

## **INDICE**

### **CAPITULO I CLAUSULA DE CARÁCTER GENERAL**

CLAUSULA 1 DEFINICIONES

CLAUSULA 2 CONCEPTO GENERAL DE SALARIO

CLAUSULA 3 RESPETO MUTUO

CLAUSULA 4 MEJORES CONDICIONES ANTERIORES

CLAUSULA 5 DURACIÓN

### **CAPITULO II**

#### **CLAUSULAS REGULATORIAS**

CLAUSULA 6 PERSONAL EXTRANJERO

CLAUSULA 7 LABOR DE LA MUJER

CLAUSULA 8 PERIODO DE PRUEBA

CLAUSULA 9 HORARIO Y RELOJ VISIBLES

CLAUSULA 10 CARTA DE SERVICIO

CLAUSULA 11 DOTACIÓN DE CARNET

CLAUSULA 12 CAMBIO DE HORARIO

CLAUSULA 13 ESTABILIDAD DE TRABAJO

CLAUSULA 14 CORRECTA APLICACIÓN DEL CONTRATO

CLAUSULA 15 TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 16 VIGILANTES

CLAUSULA 17 TIEMPO PERDIDO

### **CAPITULO III**

#### **CLAUSULAS SINDICALES**

CLAUSULA 18 DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 19 INAMOVILIDAD DE LA DIRECTIVA DEL SINDICATO

CLAUSULA 20 VISITAS DE DIRECTIVAS SINDICALES A LUGARES DE TRABAJO

CLAUSULA 21 PERMISOS PARA GESTIONES SINDICALES

CLAUSULA 22 CURSOS DE CARÁCTER SINDICAL

CLAUSULA 24 COMUNICACIONES

CLAUSULA 25 CARTELERAS SINDICALES

CLAUSULA 26 OFICINA SINDICAL.

CLAUSULA 27 CUOTAS SINDICALES

CLAUSULA 28 CONTRIBUCIÓN PARA CENTRAL

CLAUSULA 29 PRIMERO DE MAYO

CLAUSULA 30 CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

CLAUSULA 31 NOMINA DE TRABAJADORES Sindicalizados

CLAUSULA 32 ELECCIONES POPULARES

CLAUSULA 33 COPIA DEL CONTRATO

## **CAPITULO IV**

### **CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

CLAUSULA 34 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

CLAUSULA 35 EXAMEN MEDICO

CLAUSULA 36 SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CLAUSULA 37 SERVICIO MEDICO ODONTOLOGICO y  
OFTALMOLIGICO

CLAUSULA 38 UNIFORMES

CLAUSULA 39 TRANSPORTE DE EMERGENCIA.

CLAUSULA 40 INFORME SOBRE ACCIDENTE INDUSTRIAL

### **CLAUSULA 41 CONTRIBUCION PARA GASTOS**

CULTURALES y EXCURSIÓN

## **CAPITULO IV**

### **CLAUSULAS ECONÓMICAS**

CLAUSULA 42 JORNADA DE TRABAJO

CLAUSULA 43 PAGO DE SALARIOS

CLAUSULA 44 TABULADOR

CLAUSULA 45 SALARIO DE INGRESO

CLAUSULA 46 AUMENTO SALARIAL.

CLAUSULA 47 HORAS EXTRAS

CLAUSULA 48 BONO NOCTURNO

CLAUSULA 49 VACACIONES

CLAUSULA 50 UTILIDADES

CLAUSULA 51 Días DE DESCANSO

CLAUSULA 52 DÍAS FERIADOS

CLAUSULA 53 TREBEJO EN DOMINGOS Y FERIADOS

CLAUSULA 54 PREMIO DE ASISTENCIA MENSUAL.

CLAUSULA 55 Suplencia.

CLAUSULA 56 GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

CLAUSUL 57 SUBSTITUCIÓN DE TRABAJADORES

CLAUSULA 58 VIATICOS

CLAUSULA 59 TERARDO POR SERVICIO DE TRANSPORTE

CLAUSULA 60 LLAMADO DE TRABAJADORES AL  
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

CLAUSULA 61 OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE  
PRESTACIONES SOCIALES

## **CAPITULO V**

### **CLAUSULAS SOCIO- ECONOMICAS**

CLAUSULA 62 CURSO DE ENTRENAMIENTO PROFESIONAL.

CLAUSULA 63 POLIZA DE VIDA.

CLAUSULA 64 CAJA DE AHORROS

CLAUSULA 65 GUARDERIAS

CLAUSULA 66 SALON COMEDOR

CLAUSULA 67 CESTA TICKETS

CLAUSULA 68 COMIDA EN EL TRABAJO EXTRAORDINARIA

CLAUSULA 69 SUMINISTRO DE LECHE

CLAUSULA 70 BONO RECREACIONAL

CLAUSULA 71 BONIFICACION DE CARÁCTER Familiar

CLAUSULA 72 MONTEPIO

CLAUSULA 73 BECAS

CLAUSULA 74 BIBLIOTECAS

CLAUSULA 75 MATERIAL DIDACTICO

CLAUSULA 76 CESTA NAVIDEÑA.

CLAUSULA 77 JUGUETES

CLAUSULA 78 FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 79 FIESTA DE FIN DE AÑO

CLAUSULA 80 TRANSPORTE

CLAUSULA 81 VIVIENDA

CLAUSULA 82 CONSTRUCCION y VENTAS DE PRODUCTOS

CLAUSULA 83 PRIMA DE Producción

CLAUSULA 84 PERMISO PARA ASISTIR A SEPELIOS

CLAUSULA 85 PERMISOS PARA SOLICITUD DE DOCUMENTOS

CLAUSULA 86 PERMISOS PARA COMPETENCIAS DEPORTIVAS

CLAUSULA 87 DETENCIONES

CLAUSULA 88 SERVICIO MILITAR

CLAUSULA 89 RETIRO VOLUNTARIO

CLAUSULA 90 JUBI LACIÓN

## **TITULO IV**

### **DE LOS DERECHOS Y DEBERES CAPITULO I**

#### **DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABJADORES y TRABAJADORAS**

ARTICULO 53

ARTICULO 54

## **CAPITULO VII**

#### **DERECHOS Y DEBERES DE LOS EPLEADORES y EMPLEADORAS**

ARTICULO 55

ARTICULO 56

## AUTO DE HOMOLOGACION CONVENCION COLECTIVA

VISTA: La Convención Colectiva de trabajo, suscrita entre la empresa: **Electroconductores C.A.**, y la Organización Sindical: **Sindicato Profesional de Trabajadores de la Mecánica, Similares y Conexos del Estado Miranda (Sinprotramecanica)**, presentada a los fines de su Depósito Legal, de conformidad con lo previsto en el Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el Artículo 143 del Reglamento. Esta Inspectoría del Trabajo en Los Valles del Tuy, de conformidad con la disposición legal mencionada UP Supra, procede a proveer lo conducente.

En este sentido, esta Inspectoría del Trabajo en Los Valles del Tuy, imparte la **HOMOLOGACIÓN** de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por no ser contraria a derecho y no violentar normas de orden público, en correspondencia **ACUERDA** su **Deposito Legal**, y hace entrega a cada parte un (01) ejemplar de la Convención Colectiva suscrita y depositada, así como el presente auto, debidamente firmado y sellado, a los fines legales consiguientes.

De conformidad con el artículo 522 de la Ley Orgánica del Trabajo la Organización sindical: **Sindicato Profesional de Trabajadores de la Mecánica, Similares y conexos del Estado Miranda (Sinprotramecanica)**, es responsable de dar fiel y estricto cumplimiento al cuerpo normativo, que regirá las relaciones laborales entre las partes, y que esta debidamente **HOMOLOGADA** por la autoridad del trabajo competente.

Entre las empresas: ELECTROCONDUCTORES C.A, domiciliada en la urbanización Paraíso del Tuy, municipio Reyes Cueta del Distrito Paz Castillo del Estado Miranda, representada en este acto por la Lic. BETSY DE LÓPEZ, Cédula de Identidad No. 3.883.471 y los Ores. MIRTHA THARIFFE DE MORA Y GUSTAVO VILLAPAREDES, titulares de las Cédulas de Identidad 4.285.435 y 12.983.933 respectivamente por una parte y por la otra el Sindicato Profesional de trabajadores de Mecánica, Similares y Conexos del Estado Miranda (SINPROTRAMECANICA), representado por DOUGLAS BLANCO, Cédula de Identidad NO.12.084.780, Secretario General; RICHARD TACORONTE, Cédula de Identidad No. 12.081.094, Secretario de Organización; RICARDO GARATE, Cédula de Identidad No. 10.073.913, Secretario de Reclamos; RAIMUNDO MORENO, Cédula de Identidad No. 11.652.448, Secretario de Finanzas; EFRAIN CARRASQUEL, Cédula de Identidad No. 16.236.095, Secretario de Deportes, MARCOS ALCALA, Cédula de Identidad No. 15.091.219, Secretario de Salud; CARLOS GALINDEZ, Cédula de Identidad NO.6.108.162, Segundo vocal. Asistido por la Central Regional de trabajadores del Distrito Capital, Estado Miranda y Estado Vargas (C.R.T) y La CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (C.U.T.V.), representadas por JUAN PAIVA, Cédula de Identidad No. 2.970.209, en su carácter de Secretario General y Secretario de Finanzas Respectivamente, se ha convenido en celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo contenido en las Cláusulas siguientes:

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES**

SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA: ELECTROCONDUCTORES C.A y EL SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE LA MECÁNICA, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO MIRANDA (SINPROTRAMECANICA) y SUS TRABAJADORES.

**JUNIO 2007 JUNIO 2009**



# **CAPITULO I**

## **CLÁUSULAS DE CARÁCTER GENERAL**

### **CLÁUSULA I**

#### **DEFINICIONES**

##### **A. EMPRESA**

Término que identifica a la empresa ELECTROCONDUCTORES, C.A., suscritora del presente contrato.

##### **B. SINDICATO**

Término que se refiere al Sindicato Profesional de Trabajadores de la Mecánica, Similares y Conexos del Estado Miranda (SINPROTRAMECANICA).

##### **C. FEDERACIÓN**

Este término identifica a la Central regional de Trabajadores del Distrito Capital, Estado Miranda y Estado Vargas (C.R.T) y la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (C.U.TV), organizaciones a la cual se encuentra afiliada el Sindicato.

##### **D. PARTES**

Se considerarán partes de la presente Convención, la empresa señalada en el Literal A, el Sindicato señalado en el Litoral B, quien ejerce la legítima representación de los (as) amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

##### **E. TRABAJADORES (AS)**

Término referido a los trabajadores integrantes de la nómina diaria de la empresa ELECTROCONDUCTORES C.A

##### **F. CONTRATO**

Este término se aplica a la presente Convención colectiva de Trabajo.

## **G. SALARIO BASICO**

Este término se refiere a la remuneración fija diaria que devenga el trabajador a cambio de su labor ordinaria sin bonificaciones, prima o cualesquiera otros tipos de pagos.

## **H. TABULADOR**

Término referido a la tabla contentiva de las denominaciones de cargos, su clasificación y respectivos salarios mínimos acordados para cada nivel, el cual regirá para los trabajadores de nómina diaria que prestan servicios a la empresa ELECTROCONDUCTORES, C.A

## **I. REPRESENTANTES**

Este término se aplicará a las personas autorizadas por las partes para actuar en su nombre y representación en todo lo concerniente al cumplimiento de este contrato, así como todo lo relativo a las relaciones laborales, bien de manera directa entre las partes o por vía de los Órganos Administrativos de Trabajo y Judiciales.

## **CLÁUSULA 2**

### **CONCEPTO GENERAL DE SALARIO**

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

## **CLÁUSULA 3**

### **RESPETO MUTUO**

Para el mejor desenvolvimiento de las relaciones obreros-patronales, las partes reconocen que es indispensable mantener la

armonía mediante el respeto y la consideración mutua. A tal fin de la empresa instruirá a sus jefes de Departamento acerca de la forma cordial como deberán impartir las ordenes a los trabajadores(as) y por su parte el Sindicato instruirá en igual forma a sus afiliados.

## **CLÁUSULA 4**

### **MEJORES CONDICIONES ANTERIORES**

Los beneficios o derechos establecidos en las Convenciones Colectivas anteriores a favor de los trabajadores, que mejoren las disposiciones de esta convención y no hayan cambiado por otra que en su conjunto la supere, se mantendrán vigentes aún cuando no estén establecidas en esta convención. En todo caso, bajo ningún motivo, razón o pretexto la empresa podrá desmejorar los derechos y beneficios que disfrutaban los trabajadores.

## **CLAUSULA 5**

### **DURACIÓN**

La duración de esta Convención colectiva de trabajo será de 24 meses a partir de la firma. Asimismo las partes se comprometen en que el Sindicato podrá introducir 3 meses antes del vencimiento del mismo, el proyecto de la nueva Convención Colectiva.

## **CAPITULO 2**

### **CLAUSULAS REGULATORIAS**

## **CLAUSULA 6**

### **PERSONAL EXTRANJERO**

La empresa cuando contrate personal extranjero preferirá a quienes traigan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciado en él.

## **CLAUSULA 7**

### **LABOR DE LA MUJER**

La empresa se compromete a dar preferencia a las mujeres en aquellos departamentos y operaciones en los cuales tradicionalmente prestan servicios. En los demás casos concederán igualdad de oportunidades a las mujeres cuando tengan capacidad física, intelectual y técnica para ocupar el puesto. Asimismo, la empresa se compromete en que la aplicación del artículo 382 de la Ley Orgánica del Trabajo, no incidirá negativamente en la estabilidad del personal femenino que preste servicios en las distintas secciones o departamentos

## **CLAUSULA 8**

### **PERIODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba para los nuevos ingresos no podrá exceder en ningún caso de treinta (30) días y será improrrogable. El periodo de prueba se tomará en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador (a) cuando este continúe prestando servicios una vez vencido este periodo.

## **CLAUSULA 9**

### **HORARIO Y RELOJ VISIBLES**

La empresa fijará en sitio visible y al acceso de los(as) trabajadores(as) el horario de trabajo. La empresa se obliga a que las sirenas sean audibles, adicionalmente se irán instalando señales luminosas apropiadas donde pudiera demostrar su necesidad. En cuanto a los horarios de entrada y salida la empresa respetará las normas y costumbres

## **CLAUSULA 10**

### **CARTA DE SERVICIO**

La empresa expedirá a los (as) trabajadores(as) que así lo soliciten, durante la relación laboral o a su terminación, constancia de trabajo donde se especifique el tiempo de servicios, experiencias en el desempeño de su labor y el último salario devengado, todo ello de

acuerdo a lo establecido en el artículo 111 de la Ley Orgánica del trabajo Vigente

## **CLAUSULA 11**

### **DOTACIÓN DE CARNET**

La empresa proveerá a cada trabajador de un (1) carnet plastificado que contendrá los datos de identificación con su correspondiente fotografía, que deberá portar en sitios visibles para la entrada a las instalaciones de la planta y en las áreas de la misma. A la finalización del Contrato de trabajo por cualquier causa, dicho carnet deberá ser devuelto y si esto no se realizare, la empresa descontará su de la correspondiente liquidación. En caso de pérdida del carnet, daño por uso indebido o daño intencional se le proveerá al trabajador de uno nuevo, debiendo este cancelar el costo que corresponda al mismo mas un 10% como sanción, monto que le será descontado por nomina.

## **CLAUSULA 12**

### **CAMBIO DE HORARIO**

La empresa someterá a consideración del sindicato con cinco (5) días de antelación, cualquier cambio que por razones de servicio y/o necesidades de programas de producción, afecte la estructura global de los horarios regulares de trabajo, para que se haga las observaciones que considere pertinente. De suscitarse un cambio transferencia definitiva de un(a) trabajador(a) que labore regularmente en turno mixto o nocturno a un horario fijo diurno, la empresa y el Sindicato procuraran encontrar medios que compensen la posible pérdida de los bonos nocturnos. De no concretarse un acuerdo equitativo y satisfactorio para las partes, el o la trabajador(a) queda en libertad de acogerse a lo preceptuado en las Leyes sobre la materia.

## **CLAUSULA 13**

### **ESTABILIDAD DE TRABAJO**

Cuando la empresa requiere efectuar algún Despido Injustificado, a un trabajador que no goce de inamovilidad y que haya cometido una falta diferente a las tipificadas en el artículo 102 de la Ley Orgánica

del Trabajo vigente, le llamará a la oficina del Jefe de Personal y, si el sí lo quisiere, a un miembro de la organización sindical que lo representa, a fin de buscar medidas alternas o fijar criterio sobre cada caso.

#### **CLAUSULA 14**

##### **CORRECTA APLICACIÓN DEL CONTRATO**

Las partes convienen que en caso de existir alguna duda sobre la interpretación del contenido de alguna cláusula de la presente convención colectiva, primero se agote la vía conciliatoria a través de reuniones entre las partes para acordar la correcta interpretación, privando para ello el espíritu y propósito que la inspiración y experiencias internas acumuladas. En caso de no lograr un acuerdo, las partes conjunta o unilateralmente podrán interponer la consulta ante la Consultoría Jurídica MINTRASS

#### **CLAUSULA 15**

##### **TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO**

A todos los efectos del cálculo de las prestaciones sociales, preaviso, antigüedad, vacaciones y utilidades, la empresa se compromete a reconocer como tiempo de servicio efectivo y hasta un máximo de DOCE meses al año, el lapso durante el cual el o la trabajador(a) permanezcan de reposo por causa de maternidad o cuando se trate de reposo por accidente o enfermedad profesional.

#### **CLAUSULA 16**

##### **VIGILANTES**

La empresa conviene que solo en caso de manifiesta emergencia, el personal de vigilancia y/o seguridad contratado para tales funciones, deberá evitar el acceso al área de planta, así como relacionarse o intervenir en procedimientos relacionados con los trabajadores si no portan el armamento en forma segura.

## **CLAUSULA 17**

### **TIEMPO PERDIDO**

Cuando haya una interrupción dentro de una jornada ordinaria de trabajo por causas imputables a la empresa, esta pagará el salario correspondiente a los trabajadores que se encuentren laborando en ese momento. A estos efectos se considerará responsabilidad de la empresa los siguientes casos: desperfectos eléctricos o mecánicos de las maquinarias por falta de previsión de aquella, falta de repuestos, de materias primas, de materiales o implementos; fuerza eléctrica y falta de agua cuando estos sean producidos por la empresa.

## **CAPITULO 3**

### **CLAUSULAS SINDICALES**

## **CLAUSULA 18**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

Las cláusulas que vinculan al sindicato firmante, se mantendrán aun si cambia legalmente de denominación por reforma de sus Estatutos o por fusión con otra organización sindical que acuerde dicho cambio. Es entendido que el sindicato firmante de la presente convención es el único administrados de la misma

## **CLAUSULA 19**

### **Inamovilidad DE LA DIRECTIVA DEL SINDICATO**

- a. La empresa reconoce inamovilidad de hasta 7 miembros principales más los 2 primeros vocales de los miembros integrantes de la Junta Directiva del Sindicato.
- b. La empresa reconoce inamovilidad a los (as) trabajadores (as) postulados para integrar la junta Directiva del Sindicato, desde la fecha de su postulación hasta 3 días después de efectuado el acto de las elecciones. El lapso total de esta inamovilidad no excederá de sesenta 60 días en el periodo de dos años.
- c. La empresa extenderá la inamovilidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato hasta 120 días después del cese de

sus cargos; lapso que incluye los 3 meses señalados en el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo.

## **CLAUSULA 20**

### **VISITAS DE DIRECTIVOS SINDICALES A LUGARES DE TRABAJO**

La empresa, previa solicitud del sindicato ante la Dirección de Relaciones Industriales, permitirá visitar los lugares de trabajo a cualquier miembro de la Junta Directiva del sindicato y de la Federación o Central que no presten servicio en la empresa. Los visitantes estarán acompañados por representantes de la empresa. Es entendido que los representantes sindicales se dedicaran exclusivamente, en el lugar de trabajo, al objeto por el cual se realice la visita y que su presencia en el mismo no será motivo de interrupción de labores, debiendo cumplir con todas las normas y reglas de seguridad industrial vigente. Queda entendido que las visitas se realizaran como consecuencia de planeamientos y reclamos por parte de la directiva del sindicato en las reuniones ordinarias y extraordinarias que se originen por los mismos motivos y que en cada caso se limitarán a un máximo de dos (2) visitantes conjuntamente.

## **CLAUSILA 21**

### **PERMISOS PARA GESTIONES SINDICALES**

La empresa concederá hasta un máximo de NOVENTA (90) horas mensuales en consumó en conjunto, de permisos remunerados a razón de salario básico, a los (as) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que realicen gestiones sindicales, debiendo obtener previamente el permiso respectivos, quedando comprometidos a entregar constancia de la labor realizada.



## **CLAUSULA 22**

### **CURSOS DE CARÁCTER SINDICAL**

La empresa concederá anualmente, CUATRO (4) días de permiso remunerado al salario básico a un máximo de CUATRO (4) trabajadores que designe el sindicato, para hacer cursos de especialización sindical, previa presentación con una semana de antelación del comprobante de inscripción en el curso al cual fue postulado.

## **CLAUSULA 23**

### **CONGRESOS Y CONFERENCIAS**

La empresa concederá anualmente permisos remunerados a razón de salario básico a los (as) trabajadores(as) que sean designados por el sindicato, para asistir a congresos o conferencia por los siguientes lapsos:

- a) Hasta por 5 días a 6 trabajadores, para eventos sindicales de alcance regional o nacional.
- b) Hasta por 15 días a 3 trabajadores, para eventos sindicales de alcance internacional.

## **CLAUSULA 24**

### **COMUNICACIONES**

Las partes se obligan a contestar por escrito dentro de un plazo no mayor de CUATRO (4) días hábiles de la fecha de recepción, todas las comunicaciones escrita que requieran respuesta. Al acusar recibo, la parte podrá solicitar un plazo mayor para contestar, que en ningún caso podrá exceder de CINCO (5) días hábiles.

## **CLAUSULA 25**

### **CARTELERAS SINDICALES**

La empresa instalará en lugares visibles TRES (3) CARTELERAS, PARA QUE EL Sindicato publique convocatorias, propaganda y exposiciones netamente sindicales, los cuales no deberán contener

conceptos injuriosos, ni difamatorio. Las partes acordarán el tamaño y la ubicación de las mismas.

## **CLAUSULA 26**

### **OFICINA SINDICAL**

La empresa concederá al sindicato una oficina para que atienda a los trabajadores afiliados.

## **CLAUSULA 27**

### **CUOTAS SINDICALES**

Los(as) trabajadores(as) de la empresa, en virtud de los beneficios que obtienen a través de la presente convención Colectiva de Trabajo, autorizan expresamente dicha empresa mediante la presente cláusula, para que les descuente de sus salario, incluyendo los comprendidos en el lapso vacacional, una CUOTA SINDICAL ORDINARIA semanal de bolívares mil (Bs. 1000.00), así como también las cuotas sindicales extraordinarias que acuerde la Junta Directiva del Sindicato de acuerdo al Artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo. Asimismo se autoriza plenamente a la empresa para descontar bolívares dos mil (Bs.2000.00) a cada trabajador en la oportunidad de pago de las utilidades anuales. Las cantidades recaudadas por estos conceptos serán entregadas al Secretario de Finanzas del Sindicato o a la persona que la Junta Directiva designe.

## **CLAUSULA 28**

### **CONTRIBUCIÓN PARA LA CENTRAL**

La empresa contribuirá con la central Regional de trabajadores del Distrito Federal, Estado Miranda y Estado Vargas (C.R.T), organización a que el sindicato está afiliado con la cantidad de Trescientos mil bolívares (Bs. 300.000.00) el primer año y Cuatrocientos mil bolívares (400.000.00) el segundo año de vigencia del presente contrato.

## **CLAUSULA 29**

### **PRIMERO DE MAYO**

La empresa aportará para la celebración del 1 a de Mayo (OIA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR) la cantidad de CUATRO MILLONES DE Bolívars (BS. 4.000.000.00) para el primer año de vigencia y CINCO MILLONES DE Bolívars (BS 5.000.000.00) para el segundo año de vigencia de esta convención. Las cantidades establecidas serán entregadas durante la primera quincena del mes de abril de cada año al secretario de Finanzas del Sindicato o la persona que designe la Junta Directiva.

## **CLAUSULA 30**

### **CONTRATACION DE TRABAJADORES**

La empresa se compromete a solicitar del Sindicato, hasta el cincuenta (50%) de los(as) trabajadores(as) que necesita emplear. La organización sindical a la que sean solicitados los(as) trabajadores(as) deberá enviar a la empresa n el lapso de SETENTA Y DOS (72) horas a partir del momento de recibir la solicitud, para que este seleccione a los que considere puedan desempeñar el trabajo. En los casos en que el sindicato no cumpla dentro del lapso estipulado, con el envío de candidato, o candidatos al enganche o cuando estos comprobadamente no reúnan las condiciones requeridas, la empresa podrá realizar la contratación directa de los(as) trabajadores(as) solicitados. Cuando algún candidato presentado por el sindicato no sea contratado por la empresa, en razón de no cumplir con el perfil del cargo que se indico en la respectiva solicitud, esta se lo comunicará en Sindicato en un plazo no mayor de CUARENTA y OCHO (48) horas.

## **CLAUSULA 31**

### **NOMINA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

La empresa suministrará al Sindicato cada DOS (2) meses, nomina de todos los(as) trabajadores(as) sindicalizados y contendrá: nombres y apellidos, número de cedula de identidad, fecha de nacimiento, salario, nacionalidad, cargo que desempeña, departamento o sección y fecha de ingreso.

## **CLAUSULA 32**

### **ELECCIONES POPULARES**

Cuando un trabajador(a) se retire para desempeñar un cargo de elección popular o designación oficial o para actuar como directivo de una Federación u otro organismo sindical superior a nivel nacional, este dará el preaviso legal correspondiente y le serán pagadas todas las prestaciones acumuladas. la empresa tratará de atender la solicitud de este trabajador para que le contrate de nuevo en un cargo igual, similar o superior al que se desempeñaba, siempre y cuando dicha solicitud la realice en un lapso no mayor a 60 días continuos a partir de la fecha de cese de sus funciones en el cargo cuyo ejercicio motivó su retiro voluntario de la empresa.

## **CLAUSULA 33**

### **COPIA DEL CONTRATO**

La empresa se compromete a imprimir y entregar al Sindicato firmante, copias suficientes para ser distribuidas a los (as) trabajadores(as); dicha entrega deberá efectuarse dentro de un plazo de CUERENTA y CINCO (45) días a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

## **CLAUSULA 34**

### **HIGIENE Y SEURIDAD INDUSTRIAL**

Las partes se comprometen a mantener y fomentar el Comité de Seguridad y Salud Laboral ya constituido. Dicho Comité se encargará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes sobre esta materia, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y su Reglamento, así como cualquier otra norma o disposición que rija la materia.

Igualmente las partes aunaran esfuerzos mediante la implementación de campañas para crear conciencia en el personal,

sobre la obligatoriedad del uso de los diferentes equipos de protección personal, observancia y cumplimiento de las normas y disposiciones que en esta materia se establezcan. La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores las condiciones de higiene y seguridad de acuerdo a las normas vigentes.

Las partes mantendrán una inspección constante para detectar cualquier posible falla o desperfecto en los equipos de trabajo a través de Departamento de Seguridad y del comité de Seguridad y Salud Laboral a los efectos de que las labores se desenvuelvan en un ambiente higiénico, seguro y confortable, lo cual permita reducir al mínimo los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

## **CLAUSULA 35**

### **EXAMEN MEDICO**

La empresa conviene en realizar evaluaciones medicas periódicas de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento. La empresa y el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, se comprometen a solicitar por ante los organismos competentes (Seguro Social, M.S.A.S, Cruz Roja, etc.). La realización de exámenes médicos a sus trabajadores a fin de prevenir enfermedades profesionales.

## **CLAUSULA 36**

### **SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO**

La empresa conviene en agotar esfuerzos para afiliarse al Sistema de Autoliquidación de Empresa (SANE) o a cualquiera que con igual propósito cree el Instituto Venezolano de los Seguros Social o quien a los mismo efectos los sustituyan. Una vez consolidada dicha afiliación la empresa adelantará las indemnizaciones diarias que debe reconocer el Seguro Social Obligatorio a los trabajadores que le ordenen reposo por lapsos mayores a tres días, quedando convenido que los trabajadores cederán a favor de la empresa los montos que por igual concepto le pague el Seguro Social. Para que la empresa pueda ser efectivo este adelanto, el reposo debe ser expedido y tramitado debidamente con ante el Seguro Social y

entregado ante el Servicio Medico de la Empresa en un lapso no mayor de 48 horas. Mientras esta afiliación no se consolide, cuando el Seguro Social emita debidamente un Reposo por mas de tres días la empresa cancelará un monto equivalente a dos salarios básicos del trabajador como indemnización por reposo, correspondiente a dos de los tres días que el Seguro Social reconoce. Si el reposo es emitido por el Servicio Medico de la empresa por un lapso no mayor de tres días la empresa cancelará un monto equivalente a un salario básico del trabajador como indemnización por reposo, por uno o dos días, de acuerdo al caso.

### **CLAUSULA 37**

#### **SERVICIO MEDICO, ODONTOLOGICO y OFTALMOLOGICO**

Las partes se comprometen en agotar esfuerzos conjuntos ante los organismos del estado relacionados con la salud, para que con la participación de la empresa y sus trabajadores se consolide un servicio de atención médica, odontológica y oftalmológica para el trabajador y su grupo familiar.

### **CLAUSULA 38**

#### **UNIFORMES**

La empresa conviene en suministrar a los trabajadores cada seis (6) meses, dos (2) dotaciones de uniforme compuesta por: tres (3) camisas y dos (2) blue jeans o una (1) camisa, dos (2) franelas y dos (2) blue jeans o tres (3) franelas y dos (2) blue jeans y un (1) par de botas de seguridad, igualmente conviene suministrarle en esa misma oportunidad, dos (2) toallas estándar de buena calidad. Cuando por la naturaleza del trabajo, estos uniformes se deterioren con anticipación al período previsto, estos se repondrán y si se trata de las botas, estas se sustituirán previa devolución de las dañadas. El uso del uniforme es de uso obligatorio durante el desempeño de sus funciones de sus labores y no debe ser utilizado en forma distinta. La empresa conviene en facilitarle al trabajador que así lo solicite, la adquisición de un paraguas de buena calidad al 50 % de su costo, una vez al año.

## **CLAUSULA 39**

### **TRANSPORTE DE EMERGENCIA**

La empresa mantendrá una ambulancia para el traslado del trabajador(a) enfermo o accidentado durante su jornada laboral y que dada la gravedad del caso así lo amerite, desde la fábrica al centro asistencial más cercano. En caso de que el(la) trabajador(a) enfermo o accidentado no requiera hospitalización, la empresa le facilitará el traslado a su domicilio y en aquellos casos en que quede hospitalizado, la empresa informará a los familiares a la mayor brevedad posible. La Dirección de Relaciones Industriales y el Servicio de Seguridad y Salud Laboral serán los encargados de velar por el estricto cumplimiento de esta cláusula.

## **CLAUSULA 40**

### **INFORME SOBRE ACCIDENTE INDUSTRIAL**

La empresa se compromete, en caso de accidente a entregar al Comité de Seguridad y Salud laboral y al Comité Ejecutivo del Sindicato una copia de la Declaración de Accidente enviado a INPSASEL.

## **CLAUSULA 41**

### **CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS CULTURALES y EXCURSIONES**

La empresa colaborará en la organización de programas deportivos y culturales para sus trabajadores y su grupo familiar inmediato, así como con la adquisición de implementos deportivos, aportando a la cantidad de SEISCIENTOS MIL bolívares (BS 600.000.00) mensuales para financiar dichas actividades. A tales fines se formará un Comité Deportivo- Cultural integrado por nueve (9) miembros: dos (2) representantes natos por el sindicato en las personas del Secretario General y el de Deporte, cinco (5) por los trabajadores (3 postulados por el sindicato y 2 por la empresa), y dos (2) representantes de la empresa dicho Comité se responsabilizará por todo lo relacionado con los programas deportivos y culturales. La empresa conviene en colaborar con la Organización de Programas de Expulsiones periódicas para el esparcimiento y recreación de los trabajadores y su grupo familiar.

## **CAPITULO**

### **CLAUSULAS ECONOMICAS**

#### **CLAUSULA 42**

##### **JORNADA DE TRABAJO**

La empresa mantendrá la duración de la jornada semanal de ciento diecinueve (119) horas efectivas de trabajo distribuida de la siguiente manera:

TURNO DIURNO: 44 horas efectivas.

TURNO MIXTO: 40 horas efectivas.

TURNO NOCTURNO: 35 horas efectivas.

Asimismo, existirá el turno denominado fijo o normal que laborará (44) horas efectivas semanales. El Turno Diurno labora de lunes a sábado y el resto de los Turnos y el fijo de Lunes a Viernes. El número de horas de los Turnos rotativos se obtendrán calculándose dichas horas por el promedio de tres (3) semanas continuas de trabajo. En los Departamentos que por razones técnicas o por requerimientos de las operaciones deban efectuarse labores continuas, elaborará el Turno de Lunes a Domingo, en la forma de 11 horas efectivas de trabajo seguidas de un descanso de 36 horas.

#### **CLAUSULA 43**

##### **PAGOS DE SALARIOS**

La empresa pagará el salario en monedas de curso legal entregando un recibo en el cual se señalarán los conceptos correspondientes a los pagos realizados y las deducciones llevadas a cabo. Este pago lo realizará de acuerdo a la escogencia del trabajador en un sobre cerrado o en una cuenta nomina aperturaza a su nombre en un banco de la localidad.



## CLAUSULA 44

### TABULADOR

Las partes convienen que el siguiente Tabulador aplicará para la contratación de todos sus trabajadores de nomina diaria beneficiarios de la presente Convención Colectiva y contendrá los salarios mínimos establecidos para cada grupo de cargos contenidos e cada nivel.

Nivel	1	2	3	4	5	6
		Operador 1	Operador 2	Operador 3	Operador 4	
A		Inspector 1	Inspector 2	Inspector 3	Inspector 4	
			Electricista 1	Electricista 2	Electricista 3	Electricista 4
			Mecánico 1	Mecánico 2	Mecánico 3	Mecánico 4
		Auxiliar 1	Auxiliar 2	Mecánico Montador 1	Mecánico Montador 2	Mecánico Montador 3
A				Tornero 1	Tornero 2	Tornero 3
				Fresador 1	Fresador 2	Fresador 3
		Auxiliar 1	Auxiliar 2	Mecánico Montador 1	Mecánico Montador 2	Mecánico Montador 3
A				Tornero 1	Tornero 2	Tornero 3
				Fresador 1	Fresador 2	Fresador 3
		Albañil 1	Albañil 2	Albañil 3	Capataz 1	Capataz 2
R			Herrero 1	Herrero 2	Herrero 3	
		Jardinero	Montacarguista 1	Montacarguista 2	Montacarguista 3	
G		Almacenista Servicio		Almacenista de productos terminados/ Materia Prima		
		Mensajero	Soldador 1	Soldador 2	Soldador 3	
			Plomero 1	Plomero 2	Operador de Maquinas Pesadas 1	Operador de Maquinas Pesadas 2
			Pintor 1	Chofer 1	Chofer 2	
S			Carpintero	Analista		

			Despachador	Electrónico		
			Rectificador de Hileras 1	Rectificador de Hileras 2	Rectificador de Hileras 3	
	Ayudante 1	Ayudante 2			Rectificador Maquinas y Herramientas 1	Rectificador Maquinas y Herramientas 2

A los efectos de la mejor interpretación del TABULADOR las partes convienen en las siguientes declaraciones:

1.- El desempeño de un cargo cuya denominación cambie solo en el número, (Ejemplo: Operador 1, Operador 2) significa que el trabajador domina las tareas de su nivel y las de los niveles menores, por lo que cuando le corresponda realizar tareas de un nivel menor podrá desempeñarlas regularmente en forma alterna, o en forma continua hasta por lapsos no mayores de tres meses, los cuales se podrán extender por acuerdos entre las partes, si las necesidades de producción así lo exigen. Lo anteriormente convenido en ningún caso podrá ser invocado, como Desmejora o causal de Despido Indirecto.

2.- el máximo salario posible en cada nivel del Tabulador será de hasta un 50% de la escala salarial del nivel superior inmediato.

3.- El Supervisor inmediato podrá proponer ante el Director del área respectiva y este ante la Dirección de Relaciones Industriales, mejoras salariales para el trabajador que reúna meritos continuados en el desempeño de su cargo, dicho incremento podrá arrojar un salario no mayor del tope acordado para el respectivo nivel del Tabulador

## **CLAUSULA 45**

### **SALARIO DE INGRESO**

La empresa se compromete en establecer como Salario Básico de contratación el establecido en el siguiente cuadro de acuerdo al nivel del cargo a desempeñar:

		Nivel de cargo					
		1	2	3	4	5	6
Salario de contratación	Desde el 20/06/07	Salario mínimo nacional	21.800	22.800	23.300	24.700	26.000
	Desde el 20/06/08	Salario mínimo nacional	25.300	26.300	27.300	28.300	29.300

## CLAUSULA 46

### AUMENTO SALARIAL

La empresa concederá los siguientes aumentos salariales en el TABULADOR. Por lo que para el 20/6/07 y 20/6/08 respectivamente, la empresa incrementará los salarios de todos los trabajadores amparados por la presente convención, ajustándolos a los niveles estipulados para su cargo, considerando así su antigüedad a esa fecha es menor o mayor a 10 años. Se conviene que el nivel 1 siempre mantendrá el Salario Mínimo Nacional. Si por alguna razón no imputable a las partes, quedará algún nivel distinto al 1, equiparado al salario mínimo nacional vigente para esa fecha, las partes se reunirán y de acuerdo las variables económicas y financieras que priven en la empresa para el momento, evaluarán la factibilidad de ajustar el salario mínimo convenido para el o los niveles respectivos.

			Nivel de Cargo				
			2	3	4	5	6
Salarios efectivos al:	Desde el 20/06/07	Hasta A 10 años	23.200	23.600	24.800	26.000	27.800
	Desde el 20/06/08	Mayor de 10 años	24.000	24.400	25.200	26.900	28.600
		g u Hasta	26.400	27.200	28.300	31.000	33.000

10					
años					
e					
d Mayor	27.400	28.200	29.300	32.000	34.000
de 10					
a años					
d					

## **CLAUSULA 47**

### **HORAS EXTRAS**

La empresa conviene en que las horas extraordinarias de trabajo serán remuneradas con recargo de un setenta (70%) por ciento para las horas diurnas y de un noventa y cinco (95%) por ciento para las horas nocturnas sobre el salario básico. En cada caso las horas extraordinarias que se efectúen en domingos o días feriados, se pagarán con un recargo de un ciento cincuenta (150%) por ciento calculado sobre el Salario Básico. No se considerarán horas extraordinarias, las que se trabajen como compensación de jornadas no trabajadas, ni aquellas en las que por razones de diversos turnos de la Empresa se efectúen en horas nocturnas o días feriados. En los recargos antes señalados, se encuentran incluidos los que establece la Ley Orgánica del Trabajo.

## **CLAUSULA 48**

### **BONO NOCTURNO**

El trabajo nocturno ordinario se pagará con un recargo del treinta (30%) por ciento que será calculado sobre el Salario Básico ordinario, en caso de que el trabajador no presente ausencia en su semana de trabajo nocturno ordinario, el recargo será del sesenta (60%) por ciento.

## **CLAUSULA 49**

### **VACACIONES**

La empresa concederá a sus trabajadores el disfrute de quince (15) días hábiles, para el disfrute de las vacaciones, una vez cumplido el primer año de servicio y un (1) día adicional para cada año de servicio hasta un máximo de 15 días hábiles, según la previsto en el Art. 219 de la Ley Orgánica del Trabajo; pagando cincuenta (50) días de salario Básico y adicionalmente dos (2) días de salario básico, por cada año completo de prestación de servicio. Ambas partes convienen en que esos montos comprenden y mejoran los conceptos establecidos en el Art. 219 Y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo. Al reintegrarse el trabajador de su período vacacional, la empresa cancelará un Bono Post-vacacional de Bolívars CIENTO TREINTA MIL (130.000) el primer año y CIENTO CINCUENTA MIL (150.000) el segundo año, cualquiera que sea el tiempo de servicio.

## **CLAUSULA 50**

### **UTILIDADES**

La empresa garantizara a sus trabajadores como participación en las utilidades anuales a que se refiere el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, el pago de ciento veinte (120) días de Salario Básico que entregará durante la segunda quincena del mes de noviembre

## **CLAUSULA 51**

### **DIAS DE DESCANSO**

El trabajador no perderá el derecho al pago del día de descanso semanal aunque falte dos (2) días en la misma semana, siempre y cuando estas faltas se deban a enfermedad del trabajador debidamente avalada por el Seguro Social y/ o el Servicio Medico de la Empresa.

## **CLAUSULA 52**

### **DIAS FERIADOS**

La empresa además de los días feriados contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo acepta como días festivos el 24y 31 de DICIEMBRE, LUNES Y MRTES DE CARNAVAL, MIERCOLES SANTOS y SABADO DE GLORIA. Las partes convienen en que a pesar de que la empresa se encuentra ubicada en el Distrito Paz Castillo, la mayoría de los trabajadores se encuentran residenciados en el distrito Independencia, por lo que se considerará como día festivo el 15 de Octubre, fiesta Patronal de Santa Lucia. De coincidir el día 15 de Octubre con un domingo, se pagará doble Salario. Las partes convienen en que se le dará fiel cumplimiento a lo que aquí establecido, siempre y cuando la Alcaldía del Municipio Paz Castillo no nos exija lo contrario, en cuto caso se disfrutará del feriado correspondiente a la Fiesta Patronal de Santa Lucia y no de Santa Teresa.

Los días feriados contractuales serán pagados separadamente. La empresa reconoce como día feriado el último sábado del mes de agosto, en consecuencia, pagará por este día el salario de una jornada normal y el día laborable inmediato anterior a este día se trabajará con el horario de un día sábado.

La empresa conviene en reconocer LUNES Y MARTES SANTO como día no laborable para los trabajadores que no requiera, en consecuencia aquellos que deban prestar servicios se le remunerará como día feriado laborado.

## **CLAUSULA 53**

### **TRABAJO EN DOMINGO Y FERIADOS**

La empresa llamará a los trabajadores a prestar servicios en su día de descanso legal o en día feriado de remuneración obligatoria, cuando sea necesario por razones técnicas o por requerimiento de las operaciones y en tales caso el trabajador estará obligado a prestar sus servicios por el número de horas que sea necesario según lo pautado por la Ley Orgánica del trabajo. La remuneración correspondiente a esta prestación de servicios se efectuará de la siguiente manera:

1.- Cuando se trabaje la jornada completa correspondiente al día de descanso legal semanal, se pagará un (1) día de Salario Básico por concepto de día de descanso no disfrutado, un día y medio de Salario Básico por el día de descanso trabajado, concediéndose adicionalmente el día de descanso remunerado en la semana siguiente, que será fijado de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

2.- Cuando se trabaje una (1) jornada completa en día feriado que no corresponda al día de descanso semanal legal, se pagará un (1) día de Salario Básico por concepto del día feriado y dos y medio días de Salario Básico por labor realizada. Es entendido que en este caso, no corresponderá el derecho del día de3 descanso remunerado con compensación. el trabajador que con razones muy justificadas y comprobadas no asista al trabajo en los días y condiciones anteriormente anotadas, se le considerará dicha ausencia injustificada.

3.- Cuando se trabaje un día completo en día feriado que además corresponda al día de descanso semanal legal, se pagará un (1) día de Salario Básico por concepto del día feriado, dos y medio días de Salario Básico por concepto del día de descanso no disfrutado. Se concederá un día de descanso remunerado en la semana siguiente, que será fijado de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

## **CLAUSULA 54**

### **PREMIO DE ASISTENCIA MENSUAL**

La empresa otorgará un Premio de Asistencia Mensual a los trabajadores que no presenten ausencias durante período ininterrumpido de un mes, de UN (1) SALARIO BÁSICO el primer mes; UNO PUNTO CINCO (1.5) SALARIOS BÁSICOS el segundo mes y DOS SALARIOS BÁSICOS el tercer me, manteniendo este monto por todo el tiempo que el trabajador no presente ausencias. En caso de que la presentase, iniciará nuevamente por el monto del primer mes. Cuando el trabajador cumpla un (1) año más de servicio con asistencia perfecta, se le cancelará una prima equivalente a TRES (3) SALARIOS BÁSICOS Y así en los años sucesivos.

## **CLAUSULA 55**

### **SUPLENCIAS**

Cuando un trabajador solicitud de la empresa y por motivo de vacaciones, permisos, reposos, accidentes, enfermedad o cualquier otro motivo justificado, pase a suplir temporalmente a otro trabajador que desempeñe un cargo de mayor nivel según el tabulador, la empresa pagará al trabajador(a) sustituto la diferencia existente entre su salario y el salario establecido en el tabulador para ese puesto. Es entendido, que este pago se efectuará por jornadas completas efectivamente laboradas por un lapso mayor a cuatro días y hasta que se reintegre el trabajador titular. Al terminar dicha sustitución, sin que esto pueda ser invocado con una desmejora. Cuando el cargo sea declarado vacante por no regresar el trabajador sustituido, la empresa considerará potencialmente como candidato para ocuparlo, al trabajador que temporalmente venia sustituyendo al titular del cargo vacante.

## **CLAUSULA 56**

### **GRATIFICACION POR AÑOS DE SERVICIO**

La empresa concederá a los (a) trabajadores(as) por años de antigüedad, atendiendo el salario básico que tenga a su fecha aniversaria, las siguientes primas:

Cinco	(5)	Años	(10)	Diez salarios básicos
Diez	(10)	Años	(15)	Quince salarios básicos
Quince	(15)	Años	(20)	Veinte salarios básicos
Veinte	(20)	Años	(25)	Veinticinco salarios básicos
Veinticinco	(25)	Años	(30)	Treinta salarios básicos
Treinta	(30)	Años	(35)	Treinta y cinco salarios básicos



## **CLAUSULA 57**

### **SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES**

La empresa se compromete en agotar la posibilidad de cubrir las vacantes que ocurran por ascensos, despidos, renunciaciones, defunciones u otra causa de acuerdo a las siguientes normas:

a) Prioritariamente con trabajadores que ejecute labores similares o inherentes al cargo vacante dentro de la misma sección o Departamento. Se atenderá fundamentalmente el número de suplencias efectivamente realizada en el puesto vacante en el transcurso de los 6 meses. En este caso si las sumas de la suplencia es mayor a 30 días continuos o mayor a 45 días en lapsos discontinuos, pasará a ser el titulo del cargo vacante y recibirá el salario correspondiente de acuerdo al tabulador. si el número de suplencias es menor a 30 días continuos o menor a 45 días en lapsos discontinuos, el trabajador deberá superar un período de prueba de 30 días, lapso después del cual se ratificará o no en el cargo vacante, concediendo el respectivo aumento o regresando a su cargo anterior según sea el caso.

b) En caso de evidente imposibilidad de cumplir con lo previsto en el aparte "a", y tratará de cubrir las vacante con trabajadores aptos de otras secciones o departamentos, debiendo estos en todo caso superar un período de prueba de 60 días continuos, lapso después del cual se ratificará o no en el cargo vacante, concediendo a partir de ese momento el respectivo aumento o regresando el trabajador a su cargo anterior según sea el caso.

## **CLAUSULA 58**

### **VIATICOS**

La empresa cubrirá los gastos razonables generados por sus chóferes y ayudantes de chofer que en el desempeño de sus funciones, por alguna eventualidad no imputable a él y por decisión de la empresa, requieran pernoctar fuera de los valles del Tuy.

## **CLAUSULA 59**

### **RETARDO POR SERVICIO DE TRANSPORTE**

La empresa no descontará horas de trabajo, ni pedirá compensación por el tiempo perdido a los trabajadores que lleguen con retardo por razones imputables al transporte contratado o autorizado por ella.

## **CLAUSULA 60**

### **LLAMADO DE TRABAJADORES AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL**

Cuando un trabajador al servicio de la empresa sea llamado al departamento de personal para ser amonestado por causas relacionadas con el trabajo, podrá ser acompañado por un miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

## **CLAUSULA 61**

### **OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES**

En todo caso de terminación de Contrato de trabajo, la empresa pagará a los trabajadores el monto que le pueda corresponder por su liquidación de prestaciones sociales en un lapso no mayor de 8 días hábiles siguientes a la fecha en que se hizo efectiva la terminación de la relación laboral. Si el pago no está disponible al término del lapso convenido, la empresa pagará una indemnización equivalente a un salario básico por un día de retardo; quedando exonerada de esta obligación en caso de que sea el trabajador quien no se presente a retirar dicho cargo, por lo que la empresa notificará a la Directiva del Sindicato la fecha en que este pago esté disponible.

## **CAPITULO V**

### **CLAUSULAS SOCIECONOMICAS**

#### **CLAUSULA 62**

##### **CURSOS DE ENTRENAMIENTO PROFESIONAL**

La empresa realizará directa o indirectamente la capacitación de los(as) trabajadores(as). Las partes se reunirán trimestralmente para conocer el Programa de Adiestramiento a impartir para ese lapso, pudiendo el Sindicato dar sugerencias y recomendaciones, tanto de cursos a dictar relacionados con el trabajo como de candidatos a participar en dichas actividades. Queda entendido que cuando estas actividades se realicen dentro de la duración de su jornada ordinaria de trabajo, consideraran parte de ella y por ende no perderán ningún beneficio.

#### **CLAUSULA 63**

##### **POLIZA DE VIDA**

La empresa amparará a sus trabajadores desde su ingreso con un seguro de vida en caso de muerte natural por la cantidad de bolívars TRES MILLONES (BS 3.000.000.00) el primer año de vigencia, CUATRO MILLONES (BS 4.000.000.00) el segundo año de vigencia de esta convención. En caso de muerte accidental el monto será de SEIS MILLONES (BS 6.000.000.00) el primer año de vigencia, OCHO MILLONES (BS 8.000.000.00) el segundo año de vigencia de esta convención. Los trabajadores deberán indicar a la empresa quiénes serán los beneficiarios de esta Póliza.

#### **CLAUSULA 64**

##### **CAJA DE AHORROS**

La empresa, previa autorización de los trabajadores, realizará la retención periódica a favor de la Caja de Ahorros de los Trabajadores de ELECON (CATECA), de acuerdo a las condiciones estipuladas en sus respectivos estatutos. La empresa contribuirá mensualmente en un aporte a favor del trabajador afiliado a

CATACA con un monto equivalente al cincuenta (50%) por ciento del aporte realizado por el trabajador hasta un monto máximo mensual de Cuarenta Mil Bolívaes (BS 40.000.000.00).

#### **CLAUSULA 65**

##### **GUARDERIA**

La empresa dará estricto cumplimiento a las estipulaciones que sobre guarderías infantiles establece la Ley Orgánica del Trabajo en sus Artículos 391 y 392, en concordancia con el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el cuidado Integral de los hijos de los (as) trabajadores(as), según decreto 2.506, de fecha 26 de Agosto de 1992.

#### **CLAUSULA 66**

##### **SALÓN COMEDOR**

Las partes se comprometen en mantener en funcionamiento las instalaciones del comedor, velar por su mantenimiento y mejoras.

#### **CALUSULA 67**

##### **CESTA TICKETS**

La empresa dará cumplimiento a lo establecido en la Ley de Alimentación para los trabajadores de acuerdo al contenido del Artículo 4, literal 3, es decir mediante la provisión o entrega al trabajador de tarjetas electrónicas de alimentación emitidas por empresa especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales se conviene que la empresa suministrará una carga electrónica por un valor 0.25 Unidades Tributarias por cada jornada de trabajo efectivamente laborada y fracción por hora extraordinaria debidamente autorizada.

## **CLAUSULA 68**

### **COMIDA EN TRABAJO EXTRAORDINARIO**

La empresa conviene en suministrar una comida a los trabajadores que tengan que trabajar más de dos (2) horas y hasta una jornada adicional después de su jornada ordinaria, o si esto no fuese posible, o el trabajador así lo solicita, en su lugar se reconocerá el valor proporcional al tiempo extra laborado en el monto del ticket alimentación del mes respectivo.

## **CLAUSULA 69**

### **SUMINISTRO DE LECHE**

La empresa conviene en suministrar a sus trabajadores cada tres (3) meses, cuatro (4) kilos de leche en polvo. El Sindicato conviene en que si por razones ajenas a la empresa no se pueda cumplir con dicha entrega, transcurrida una semana de la fecha prevista, el beneficio será sustituido por el pago equivalente al promedio obtenido entre tres precios de referencia de un pote de leche normal existentes en el mercado, incluyendo en estos el precio estipulado por MERCAL; este valor promedio obtenido se multiplicará por 4. Queda entendido que este pago sustitutivo nunca será considerado como salario.

## **CLAUSULA 70**

### **BONO RECREACIONAL**

La empresa concederá a los trabajadores con antigüedad superior a 1 año, la cantidad de Bolívars DOSCIENTOS CINCUENTA MIL (BS. 250.000.00) en la oportunidad del inicio del disfrute del feriado de Semana Santa, a fin de que pueda utilizarlo para su sano esparcimiento junto a su grupo familiar. Así como también se le concederá la fracción por meses completos laborados, a quienes tengan menos de un año de antigüedad a esa fecha.

## **CLAUSULA 71**

### **BONIFICACION DE carácter FAMILIAR**

#### a. BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO

La empresa concederá a sus trabajadores con más de TRES (3) meses de servicio, y en oportunidad en que contraigan matrimonio, permisos remunerados de SIETE (7) días continuos y una bonificación de TRECIENTOS MIL Bolívars (BS. 300.000.00) durante el primer año del contrato y CUATROCIENTOS MIL Bolívars (BS.400.000.00) durante el segundo año de contrato, debiendo el trabajador presentar la correspondiente Partida de Matrimonio. Queda entendido que si el trabajador(a) contrajere matrimonio durante el lapso de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute del permiso y bonificación que establece esta cláusula independientemente del goce de sus vacaciones. En el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa, se concederán los permisos correspondientes y sólo el de mayor antigüedad en la empresa recibirá la bonificación.

#### b. BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO

La empresa conviene en conceder a cada trabajador, una bonificación de DOSCIENTOS MIL Bolívars (BS. 200.000.00) y TRECIENTOS MIL Bolívars (BS. 300.000.00) el primer y segundo año respectivamente durante la vigencia de esta convención, por cada hijo legítimo o reconocido que le naciera y un (1) día hábil de permiso remunerado a base de salario básico si el parto es normal y hasta cinco (5) días de permiso calendario a base de Salario Básico, cuando el parto tenga complicaciones. A tales efectos tiene el derecho, por el hijo nacido de la esposa o de la concubina que conviva con el trabajador y haya sido registrado en el momento de su enganche en la empresa. Para hacer uso de este Derecho, los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de treinta (30) días al servicio de la empresa. Este pago se hará efectivo al presentar la correspondiente partida certificada de nacimiento. En el caso de que ambos padres laboren para empresa, sólo el de mayor antigüedad en la empresa recibirá la Bonificación.

#### C. AYUDA POR FALLECIMIENTO DEL O LA TRABAJADOR(A)

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa continuará con la suma de UN MILLON CUATROCIENTOS MIL Bolívars (BS. 1400.000.00) para los gastos del entierro igualmente conviene en pagar a los familiares que se indican en la Ley del Trabajo las indemnizaciones que por concepto de antigüedad,

utilidades y vacaciones que le corresponde y adicionalmente incluirá en la oportunidad de este pago una Bonificación equivalente a la Indemnización por Antigüedad prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente respetando el lapso establecido en el artículo 570 de la Ley Orgánica del Trabajo.

**d. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR(A)**

En caso de fallecimiento del padre, así mismo en caso de fallecimiento de la madre, abuelos, hijos, hermanos menores dependientes económicamente, esposa o concubina de un trabajador y que figuren inscritos en los registros llevados por la empresa, se concederán tres (3) días hábiles de permiso remunerado con goce del Salario Básico si el fallecimiento ocurriera dentro del perímetro del Distrito Federal y Estado Miranda. Si la defunción y entierro ocurrieran fuera de la citada jurisdicción, el permiso remunerado al que tendrá derecho el trabajador, será de cinco (5) días hábiles. El trabajador deberá presentar la certificación de la defunción, en cuyo caso la empresa contribuirá con la cantidad de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL Bolívares (BS 450.000.00) para los gastos de entierro. Si dos o más trabajadores al servicio de la empresa se encuentran en las condiciones indicadas anteriormente, todos recibirán los permisos señalados, pero solamente uno (1), el que sostenga el familiar fallecido o el que tenga más antigüedad de servicio, recibirá la ayuda económica establecida.

**CLAUSULA 72**

**MONTEPIO**

En caso de fallecimiento de un trabajador a su servicio, la empresa se compromete a descontar la suma de TRES MIL Bolívares (BS3.000.00), a cada uno de los demás de los trabajadores y entregará la cantidad recaudada por tal concepto los familiares del familiar fallecido de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica del trabajo. En caso de fallecimiento de familiares del trabajador de los que integran el grupo familiar la empresa se compromete igualmente a descontarle a sus trabajadores, la cantidad de DOS MIL Bolívares (2.000.00) a cada uno de ellos y el total de esta recaudación se le entregará al trabajador afectado. Entendiéndose por grupo familiar, padre, madre, abuelos, hijos y hermanos menores que convivan y

dependan económicamente, esposa o concubina del trabajador afectado.

## CLAUSULA 73

### BECAS

Para contribuir al desarrollo de la educación en el país, la empresa se compromete en otorgar a los hijos de los trabajadores 55 becas distribuidas en las siguientes formas:

No. de Becas	Para estudiantes de	Primer año de vigencia de este Convenio	Segundo año de vigencia de este Convenio
20 (Veinte)	4°, 5°, Ó 6° de Primaria con notas superiores a 14 puntos	Bs. 30.000,00	Bs. 40.000,00
	Secundaria Técnica a	Bs. 60.000,00	Bs. 80.000,00
35 (Treinta y cinco)	Universitaria	Bs. 140.000,00	Bs. 160.000,00

Estas becas serán distribuidas a razón de no más de una por cada trabajador, considerando las calificaciones y meritos de los aspirantes, previa presentación de la constancia de inscripción del año a cursas y del resultado de los exámenes finales del año escolar anterior. No se concederán becas a quienes fueron aplazados en el año anterior a la solicitud. La planilla de solicitud de becas acompañada por los comprobantes arriba indicados deberán ser entregados a la Dirección de Relaciones Industriales, cuarenta y cinco (45) días antes del comienzo del año escolar.



Entendiéndose que aquellas solicitudes en las cuales el aspirante presente materia pendiente no serán tramitada.

#### **CLAUSULA 74**

##### **BIBLIOTECA**

La empresa gestionará con el banco del Libro la creación de una Biblioteca en las instalaciones del Sindicato para el uso de los(as) trabajadores(as) en su tiempo libre.

#### **CLAUSULA 75**

##### **MATERIAL DIDACTICO**

La empresa contribuirá con una bolsa contentiva de útiles escolares que entregará el mes de Septiembre de cada año durante la vigencia de la presenta Convención Colectiva previa presentación de la constancia de inscripción en el Plantel Educativo. Queda entendido que dicha bolsa no contendrá textos escolares.

#### **CLAUSULA 76**

##### **CESTA NAVIDEÑA**

La empresa entregará anualmente a sus trabajadores una Cesta Navideña que contendrá alimentos alusivos a la fecha.

#### **CLAUSULA 77**

##### **JUGUETES**

La empresa entregará a cada hijo de los trabajadores a su servicio que hayan presentado la correspondiente partida de nacimiento y hasta la edad de doce (12) años, juguetes de buena calidad, los cuales serán seleccionados en la oportunidad fijada por la empresa conjuntamente con el Sindicato. Adicionalmente se hace extensivo el beneficio a hijos de 13 años que igualmente estén debidamente registrado, conviniendo que para esta edad considere la entrega de un libro de aventura escogido por las partes.

## **CLAUSULA 78**

### **FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.**

La empresa anualmente en un día del mes de Diciembre, realizará una fiesta infantil para los hijos de los trabajadores en el local y lugar que ella escoja y seleccione con la colaboración del sindicato.

## **CLAUSULA 79**

### **FIESTA DE FIN DE AÑO**

La empresa contribuirá con el Sindicato con la cantidad de hasta CINCO MILLONES DE Bolívares (BS 5.000.000.00) durante la vigencia del trabajo, para la celebración de la fiesta de fin de año. La empresa cancelará las facturas que a tal efecto presente el Sindicato hasta agotar el monto indicado.

## **CLAUSULA 74**

### **BIBLIOTECA**

La empresa gestionará con el banco del Libro la creación de una Biblioteca en las instalaciones del Sindicato para el uso de los(as) trabajadores(as) en su tiempo libre.

## **CLAUSULA 75**

### **MATERIAL DIDACTICO**

La empresa contribuirá con una bolsa contentiva de útiles escolares que entregará el mes de Septiembre de cada año durante la vigencia de la presenta Convención Colectiva previa presentación de la constancia de inscripción en el Plantel Educacional. Queda entendido que dicha bolsa no contendrá textos escolares.

## **CLAUSULA 76**

### **CESTA NAVIDEÑA**

La empresa entregará anualmente a sus trabajadores una Cesta Navideña que contendrá alimentos alusivos a la fecha

## **CLAUSULA 77**

### **JUGUETES**

La empresa entregará a cada hijo de los trabajadores a su servicio que hayan presentado la correspondiente partida de nacimiento y hasta la edad de doce (12) años, juguetes de buena calidad, los cuales serán seleccionados en la oportunidad fijada por la empresa conjuntamente con el Sindicato. Adicionalmente se hace extensivo el beneficio a hijos de 13 años que igualmente estén debidamente registrado, conviniendo que para esta edad considere la entrega de un libro de aventura escogido por las partes.

## **CLAUSULA 78**

### **FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.**

La empresa anualmente en un día del mes de Diciembre, realizará una fiesta infantil para los hijos de los trabajadores en el local y lugar que ella escoja y seleccione con la colaboración del sindicato.

## **CLAUSULA 79**

### **FIESTA DE FIN DE AÑO**

La empresa contribuirá con el Sindicato con la cantidad de hasta CINCO MILLONES DE BOLIVARES (BS 5.000.000.00) durante la vigencia del trabajo, para la celebración de la fiesta de fin de año. La empresa cancelará las facturas que a tal efecto presente el Sindicato hasta agotar el monto Indicado.

## **CLAUSULA 80**

### **TRANSPORTE**

La empresa se compromete en seguir cumpliendo con el servicio de transporte para 1 personal y seguir cancelando el bono tiempo-transporte, a todos sus trabajadores incluyendo los turnos rotativos cuando le corresponda, según el artículo 193 de la Ley Orgánica del trabajo. Adicionalmente se incluirá en este pago lo correspondiente al tiempo necesario para que cada trabajador se encuentre en su sitio e trabajo cinco (5) minutos antes del comienzo de las labores, preparándose para iniciar sus actividades así como también el tiempo necesario para salir de Planta una vez conocido el turno de trabajo efectivo.

## **CLAUSULA 81**

### **VIVIENDA**

Cuando el sindicato se lo requiera, la empresa solicitará a los organismos competentes o de otras instituciones con la finalidad similar, la adjudicación de vivienda para sus trabajadores. Está solicitud la repetirá la empresa cada vez que hubiere oportunidad de conseguirles vivienda a sus trabajadores y así fuere solicitado por el Sindicato contratante. Cuando el (la) trabajador(a) solicite un crédito a un organismo oficial o privado para adquirir una vivienda, lo notificará a la empresa en el termino de TRES (3) días hábiles y esta se compromete a que en un máximo de CINCO (5) días hábiles a partir de la notificación a la empresa , de que fue aprobado dicho crédito a la adjudicación de la vivienda, a entregar un cheque no endosable a favor de la entidad vendedora de la vivienda para cubrir una cantidad de hasta 75% del saldo de las prestaciones sociales acumuladas en la cuenta individual del trabajador(a). Queda convenido entre las partes que la empresa cumplirá con los lapsos arriba indicados siempre y cuando el número de solicitudes recibidas en el mes no sea mayor a 10. Además la empresa queda obligada al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de vivienda.

## **CLAUSULA 82**

### **CONTRIBUCIÓN VENTA DE PRODUCTO**

La empresa continuará con la política de contribuir semestralmente, con la cantidad de veinte (20) metros de cables de los estipulados, a los trabajadores que requieran e igualmente, podrán obtener semestralmente la cantidad de cable que necesiten para su uso personal, con el mismo descuento ofrecido a los mayorista. La empresa podrá extender la donación hasta la cantidad de 50 metros semestrales a los trabajadores que previa solicitud debidamente justificada y comprobada por la empresa, los requiera para usarlo en su vivienda.

## **CLAUSULA 83**

### **PRIMA DE PRODUCCIÓN**

Las partes convienen en reunirse en un lapso no mayor de noventa días contados a partir de la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para presentar un programa de primas de producción, que establezca condiciones objetivas y aplicables a todos los trabajadores amparados por esta Convención, para reconocer el aporte de los trabajadores en el logro de metas preestablecidas que superen los objetivos normales de producción.

## **CLAUSULA 84**

### **PERMISOS PARA ASISTIR A SEPELIOS**

En caso de fallecimiento de la madre, padre, abuelos, hijos, hermanos menores dependientes económicamente, esposa o concubina de un trabajador y que figuren inscritos en los registros llevados por la empresa, esta conviene en conceder medio día de permisos remunerado a razón de Salario Básico a tres (3) miembros de la Junta Directiva del Sindicato para que asistan al sepelio. Igualmente conviene en conceder iguales permisos cuando se trate del fallecimiento del trabajador, en cuyo caso los permisos se harán extensivos a todos los miembros principales de la Junta Directiva y a un grupo de trabajadores representantes de diferentes

departamentos de la empresa. Estos permisos no darán lugar a la pérdida de ningún beneficio, siempre y cuando se encuentren debidamente solicitados y autorizados por la Dirección respectiva a la Dirección de Relaciones Industriales.

## **CLAUSULA 85**

### **PERMISOS PARA LA SOLICITUD DE DOCUMENTOS**

La empresa concederá anualmente hasta 4 días de permisos remunerados a razón de Salario Básico a sus trabajadores para obtención de los siguientes documentos: Cédula de Identidad, Presentación y Reconocimiento de hijos, Certificado de Salud , Carta de Soltería, Pasaporte, Licencia de conducir, Certifica Medico, Libreta Militar u otro cuya tramitación exija obligatoriamente su presencia. Las personas que hagan uso de los expresados permisos, deberán notificarlos con suficiente anticipación y demostrar posteriormente el uso de los mismos para los fines señalados.

## **CLAUSULA 86**

### **PERMISOS PARA COMPETENCIAS DEPORTIVAS.**

La empresa concederá permisos remunerados a razón de Salario Básico a los (as) trabajadores(as) que sean designados para intervenir en competencias deportivas, estatales 8comprendiendo todas las jurisdicción del Estado), Nacionales e Internacionales, patrocinadas por organismos oficiales. Es entendido que estos permisos se darán por un máximo de siete (7) días a siete (7) trabajadores anualmente. Queda convenido que estos permisos pueden extender hasta 8 días mas como permiso no remunerado si es necesario de acuerdo a lo estipulado por las organizaciones del evento.

## **CLAUSULA 87**

### **DETENCIONES**

La empresa concederá día d permiso en los casos de detención del trabajador y de acuerdo con las siguientes normas: TRES (3) días de permiso remunerado, cuando la detención sea policial. OCHO (8) días de permiso remunerado cuando la detención fuese judicial y hasta un lapso máximo de TREINTA (30) días hábiles, en los casos de detención de los chóferes al servicio de la empresa, en razón de un accidente de transito ocurrido mientras este conduciendo un vehículo de la empresa en cumplimiento de sus funciones. En todos los casos anteriormente especificados, para la concesión de los expresados beneficios, se requiere que a los trabajadores no les sea imputable la causa de detención y presenten el justificativo correspondiente en el momento de la reincorporación a su trabajo. Por otro lado la empresa se compromete en conceder a sus trabajadores hasta el máximo de SESENTA (60) días de permiso, de los cuales únicamente serán remunerados los que se han expresado anteriormente cuando sufran detenciones, para que durante dicho lapso tramiten todo lo relacionado a la misma y siempre y cuando no hubieran causa a la detención y presenten los justificativos al reincorporarse al trabajo. En los casos en que el trabajador sea declarado culpable, quedará incurso de las disposiciones establecidas al efecto en la Ley del Trabajo vigente

## **CLAUSULA 88**

### **SERVICIO MILITAR**

Cuando un trabajador sea llamado para cumplir con el servicio militar, la empresa lo concederá permiso por quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha en el que el trabajador esté a la disposición del conscripto del Ministerio de la Defensa, de los cuales ocho (8) primeros días hábiles serán remunerados a razón de salario básico y el resto sin remuneración con el objeto de que el citado plazo, el trabajador tramite la exención correspondiente o le otorguen la admisión definitiva. El trabajador que no sea admitido en el Servicio Militar, deberá reincorporarse dentro del plazo señalado, para así seguir prestando servicio en las condiciones existentes. De ser admitido en forma definitiva para el cumplimiento del Servicio Militar, la empresa le cancelará sus prestaciones y

demás beneficios acumulados a la fecha, extinguiéndose el vínculo laboral existente.

## **CLAUSULA 89**

### **RETIRO VOLUNTARIO**

La empresa en caso de retiros voluntarios de aquellos trabajadores que reúnan cualquiera de las condiciones siguientes: a) cincuenta años de edad y diez años de servicios. b) veinte o más años de servicios, cancelará adicionalmente a sus prestaciones sociales acumuladas, una bonificación equivalente a la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, beneficio que concederá la empresa de acuerdo a las condiciones siguientes:

- a. Hasta a un máximo de Diez (10) trabajadores cada año de vigencia de esta convención en cada una de las condiciones anteriores, siempre que no pertenezcan a un mismo departamento.
- b. Notificar tanto a la empresa como al Sindicato con un (1) mes de anticipación. La empresa además conviene, en cancelarle un bono único de cuarenta y cinco días a razón del salario básico a aquellos trabajadores comprendidos en el literal b, esto es con veinte (2) años o más de servicios.

## **CLAUSULA 90**

### **JUBILACION**

A partir de esta Convención, la empresa conviene en que aquellos(as) que Obtengan la jubilación del Seguro Social y decidan retirarse voluntariamente y no les corresponda los beneficio contenidos en la Cláusula 89, se les

Cancele en la oportunidad del pago de sus prestaciones sociales, una Bonificación equivalente a 5 salarios básicos por año de servicio prestado.

**LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**



## **TITULO IV**

### **DE LOS DERECHOS Y DEBERES**

#### **CAPITULO I**

##### **Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras**

##### **Derechos de los trabajadores y trabajadoras**

Artículo 53: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.
9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.

12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.
14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y demás normas que regulen la materia.
15. La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.
16. La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
17. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.
18. Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
19. Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

## **DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Artículo 54:

Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con

respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos.

3. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.

4. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.

5. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.

7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.

9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.

11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actuasen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.

13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en

que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

14. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo. Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad

## **CAPÍTULO II**

### **Derechos y Deberes de los Empleadores y Empleadoras**

Derechos de los empleadores y empleadoras.

Artículo 55 Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.

2. Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

3. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.

5. Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendientes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.
7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.
8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.
9. Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo.
10. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad.
11. Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley.
12. Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes.
13. Recibir, en los lapsos previstos por esta Ley y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores y

trabajadoras en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal.

14. Garantizar que sus trabajadores y trabajadoras reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el Sistema Público Nacional de Salud.

15. Lograr que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se subroge a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador o de la empleadora ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador o de la empleadora.

16. Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

17. Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

18. Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados.

19. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.

## DEBERES DE LOS EMPLEADORES Y EMPLEADORAS

Artículo 56: Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones diz ergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de



acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.

11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

13. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.

14. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.