº de lrs de T/V.}$

	Tiempo de Viaje Mayor a 1,5 horas	N° Hrs	S.B.	$(S.B. \div 8 \text{ Hrs}) \times 1,77 \times \text{N}^\circ \text{ de Hrs de T/V.}$
H	Tiempo de Viaje Nocturno (6pm. – 6am.)	N° Hrs	S.B.	$(S.B. \div 8 \text{ Hrs}) \times 0,38 \times \text{N}^\circ \text{ de Hrs de T/V. Nocturno.}$

a) La tabla descriptiva del sistema de trabajo: Veintiuno por Siete (21x7), incluye el concepto de Alojamiento que forma parte de los gananciales que integran el **SALARIO NORMAL**. b) Para el cálculo del **SALARIO NORMAL** se tomarán los conceptos incluidos en la Cláusula 4 (Definiciones), siempre y cuando sean devengados de manera regular y permanente. c) Es entendido entre las **PARTES**, que la prima por sistema de guardia, mencionados en el Literal g) de la tabla descriptiva, están comprendidos los descansos legales, contractuales compensatorios y día libre adicional que puedan corresponderle a cada **TRABAJADOR**. d) En caso de que el trabajador en su turno de guardia por causas operacionales deba pernoctar en el sitio de trabajo se pagará el Salario Normal correspondiente a los días que se generen por este concepto  $((A+B \text{ a } SB+ C + I) \div \text{días laborados} \times \text{día efectivamente pernoctado})$ .

#### **CLAUSULA 70: CONTRATISTAS – CONDICIONES ESPECÍFICAS:**

23. La **CONTRATISTA** que tenga personal fijo y permanente, se compromete a la contratación de póliza de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM) por un monto de **SETENTA Y CINCO MIL Bolívares** (Bs. 75.000,00) para aquellos trabajadores que no reciban asistencia médica de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 42 de esta **CONVENCIÓN** por parte de dicha **CONTRATISTA**, para los trabajadores y sus familiares debidamente inscritos en los registros de la **CONTRATISTA**, con un aporte del veinte por ciento (20%) por parte del trabajador y un ochenta por ciento (80%) la mencionada **CONTRATISTA**, a cuyo efecto la **EMPRESA** se compromete a incluir dentro de su normativa de contratación lo pertinente.

24. La **EMPRESA** concederá una ayuda, por una sola vez, a aquellos trabajadores que en forma permanente tengan cinco (5) años prestando servicios ininterrumpidos para la **CONTRATISTA** en obras inherentes o conexas con aquella y de acuerdo a las condiciones preestablecidas por la **EMPRESA**, por un monto de **OCHENTA MIL BOLÍVARES** (Bs. 80.000,00) para la adquisición de vivienda, o de **CUARENTA MIL BOLÍVARES** (Bs. 40.000,00) para liberación o disminución del monto de la hipoteca y ampliación o mejora de la vivienda de su propiedad.

#### **CLAUSULA 71: CONTRATISTAS – PLAN DE JUBILACIÓN:**

m) El trabajador activo para la fecha de la homologación legal de esta **CONVENCIÓN**, que tenga acumulados quince (15) años o más años de servicio ininterrumpido y tenga sesenta (60) años de edad, en el caso de los hombres o cincuenta y cinco (55) años de edad en el caso de las mujeres, se hará acreedor a la pensión mínima prevista en el Plan de **DOS MIL SEISCIENTOS BOLÍVARES** (Bs. 2.600,00), con eficacia al primero

(01) de octubre del 2011.

n) El trabajador Jubilado recibirá como ayuda especial a fin de año el equivalente a tres (03) meses de su pensión mensual. o) La **EMPRESA** a través de la Dirección Ejecutiva de Salud, se compromete a prestar los servicios médicos primarios en las facilidades de la **EMPRESA** alineado al proceso de inclusión y justicia social del adulto mayor.

p) El Jubilado de **CONTRATISTA** que goza del Plan de Jubilación a que se refiere este numeral, cuya pensión no exceda de OCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 8.000,00) percibirá el Auxilio de Previsión Social (APS) en las mismas condiciones y términos que al jubilado de la **EMPRESA**. Las **PARTES** acuerdan velar por la fiel implementación y cumplimiento del Plan de Jubilación a que se refiere la presente cláusula.

**CLÁUSULA 78: DURACION Y VIGENCIA:** La presente **CONVENCION** tendrá una duración de dos (02) años computados a partir del primero (01) de Octubre de 2011 al primero (01) de Octubre de 2013.

**CLÁUSULA 79: ACUERDOS FINALES:**

Las **PARTES** dejan constancia de los siguientes acuerdos finales:

1.Las **PARTES** reiteran su manifiesto de mantener sus condiciones de trabajo dentro del espíritu, propósito y razón de esta **CONVENCIÓN**.

2.Las **PARTES** acuerdan que la Comisión de Evaluación y Seguimiento se reunirá cada quince (15) días. Con ocasión a la homologación de la presente **CONVENCIÓN**, la Comisión de Evaluación y Seguimiento conocerá y atenderá lo siguiente:

2.1.La adecuación de los correspondientes sistemas de nómina, con base a las condiciones y términos de los acuerdos alcanzados en la **CONVENCIÓN**.

2.2. La revisión de las condiciones de trabajo del **TRABAJADOR** que presta servicio como conductor de la filial PDVSA Empresa Nacional del Transporte, con relación a la prima salarial por kilómetro recorrido. Revisión esta que se realizará sin perjuicio de las formalidades que rigen a la negociación colectiva de trabajo en el sector público.

2.3. La revisión de las condiciones de trabajo del **TRABAJADOR** que presta servicio en los Buques Tanque.

2.4. La revisión de las condiciones de trabajo del personal que presta servicio chofer, realizando el traslado del **TRABAJADOR** propio

2.5. La depuración del registro de organizaciones sindicales de la nómina de la **EMPRESA** a los fines de la validación del **SINDICATO** activo, conforme a lo previsto en el Anexo 2 de esta **CONVENCIÓN**.

2.6.La reglamentación del trámite y administración de los permisos sindicales, conforme a esta **CONVENCIÓN**.

2.7. La reglamentación de la administración del Sistema de Democratización del Empleo **SISDEM**.

2.8. La revisión del **TABULADOR** considerando su actualización mediante la creación, modificación o extinción de determinadas categorías ocupacionales para la fiel implementación del Sistema de Democratización del Empleo (SISDEM). Con ocasión a lo cual reiteran el acuerdo de incorporar al Comité de Especialistas de Categorías Ocupacionales a un **REPRESENTANTE** de la **FUTPV**.

2.9. La realización del manual de interpretación de la presente **CONVENCIÓN**, para facilitar su eficiente administración.

2.10. La definición de la estructura fuerza labor de los taladros propios de la **EMPRESA** y de **CONTRATISTA**.

2.11. La revisión y adecuación de la normativa interna de la **EMPRESA**, cuyo contenido normativo regule condiciones y beneficios de trabajo al **TRABAJADOR** amparado por la **CONVENCIÓN**.

2.12. La revisión de aquellas actividades inherentes y conexas con la de la **EMPRESA**, sujetas a licitación periódica, a los fines de la incorporación progresiva del personal asociado a dichas actividades, en la nómina propia de la **EMPRESA**, conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

2.13. Realizar la caracterización de la naturaleza de la actividad que desempeña el funcionario de seguridad, higiene y ambiente (SHA), así como la determinación del régimen laboral aplicable, a los fines de definir la estructura de costos y fuerza labor de los contratos de obra, en los que actualmente son considerados como mero costo operacional. Todo lo anterior, en cumplimiento del punto 1 del acuerdo suscrito por las partes al efecto, en fecha 5 de octubre de 2007, con ocasión a la instalación de la mesa de negociación de la convención colectiva de trabajo 2007-2009.

2.14. Realizar la evaluación y estudio de las condiciones y beneficios del jubilado de **CONTRATISTA**, a los fines determinar su homologación con el jubilado propio de la **EMPRESA**.

2.15. Realizar la evaluación y caracterización de la naturaleza de la actividad, con relación a la prestación de servicios especializados de: Cementación, Guaya Fina, Coll Tubbing, Snubbing, Suabedura, Cañoneo de pozos, Estimulación, Registro, Pesca de Herramientas y Equipos, Cambio de: Bombas Electro sumergibles (BES), Bombas de Capacidad Progresiva, Bombas Mecánicas; Operadores de llaves, a los fines de la determinación del régimen laboral aplicable.

2.16. Las **PARTES** acuerdan revisar en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con relación a los buzos y chóferes que realizan el traslado del **TRABAJADOR** propio a las áreas operacionales, las condiciones de terceras personas jurídicas que mantienen relación con la **EMPRESA** a propósito de dicha actividad, a los fines de subsanar eventuales situaciones de tercerización.

3. Cumplidos como se encuentran los supuestos de procedencia del artículo 126 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, con relación a la aprobación dada por cada **SINDICATO** afiliado a la **FUTPV** a la presentación del proyecto de convención colectiva de trabajo 2011-2013 para su efectiva negociación colectiva con la **EMPRESA**. Las **PARTES** acuerdan que la **EMPRESA** realice la retención de la Cuota Única de Solidaridad, cuyo importe es de DOSCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 250,00) para el **TRABAJADOR** propio y de **CONTRATISTA** con permanencia mayor de un año;

Asimismo, un importe de CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 50,00) para el **TRABAJADOR** de **CONTRATISTA**. Esta retención se realizará sobre el salario del **TRABAJADOR**, en las condiciones descritas precedentemente, mediante sucesivas alícuotas de CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 50,00). Al **TRABAJADOR** egresado antes de la homologación legal de la **CONVENCIÓN**, sólo le será retenida la cantidad de VEINTE BOLÍVARES (Bs. 20,00).

4. Las **PARTES** acuerdan la retención de las cuotas sindicales a que se refiere la cláusula 57, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en la oportunidad del pago que realice la **EMPRESA** al **TRABAJADOR** de los beneficios salariales derivados de esta **CONVENCIÓN**, comprendidas desde el 1 de octubre de 2011.

5. La administración de la **CONVENCIÓN** corresponde a la **FUTPV** y al **SINDICATO** bajo su afiliación que al efecto así sea designado, sin perjuicio a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente

6. Las **PARTES** acuerdan dar promoción a la presente **CONVENCIÓN**, divulgando su contenido normativo a través de la publicación de 15.000 ejemplares para el **TRABAJADOR** amparado por la misma. Del mismo modo, la **EMPRESA** programará cursos y talleres, para facilitar la el conocimiento, divulgación, alcance e interpretación de la **CONVENCIÓN** y de la novísima Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras.

7. La **EMPRESA** promoverá, entre otras, las ofertas y programas turísticos que sean iniciativa de la **FUTPV** en provecho del **TRABAJADOR**, con ocasión al financiamiento de Paquetes de Turismo Social, descrito en el literal b) Ayuda Vacacional de la Cláusula 24, titulada Vacaciones.

8. La **EMPRESA** promoverá la creación de condiciones y beneficios sociales orientados a la mejora de la calidad de vida del **TRABAJADOR** y su grupo familiar.

9. Las **PARTES** acuerdan la implementación del nuevo importe del Préstamo inicial del Plan de Vivienda a que se refiere la cláusula 22, titulada PLAN DE VIVIENDA y del bono post vacacional a que se refiere la cláusula 24, titulada VACACIONES respectivamente, con ocasión a la homologación legal de la **CONVENCIÓN**.

#### **CLÁUSULA 80: COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:**

Las **PARTES** acuerdan, conforme a lo previsto en el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, constituir la Comisión de Evaluación y Seguimiento sobre la administración de la **CONVENCIÓN**, la cual estará conformada por sus correspondientes **REPRESENTANTES**. Entre los **REPRESENTANTES** de la **EMPRESA** participará en forma permanente la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos. Quienes tengan responsabilidad en otras materias podrán ser llamados a criterio de la Comisión de Evaluación y Seguimiento. La Comisión de Evaluación y Seguimiento dispondrá lo conducente para reglamentar su funcionamiento.

El resto de las Cláusulas no mencionadas en esta comunicación, mantiene igual texto a lo estipulado en la Convención Colectiva Petrolera 2009-2011.

Con relación a la actualización de las cuentas de Fideicomiso a causa del incremento salarial acordado en la entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2013, deberá realizarse posterior a la fecha del pago del aumento salarial, bonificaciones y demás beneficios derivados de la CCT 2011-2013

Agradecemos a ustedes los trámites necesarios para la implantación efectiva de los cambios mencionados en las fechas aquí señaladas. En caso de requerir mayor información, les agradecemos contactar a la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales.



Rafael Salazar M.  
Director Ejecutivo de Recursos Humanos

**Anexo:** Tabulador Único Nómina Diaria (Anexo 1 - CCT 2009-2011)



# ANEXO I

OCUPACION	SALARIO BASICO DIARIO (Bs.)	
	Al 01/10/2011	Al 01/01/2013
Aceitero de Barco	109,26	119,26
Aforador de Tanques	109,34	119,34
Albañil A	109,37	119,37
Albañil Ayudante	109,21	119,21
Albañil B	109,26	119,26
Albañil Refractario	109,37	119,37
Andamiero	109,34	119,34
Aparejadores de Equipos de Izamiento de Carga	109,37	119,37
Armador de Cabrias A	109,34	119,34
Armador de Cabrias B	109,26	119,26
Armador/Fabricador A	109,42	119,42
Armador/Fabricador Ayudante	109,22	119,22
Armador/Fabricador B	109,37	119,37
Armador/Fabricador C	109,30	119,30
Ayudante de Buzo Industrial	109,22	119,22
Bombero Contra Incendio A	109,37	119,37
Bombero Contra Incendio B	109,30	119,30
Buzo Industrial	109,37	119,37
Cabillero	109,22	119,22
Camarero (a)	109,10	119,10
Caporal A	109,37	119,37
Caporal B	109,30	119,30
Carpintero A	109,37	119,37
Carpintero B	109,26	119,26
Carretero y/o Cadenero de Taladro	109,26	119,26
Chequeador Sismografico	109,22	119,22
Chofer A	109,34	119,34
Chofer Abastecedor de Aeropuertos	109,46	119,46
Chofer B	109,26	119,26
<b>Chofer Especial 30 Toneladas</b>	109,38	119,38
Chofer Transportista de Combustibles Líquidos	109,46	119,46
Cocinero A	109,42	119,42
Cocinero B	109,37	119,37
Cocinero C	109,26	119,26
Despachador de Herramientas A	109,30	119,30
Despachador de Herramientas B	109,26	119,26
Disparador	109,22	119,22
Electricista Ayudante	109,22	119,22
Electricista de Mantenimiento A	109,42	119,42

Electricista de Mantenimiento B	109,37	119,37
Electricista de Mantenimiento C	109,30	119,30
Electricista de Montaje	109,42	119,42
Electricista Liniero	109,46	119,46
Electricista Rebobinador	109,37	119,37
Embarque Desembarque de Petróleo	109,26	119,26
Encuellador	109,30	119,30
Estibador	109,10	119,10
Fabricador de Estructuras Metálicas A	109,42	119,42
Fabricador de Estructuras Metálicas Ayudante	109,22	119,22
Fabricador de Estructuras Metálicas B	109,34	119,34
Fabricador de Estructuras Metálicas C	109,34	119,34
Instalador de Gas A	109,34	119,34
Instalador de Gas B	109,30	119,30
Instrumentista Ayudante	109,22	119,22
Instrumentista de Mantenimiento B	109,42	119,42
Instrumentista de Mantenimiento A	109,46	119,46
Instrumentista de Mantenimiento C	109,34	119,34
Instrumentista de Montaje	109,46	119,46
Latonero	109,37	119,37
Limpiador	109,21	119,21
Mantenedor de Instalaciones de Refinería	109,26	119,26
Marinero	109,22	119,22
Martillero	109,22	119,22
Mecánico Automotriz A	109,42	119,42
Mecánico Automotriz B	109,37	119,37
Mecánico Automotriz C	109,30	119,30
Mecánico Ayudante	109,22	119,22
Mecánico de Mantenimiento A	109,46	119,46
Mecánico de Mantenimiento B	109,42	119,42
Mecánico de Mantenimiento C	109,34	119,34
Mecánico de Refrigeración A	109,42	119,42
Mecánico de Refrigeración B	109,37	119,37
Mecánico de Refrigeración C	109,30	119,30
Mecánico Diesel A	109,42	119,42
Mecánico Diesel B	109,37	119,37
Mecánico Diesel C	109,30	119,30
Moldeador de Parafina	109,22	119,22
Montador	109,26	119,26
Montador/Trazador	109,30	119,30
Motorista	109,26	119,26
Motorista Remolcador	109,37	119,37
Obrero	109,22	119,22
Obrero de Taladro	109,26	119,26
Obrero Sismográfico	109,34	119,34

Operador de Camiones al Vacío	109,42	119,42
Operador de Cargador Frontal	109,37	119,37
Operador de Compactadora	109,34	119,34
Operador de Compactadora (Pata e' Cabra)	109,34	119,34
Operador de Equipo A	109,37	119,37
Operador de Equipo B	109,30	119,30
Operador de Equipo C	109,26	119,26
Operador de Equipo de Alta Presión de Agua	109,22	119,22
Operador de Equipo Limpiador de Pozo	109,46	119,46
Operador de Equipo Limpiador de Pozo Ayudante	109,34	119,34
Operador de Excavadora	109,34	119,34
Operador de Ganmagrafia Industrial	109,46	119,46
Operador de Grua Brazo Articulado	109,37	119,37
Operador de Grúa Cabrestante	109,37	119,37
Operador de Grúa Carry-Lift	109,37	119,37
Operador de Grúa Celosía hasta 100 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Celosía hasta 200 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Celosía hasta 300 Toneladas	109,42	119,42
Operador de Grúa Celosía hasta 400 Toneladas	109,42	119,42
Operador de Grúa Celosía hasta 500 Toneladas	109,46	119,46
Operador de Grúa Celosía sobre Gabarra hasta 100 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Celosía sobre Gabarra hasta 200 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Celosía sobre Gabarra hasta 300 Toneladas	109,42	119,42
Operador de Grúa Celosía sobre Gabarra hasta 400 Toneladas	109,46	119,46
Operador de Grúa para el Izado de Persona	109,37	119,37
Operador de Grúa Puente	109,37	119,37
Operador de Grúa Teléscopica hasta 140 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Teléscopica hasta 300 Toneladas	109,46	119,46
Operador de Grúa Teléscopica hasta 50 Toneladas	109,34	119,34
Operador de Grúa Teléscopica hasta 75 Toneladas	109,34	119,34
Operador de Grúa Telescópica sobre Gabarra hasta 100 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Telescópica sobre Gabarra hasta 200 Toneladas	109,37	119,37
Operador de Grúa Telescópica sobre Gabarra hasta 300 Toneladas	109,42	119,42
Operador de Grúa Telescópica sobre Gabarra hasta 400 Toneladas	109,46	119,46
Operador de Grúa Torre	109,37	119,37
Operador de Llenado de Combustibles Líquidos	109,46	119,46
Operador de Máquinas Herramientas A	109,46	119,46
Operador de Máquinas Herramientas B	109,37	119,37

Operador de Máquinas Herramientas C	109,30	119,30
Operador de Montacarga	109,34	119,34
Operador de Moto-Niveladora	109,34	119,34
Operador de Motosierra	109,22	119,22
Operador de Mototrailla	109,37	119,37
Operador de Perfiladora	109,34	119,34
Operador de Planta A	109,46	119,46
Operador de Planta B	109,42	119,42
Operador de Planta C	109,37	119,37
Operador de Planta D	109,34	119,34
Operador de Planta E	109,30	119,30
Operador de Producción A	109,46	119,46
Operador de Producción B	109,42	119,42
Operador de Producción C	109,37	119,37
Operador de Producción D	109,34	119,34
Operador de Producción E	109,30	119,30
Operador de Refinación A	109,46	119,46
Operador de Refinación B	109,42	119,42
Operador de Refinación C	109,37	119,37
Operador de Refinación D	109,34	119,34
Operador de Refinación E	109,30	119,30
Operador de Retroexcavadora / Cargadora	109,37	119,37
Operador de Tractor de Cadenas	109,34	119,34
Operador de Tractores de Pluma Lateral (SIDEBOOM)	109,37	119,37
Operador de Vibrocompactadora	109,34	119,34
Operador de Pavimentadora	109,34	119,34
Operario A	109,37	119,37
Operario B	109,22	119,22
Operario Proyectista Refractario	109,37	119,37
Patrón	109,37	119,37
Patrón de Lancha Remolcador	109,42	119,42
Perforador	109,46	119,46
Perforador Ayudante	109,30	119,30
Perforador Sismografico Mecanizado	109,22	119,22
Perforador Sismografico Portatil	109,22	119,22
Pintor A	109,26	119,26
Pintor B	109,21	119,21
Plomero	109,26	119,26
Plomero Ayudante	109,21	119,21
Reparador de Cable Sismografico	109,22	119,22
Reparador de Equipos de Comunicación A	109,46	119,46
Reparador de Equipos de Comunicación Ayudante	109,22	119,22
Reparador de Equipos de Comunicación B	109,37	119,37
Reparador de Equipos de Comunicación C	109,30	119,30
Reparador de Pozo de Producción	109,46	119,46

Revisor de Pozo de Producción	109,26	119,26
Soldador A	109,46	119,46
Soldador ayudante	109,22	119,22
Soldador B	109,37	119,37
Soldador C	109,30	119,30
Soplador / Samblasista	109,26	119,26
Taqueador	109,22	119,22
Timonel	109,26	119,26
Tubero-Fabricador Ayudante	109,22	119,22
Vigilante A	109,30	119,30
Vigilante B	109,26	119,26