

MINERA LOMA DE NÍQUEL, C. A.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Duración: Tres (3) años

Del 01-01-11 al 01-01-14

INDICE

CLÁUSULA N° 1 OBJETO DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA

CLÁUSULA N° 2 DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS

CLÁUSULA N° 3 CODIGO DE ÉTICA Y REGLAMENTO INTERNO

CLÁUSULA N° 4 DEFINICIONES

CLÁUSULA N° 5 TRABAJADORES AMPARADOS

CLÁUSULA N° 6 JORNADA DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 7 PERIODO DE PRUEBA

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

CLÁUSULA N° 9 SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES EN CASO DE SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LABORES

CLÁUSULA N° 10 EFECTOS DE REFORMAS LEGALES

CLÁUSULA N° 11 EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

CLÁUSULA N° 12 DURACION DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 13 CURSO DE ENTRENAMIENTO

CLÁUSULA N° 14 PROMOCIÓN A CARGOS SUPERIORES

CLÁUSULA N° 15 TRANSPORTE

CLÁUSULA N° 16 COMEDOR

CLÁUSULA N° 17 PERMISOS PARA GESTIONES PERSONALES

CLÁUSULA N° 18 PERMISOS A TRABAJADORES QUE ESTUDIEN

CLÁUSULA N° 19 PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS

CLÁUSULA N° 20 DETENCIONES

CLÁUSULA N° 21 SERVICIO MILITAR

CLÁUSULA N° 22 ASISTENCIA LEGAL POR ACCIDENTES DE TRANSITO

CLÁUSULA N° 23 SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CLÁUSULA N° 24 REPOSOS DE MATERNIDAD

CLÁUSULA N° 25 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGIA y MATERNIDAD

CLÁUSULA N° 26 AYUDA AL TRABAJADOR

CLÁUSULA N° 27 SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA N° 28 SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES

CLÁUSULA N° 29 GASTOS FUNERARIOS

CLÁUSULA N° 30 MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA N° 31 NACIMIENTO DE HIJOS DEL TRABAJADOR

CLÁUSULA N° 32 FALLECIMIENTO

CLÁUSULA N° 33 MONTEPÍO

CLÁUSULA N° 34 BECAS PARA LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 35 BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS' TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 36 ÚTILES E\$COLARES

CLÁUSULA N° 37 JUGUETES

CLÁUSULAS N° 38 FIESTA DE FIN DE AÑO Y FIESTA INFANTIL

CLÁUSULA N° 39 PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 40 REFRIGERIO EN HORAS EXTRAS

CLÁUSULA N° 41 PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

CLÁUSULA N° 42 SUSTITUCIONES TEMPORALES

CLÁUSULA N° 43 TIEMPO DE VIAJE

CLÁUSULA N° 44 APOORTE CAJA DE AHORRO

CLÁUSULA N° 45 ABASTO

CLÁUSULA N° 46 VIVIENDA

CLÁUSULA N° 47 PAGO DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA N° 48 TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO Y FERIADOS

CLÁUSULA N° 49 HORAS EXTRAS

CLÁUSULA N° 50 REDOBLE DE JORNADA

CLÁUSULA N° 51 PRIMA POR LLAMADAS DE URGENCIA

CLAUSULA N° 52 BONO NOCTURNO

CLÁUSULA N° 53 VACACIONES

CLÁUSULA N° 54 BONO VACACIONAL

CLÁUSULA N° 55 BONO POST VACACIONAL

CLAUSULA N° 56 INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

CLÁUSULA N° 57 BONO DE EXPOSICION A ALTAS TEMPERATURAS

CLÁUSULA N° 58 RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIOS

CLÁUSULA N° 59 PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS O UTILIDADES

CLÁUSULA N° 60 TABULADOR

CLÁUSULA N° 61 AUMENTO DE SALARIO Y BONIFICACIÓN

CLÁUSULA N° 62 PAGO DE PRESTACIONES EN CASO DE RENUNCIA

CLÁUSULA N° 63 OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DEL SALARIO

CLÁUSULA N° 64 OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE PRESTACIONES

CLÁUSULA N° 65 UNIFORMES Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

CLÁUSULA N° 66 VESTUARIOS

CLÁUSULA N° 67 SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y BEBIDAS HIDRATANTES

CLÁUSULA N° 68 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CLÁUSULA N° 69 VEHÍCULOS DE EMERGENCIA

CLÁUSULA N° 70 LENTES CORRECTIVOS DE SEGURIDAD

CLÁUSULA N° 71 INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO

CLÁUSULA N° 72 CONTRATACIÓN PERSONAL

CLÁUSULA N° 73 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

CLÁUSULA N° 74 PERMISOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 75 INAMOVILIDAD DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 76 CONTRIBUCIONES SINDICALES

CLÁUSULA N° 77 CUOTAS SINDICALES Y FONDO DE SOLIDARIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A.

CLÁUSULA N° 78 LOCAL SINDICAL

CLÁUSULA N° 79 CAPACITACIÓN SINDICAL

CLÁUSULA N° 80 PERMISOS PARA ASISTENCIA A CONGRESOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 81 CARTELERAS SINDICALES

CLÁUSULA N° 82 VISITAS A LOS SITIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 83 SUMINISTRO DE INFORMACIÓN AL SINDICATO

CLÁUSULA N°. 84 RECLAMACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

CLÁUSULA N° 85 MINUTAS CON CARÁCTER OBLIGATORIO

MINERA LOMA DE NÍQUEL, C. A.

CLÁUSULA N° 1 OBJETO DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA

Esta Convención Colectiva de Trabajo surte sus efectos y rige las relaciones laborales entre la EMPRESA MINERA LOMA DE NÍQUEL, C. A., por una parte, por la otra el SINDICATO NACIONAL PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALISTAS DE LA INDUSTRIA MINERA LOMA DE NIQUEL, C,A (SINPROTRAS-NIQUEL) y los trabajadores amparados de MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A, los cuales gozarán y quedarán amparados por esta Convención Colectiva, sin discriminación alguna, de acuerdo con la Cláusula de "Trabajadores Amparados".

CLÁUSULA N° 2 DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS

Las partes que suscriben esta convención reconocen que es objeto fundamental de la misma, establecer normas sobre condiciones de trabajo. En este sentido las partes se comprometen a mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento en la ejecución de sus labores, en las entrevistas y conversaciones, y a seguir fielmente las disposiciones de esta convención colectiva de trabajo y las que impone la legislación laboral vigente.

Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, como factor que contribuye al desarrollo de la Empresa y de todos sus Trabajadores, mediante un comportamiento que refleje una actitud segura, eficiente, efectiva, de calidad y comprometida por parte de todos y cada uno de sus Trabajadores, como factor que contribuya a fortalecer y desarrollar altos niveles de seguridad y productividad.

Los Trabajadores y el Sindicato pondrán su máximo esfuerzo, capacidad y actitud positiva, en beneficio de una labor con eficiencia, en cantidad y calidad, de modo tal que a cada jornal devengado corresponda una jornada de trabajo efectiva.

Todo Trabajador estará obligado a asistir a sus labores, realizar éstas con la o seguridad y esmero, utilizar adecuadamente y preservar los bienes, equipos, instalaciones, valores y activos de la Empresa.

Ambas Partes darán estricto cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y Su Reglamento, en especial al principio de "a trabajo igual salario igual", en los términos previstos en el artículo 135 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Empresa se abstendrá de establecer entre los Trabajadores discriminaciones arbitrarias que contraríen las disposiciones y principios legales, especialmente en materia de compensación y beneficios.

La Empresa conviene en reconocer al castellano como idioma oficial, en el que deberán impartirse las órdenes e instrucciones al personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Dado que el objeto social y principal actividad de la empresa es la evaluación, exploración, explotación, procesamiento y comercialización de depósitos de ferroníquel las áreas concesionadas por el Estado, las partes reconocen que, para el caso de que llegada la fecha de su expiración sin que pese a los esfuerzos realizados, dichas concesiones sean renovadas la empresa, en aplicación de los artículos 102, 103 y 104 de la Ley de Minas, se verá obligada a entregar al Estado las tierras, obras permanentes, instalaciones, accesorios y equipos, así como otros bienes muebles o inmuebles, tangibles e intangibles de su propiedad, adquiridos con destino a las actividades mineras, interrumpiendo efectiva y definitivamente su objeto social.

Finalmente, la Empresa también se compromete a cumplir los límites impuestos por el artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la contratación del personal extranjero.

CLÁUSULA N° 3 CODIGO DE ÉTICA Y REGLAMENTO INTERNO

Las partes convienen dar estricto cumplimiento al Código de Ética y al Reglamento Interno que rige en la y que cada Trabajador recibe por escrito al ingresar a ésta, los cuales forman parte de su contrato de trabajo. El referido Código y el Reglamento establecen principios y obligaciones para cada parte y garantizan a los Trabajadores un ambiente de trabajo adecuado y libre de hostigamiento, acoso o discriminación arbitraria, contraria a derecho. En consecuencia, el Trabajador acepta el compromiso de cumplir con todas y cada una de las normas y procedimientos establecidos en el Código de Ética y Reglamento Interno de la Empresa y que los mismos son guía de actuación a las que debe referirse y cumplir ante situaciones tales como: Acatamiento de leyes y regulaciones, conflicto de intereses, equidad en el empleo, responsabilidad ambiental, fondos y o propiedades de la Empresa, registros de la Empresa, relaciones con otras organizaciones y terceros, privacidad y confidencialidad, entre otros. Ambas partes tendrán derecho a divulgar en forma adicional y permanente entre los Trabajadores, el contenido del Código de Ética y el Reglamento Interno de la Empresa.

CLÁUSULA N° 4 DEFINICIONES

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

EMPRESA: Este término se refiere e identifica a la sociedad mercantil, MINERA LOMA DE NIQUEL, CA, ubicada en la Autopista Regional del Centro km 54, Planta Zona nueva vía a Tiara Km 19, Estado Miranda.

SINDICATO: Este término se refiere e identifica al SINDICATO NACIONAL PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALISTAS DE LA INDUSTRIA MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A (SINPROTRAS-NIQUEL) y los trabajadores amparados de MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A.

Trabajadores: Este término se refiere e identifica a todos los Trabajadores de MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A. que se encuentran amparados por esta Convención Colectiva.

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

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

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

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

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

Partes: Este término se refiere e identifica a los antes de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a saber, MINERA LOMA DE NIQUEL, CA y el SINDICATO NACIONAL PROFESIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALISTAS DE LA INDUSTRIA MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A (SINPROTRAS-NIQUEL).

Áreas de Operaciones: Se entiende por Áreas de Operaciones los sitios o áreas de trabajo donde se ejecutan las labores, las actividades y operaciones de MINERA LOMA DE NIQUEL C.A.

CLÁUSULA Nº 5 TRABAJADORES AMPARADOS

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

(a) Las personas que desempeñen los cargos de Director, Gerente, Médicos así como las personas que desempeñen los cargos de Coordinador, Jefe de Departamento, Especialistas (de Automatización, de Mantenimiento Predictivo, de Refractarios y de Riesgos de SYSO), Ingenieros, Analistas, Asistentes, Planificadores de Inventario y Supervisores, y en general, los trabajadores de Dirección y/o Confianza, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

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

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

CLÁUSULA N° 6 JORNADA DE TRABAJO

La Empresa tiene un proceso continuo que por razones técnicas ha de mantenerse permanentemente en actividad, las veinticuatro (24) horas del día, durante todos los días del año. Las partes han hecho un estudio detallado de tales condiciones y han convenido los siguientes horarios y turnos, tomando en consideración los mejores intereses de los trabajadores, su seguridad, salud, tiempo libre y esparcimiento, productividad, así como las mejores prácticas de las empresas mineras de clase mundial en esta materia. Así, las partes convienen en establecer las siguientes jornadas y horarios de trabajo:

A) JORNADAS CONTINUAS

Los Trabajadores que trabajan en las áreas de: preparación de mineral, calcinación, reducción, refinación (excepto los trabajadores del área de refractarios), transporte de planta, laboratorio de control de calidad y seguridad e higiene ocupacional (con excepción del personal médico), un (1) trabajador del área de exportaciones dedicado a la operación de la romana, un (1) almacenista, un grupo de siete (7) trabajadores de mantenimiento y un grupo de tres (3) trabajadores del área de laboratorio, laborarán en turnos rotativos semanales, en régimen de cuatro (4) grupos, a fin de cubrir los siete (7) días de labores continuas a la semana, en turnos de 7:00 a.m a 7:00 p.m y de 7:00 p.m a 7:00 a.m., con dos (2) medias horas de descanso durante la jornada, no imputables a su tiempo de trabajo de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

B) JORNADAS NO CONTINUAS

B1) El personal que labora en almacén, operaciones de mina, preparación del mineral de mina, (descarga del mineral, apilamiento, trituración primaria y secundaria) y los trabajadores que laboran en las áreas de refractarios, mantenimiento de mina, y un grupo de hasta tres (3) trabajadores de control de calidad y un grupo de hasta tres (3) trabajadores de mantenimiento eléctrico, trabajarán en dos (2) turnos rotativos semanales en régimen de dos (2) grupos, para siete (7) días de labores no continuas a la semana, en turnos de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., con sus dos (2) medias horas de descanso durante la jornada, no imputables a su tiempo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, de modo que no hay continuidad operativa as veinticuatro (24) horas del día.

B2) El personal que labora en las áreas administrativas en general, exportaciones y ventas (con la excepción señalada en el numeral anterior), planificación de mina, geología, despacho de producto final, ingeniería y optimización de activos y mantenimiento de planta, trabajarán en el turno mixto 4x4 diurno en cada grupo, cinco (5) mecánicos, dos (2) soldadores y un (1) tornero en turnos de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., con sus dos (2) medias horas de descanso durante la jornada, no imputables a su tiempo de trabajo de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

C) SERVICIOS DE APOYO

El personal que labora en almacén, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico, instrumentación y programación, taller general y servicios generales, salvo los casos específicos, previstos en los literales anteriores, prestará servicios en jornadas continuas y no continuas, dependiendo de las necesidades de las áreas a las que deban apoyar, por lo que los trabajadores de las referidas áreas pueden prestar servicios en horarios y jornadas diferentes, sean continuas o no-continuas, con media hora o una (1) hora de de descanso en cada jornada (dependiendo de las características de la misma), no imputable a su tiempo de trabajo, quedando a salvo lo establecido al respecto de esta materia en el artículo 199 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Durante el descanso diario los trabajadores disfrutarán de su tiempo de reposo y comida en las áreas destinadas para ello, e instalaciones del comedor de la Empresa, respectivamente. Tales descansos no serán imputables a su tiempo efectivo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

CLÁUSULA N° 7 PERIODO DE PRUEBA

Las Pares convienen que todo trabajador al ser contratado está sometido a un periodo de prueba de noventa (90) días continuos, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Durante el periodo de prueba la Empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo cumpliendo con lo establecido en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, siéndole cancelados todos los derechos laborales que correspondan. La duración del período de prueba se computara para determinar la antigüedad del trabajador a todos los efectos legales.

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

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

La Empresa también podrá requerir de los trabajadores que posteriormente laboren por encima de los límites de jornada ordinaria para recuperar el tiempo perdido, de conformidad con lo previsto en los artículos 202, 203 Y 204 de la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

CLÁUSULA N° 9 SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES EN CASO DE SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LABORES

En el caso de suspensión colectiva de labores debido a un conflicto colectivo de trabajo, inclusive huelga, el Sindicato conviene en adoptar y en permitir que se adopten las medidas que se requieran para garantizar la conservación de los bienes de la Empresa, manteniéndolos en condición operativa que garantice el cero daño, tanto de las instalaciones, como de los equipos, así como la seguridad de la mina y de la planta industrial, a tenor de lo dispuesto en los artículos 498 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 175 y 178 de su Reglamento. Esto supone que cualquier suspensión colectiva de actividades se realice de manera legal, programada y progresiva y de acuerdo a las siguientes normas:

Las partes reconocen y aceptan que las condiciones propias de la operación de la Empresa, en especial la de sus Hornos de Fusión, exigen para evitar su deterioro o destrucción que se realice al menos cuatro corridas de escoria y un sangrado de metal, por día y por línea de producción, por lo que un mínimo del personal amparado por esta Convención Colectiva prestará los servicios requerido para prevenir que ello no ocurra, de acuerdo a las reglas establecidas en esta cláusula.

En tal sentido las partes acuerdan que, para el caso previsto en esta cláusula, deberá prestar servicio, al menos, el siguiente personal:

Para el Área de Reducción: se mantendrán trabajando dos (2) horneros de metal, dos (2) horneros de escoria y un (1) operador de grúa y uno (1) de monorriel.

Para el área de Calcinación, se mantendrán trabajando un (1) operadores de campo.

Para el área de Planta de Preparación de Mineral (PPM), un (1) operador de recuperador, dos (2) operadores de campo y dos (2) operadores de maquinaria pesada.

Para el área de Servicios Auxiliares un (1) operador de peletización y un (1) operador de planta de carbón.

En el área de Refinación, se mantendrán trabajando un (1) operador de grúa, un (1) operador de granulación, un (1) operador de válvulas deslizantes y un (1) operador de campo y dos (2) refractistas.

Para el área de Mantenimiento, se mantendrán trabajando dos (2) Técnicos Mecánicos, un (1) electricistas y un (1) instrumentistas con conocimientos de programación y un (1) soldador.

En el área de Seguridad e Higiene Ocupacional se mantendrá trabajando un (1) asistente facultativo de salud ocupacional (enfermera) en cada turno y un médico en el turno normal, un (1) oficial de seguridad industrial (inspector de Seguridad e Higiene) y (1) chofer de ambulancia.

Para el área de Laboratorio se mantendrán trabajando (1) operador o analistas de laboratorio.

Para el área de Almacén, prestaran servicios un (1) almacenista por turno.

Para el área de Mina, prestaran servicios cuatro (4) operadores de maquinaria pesada, dos (2) mecánicos de maquinaria pesada y un (1) electro mecánico.

En el área de servicios generales prestara servicios un (1) chofer de transporte interno y un (1) operario de servicios generales. Las labores de servicio mínimo se prestarán en las jornadas de trabajo habituales.

Ambas partes reconocen y acuerdan que sólo previo el cumplimiento de los extremos legales pertinentes y de las condiciones de servicio mínimas establecidas en esta cláusula, se podrá, válida y legalmente, proceder a la paralización colectiva de las actividades.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Se permitirá el acceso y prestación de servicios de los siguientes empleados de Dirección, Confianza o Representantes del Patrono que no se encuentren amparados por la presente convención colectiva, así como las contratistas de limpieza, comedor, transporte de personal, seguridad física y recolección de basura y desechos, instaladores de virolas, transporte de arena industrial (camiones y cargadores).

Áreas de. Mina y PPM: dos (2) Jefes de Departamento un (1) Supervisor y un (1) Asistente de Operaciones Metalúrgicas de PPM, por turno. .

Áreas de Metalurgia y Mantenimiento: dos (2) Jefes de Departamento, un (1) Supervisor de Turno, un (1). Supervisor Calcinación/Reducción, tres (3) Asistentes de Operaciones Metalúrgicas para

Calcinación, Reducción y Refinación, un (1) Ingeniero de Procesos y un (1) Supervisor de Mantenimiento.

Servicios de apoyo: un (1) empleado de Sistemas, un (1) empleado de Recursos Humanos, un (1) Empleado de Abastecimiento, un (1) Supervisor de Laboratorio y un (1) empleado de Finanzas.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

La autorización de ingreso de cualquier otro personal o contratista que se requiera en planta en jornadas diferentes o especiales para cubrir las necesidades de conservación y seguridad a las que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Ambiente, otras similares y esta convención colectiva, será definido en su oportunidad y de mutuo acuerdo por las partes.

PARÁGRAFO TERCERO:

Las normas previstas en esta cláusula serán de obligatorio cumplimiento para las partes en caso de huelga, paralización y/o conflicto colectivo, total o parcial.

CLÁUSULA N° 10 EFECTOS DE REFORMAS LEGALES

Es expresamente entendido entres las partes, que en caso de una reforma legal, que conceda de algún modo mayores o iguales beneficios a los trabajadores, que lo estipulado en la presente convención colectiva, al ser aplicado, sustituirá la cláusula en lo que a los beneficios respectivo se refiera, quedando la misma sin efecto alguno y sin que puedan jamás sumarse los nuevos beneficios a los beneficios de la cláusula acordada en la presente convención colectiva.

En el caso que la reforma legal no supere los beneficios que concede esta convención colectiva, ésta seguirá aplicándose siendo entendido igualmente que no podrá jamás sumarse el beneficio legal al beneficio contractual. Para efecto de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con que el beneficio sea llamado.

CLÁUSULA N° 11 EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

La Empresa conviene en imprimir la presente convención colectiva en un número suficiente y entregar a cada trabajador para su conocimiento e información. Adicionalmente entregará al sindicato ciento cincuenta (150) ejemplares de la misma.

CLÁUSULA N° 12 DURACION DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años contados a partir del 1º de Enero de 2011. Sin embargo, su vigencia y aplicación comenzará a partir de la fecha de su depósito por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Es entendido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo no podrán presentarse nuevos proyectos de convención colectiva del trabajo.

CLÁUSULA N° 13 CURSO DE ENTRENAMIENTO

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

La empresa adiestrará a los trabajadores en la operación, manejo y utilización de las distintas maquinas, equipos, herramientas, procesos y sistemas, a los efectos de facilitar y permitir, entre otros, la rotación por turno, la adquisición de experiencia y conocimiento que acrediten meritos para

distinto fines de utilidad, y la suplencia a trabajadores ausentes. La empresa notificará por escrito al trabajador que sea seleccionado para entrenarse, las características y condiciones del entrenamiento. Queda entendido por las partes que el entrenamiento no implica suplencia por parte del trabajador que asista al mismo.

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

Si los cursos o entrenamientos se realizan fuera del horario de trabajo, la empresa pagará las horas que excedan la jornada ordinaria que los trabajadores asistan a los mismos, con una prima equivalente al recargo por sobre tiempo.

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

La empresa informará al sindicato, en el primer trimestre del año, la programación de los cursos que tenga previsto realizar, de acuerdo a lo establecido en esta cláusula.

CLÁUSULA N° 14 PROMOCIÓN A CARGOS SUPERIORES

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

PARAGRAFO UNICO:

Si el trabajador hubiere desempeñado con anterioridad en el empresa el cargo a que es promovido, por razón de sustituciones temporales, su periodo de prueba en dicho cargo se reducirá proporcionalmente, en el mismo número de días en el que haya desempeñado con anterioridad el referido cargo superior.

CLÁUSULA N° 15 TRANSPORTE

La Empresa facilitará a sus Trabajadores el transporte desde Tiara, La Esperanza, Altagracia de la Montaña, El Consejo, Los Teques, La Encrucijada, Las Tejerías, La Victoria, Maracay, Cagua, San Mateo, Valencia, Zuata y San Antonio de los Altos hasta sus instalaciones en el Área de Operaciones (ida y Vuelta), por las rutas y con los horarios y paradas que la Empresa designe.

La empresa podrá modificar en cualquier momento las rutas, paradas y horarios del transporte. También podrá la empresa suspender el servicio de transporte desde alguno de los lugares antes

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

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

CLÁUSULA N° 16 COMEDOR

Con la finalidad de cumplir la Ley de Alimentación para los Trabajadores, la empresa suministrará una (1) comida diaria a sus Trabajadores según el turno en que éstos presten el servicio, en instalaciones debidamente acondicionadas que funcionarán en las instalaciones de la Empresa. La comida será de buena calidad y cumplirá los requerimientos de las normas vigentes. La Empresa absorberá el cien por ciento (100%) del costo de la comida. En los casos en que los Trabajadores de turnos rotativos laboren jornada diurna de doce (12) horas, ellos recibirán de la Empresa un refrigerio en su segundo período de descanso, cuyo costo será absorbido en un cien por ciento (100%) por la Empresa. El beneficio previsto en esta cláusula no tendrá carácter de salario a ningún efecto legal o contractual, de conformidad con lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

En los casos en que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la .voluntad del patrono o patrona, se aplicara lo estipulado en el artículo 6 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras.

CLÁUSULA N° 17 PERMISOS PARA GESTIONES PERSONALES

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

certificados de salud, entre otros.

CLÁUSULA N° 18 PERMISOS A TRABAJADORES QUE ESTUDIEN

La Empresa concederá permisos remunerados a salario básico, hasta por ocho (8) días o dieciséis (16) medios días del año, no acumulables de un año a otro, para que aquellos trabajadores que cursen estudios de educación media, técnica o superior, afines con la labor que realizan en la empresa, puedan formalizar su inscripción y/o presentar exámenes.

Para disfrutar de este beneficio del trabajador deberá solicitar por escrito los permisos a los que se refiere esta cláusula, con un mínimo de setenta y dos (72) horas de anticipación, y obtener de la empresa la debida autorización escrita.

El trabajador estará obligado a presentar a la empresa dentro de los setenta y dos (72) horas siguientes a la fecha de la inasistencia, la constancia de la autoridad competente del instituto educativo donde conste la inscripción o la fecha y hora de los exámenes, según sea el caso, para justificar así su inasistencia. En ningún caso se concederán permisos por más de dos (2) días consecutivos.

CLÁUSULA N° 19 PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS

La Empresa concederá anualmente permisos remunerados a salario básico a un máximo de ocho (8) Trabajadores deportistas que sean previamente seleccionados por un Organismo Oficial del Deporte Venezolano, de carácter nacional o estatal, para que asistan a eventos deportivos regionales, nacionales o internacionales, o para que asistan a las prueba de preselección correspondientes a dichos eventos. Estos permisos se concederán por el tiempo que duren los respectivos eventos, hasta un límite de nueve (9) días continuos en el caso de eventos estatales, regionales o nacionales, y hasta doce (12) días continuos en caso de eventos internacionales. Estos permisos deberán ser solicitados con por lo menos cinco (5) días continuos de anticipación por el Organismo Oficial de Deportes competente y no serán acumulables de un año a otro. Los Trabajadores que utilicen los permisos a que se contrae esta cláusula deberán justificarlos dentro de los tres (3) días continuos siguientes a la fecha de reincorporación al trabajo; si no lo hicieren así la Empresa podrá descontar los salarios correspondientes a los días del permiso.

Adicionalmente, la Empresa concederá permisos remunerados a salario básico a los Trabajadores que la representen oficialmente en un (1) torneo al año, no acumulable de un año a otro, que sea previamente aprobado por la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, a celebrarse en los Estados Aragua y Miranda. Este permiso no podrá beneficiar a más de un (1) Trabajador de cada Departamento, y su duración no excederá de cuatro (4) días. Estos permisos se otorgaran sujeto a la disponibilidad de los reemplazos idóneos correspondientes. Los trabajadores que utilicen los permisos que contempla esta cláusula deberán justificarlo dentro de los tres (3) días continuos siguientes a la fecha de la reincorporación al trabajo; si no lo hiciera así la empresa podrá descontar los salarios correspondientes a los días del permiso. Para disfrutar de este beneficio el trabajador deberá solicitar por escrito los permisos a los que se refiere esta cláusula, anexando constancia suficiente donde consten la fecha de los eventos deportivos, con un mínimo de cinco (5) días de anticipación y obtener la debida autorización escrita.

CLÁUSULA N° 20 DETENCIONES

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

- A.- Que el Trabajador no hubiere incurrido en causa que justifique la detención.
- B.- Que la detención o régimen de presentación no exceda de catorce (14) días hábiles.
- C.- Que el Trabajador se reincorpore al trabajo dentro de los tres (3) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de haber sido puesto en libertad.
- D.- Que el Trabajador presente en la Empresa, en la oportunidad de reincorporarse a su trabajo, el correspondiente justificativo firmado por la autoridad competente que acredite el tiempo de la detención.

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

CLÁUSULA N° 21 SERVICIO MILITAR

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

CLÁUSULA N° 22 ASISTENCIA LEGAL POR ACCIDENTES DE TRANSITO

La Empresa conviene en suministrar asistencia legal al Trabajador que sea detenido como consecuencia de un accidente de tránsito, mientras conducía un vehículo de la Empresa o particular, siempre y cuando el Trabajador no haya provocado el accidente por su imprudencia o irresponsabilidad, como por ejemplo al conducir en estado de ebriedad, a exceso de velocidad, o irrespetando las leyes de Tránsito.

La asesoría se limitará a la asistencia requerida en el momento de la detención, para tratar de obtener la libertad del Trabajador.

CLÁUSULA N° 23 SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

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

A los efectos de la aplicación práctica de ésta Cláusula, la Empresa entregará al Trabajador una indemnización equivalente a su salario básico, limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales, en las oportunidades de pago del salario. Dado que la empresa utiliza un proceso de de autoliquidación de contribuciones de seguridad social, como el sistema "TIUNA", la Empresa compensará automáticamente los pagos que realice al Trabajador con aquellos que éste deba recibir del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Los beneficios previstos en esta cláusula, adicionales a los establecidos en la Ley, están condicionados a que los reposos expedidos por el Instituto Venezolano Seguros Sociales sean expresamente conformados por el Servicio Médico de la Empresa. El contenido de esta cláusula deberá ser revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los trabajadores. En los casos de laboral, la misma se registrá Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nº 24 REPOSOS DE MATERNIDAD

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

A los efectos de la aplicación práctica de ésta Cláusula, la Empresa entregará a la Trabajadora una indemnización equivalente a su salario básico, limitado hasta diez (10) salarios mínimos mensuales, en la oportunidad de pago del salario. Dado que la empresa utiliza un proceso de autoliquidación de contribuciones de seguridad social, como el sistema TIUNA", la Empresa compensará automáticamente los pagos que realice al Trabajador con aquellos que éste deba recibir del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

CLÁUSULA Nº 25 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGIA y MATERNIDAD

Hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema Prestacional de Salud, la Empresa pondrá a disposición de sus Trabajadores la posibilidad de afiliarse a un plan de gastos de hospitalización cirugía y maternidad. La Empresa absorberá el cien por ciento (100%) del costo del plan del titular y de su grupo familiar directo (cónyuge e hijos), el cual:

- A- Para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá una cobertura de Treinta Mil Bolívars (Bs. 30.000,00) con un deducible si lo asume el trabajador por cada siniestro de Setecientos Bolívars (Bs. 700) por patología.
- B- Para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá una cobertura de Treinta y Cinco Mil Bolívars (Bs. 35.000,00) con un deducible si lo asume el trabajador por cada siniestro de Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) por patología.
- C- Para el tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá una cobertura de Cuarenta Mil Bolívars (Bs. 40.000,00) con un deducible si lo asume el trabajador por cada siniestro de Mil Quinientos Bolívars (Bs. 1.500,00) por patología.
- D- Para gastos de maternidad, durante el tiempo de vigencia de la presente Convención Colectiva tendrá una cobertura de Quince Mil Bolívars (Bs. 15.000,00), por patología.

Para gastos de maternidad, durante el tiempo de vigencia de la presente Convención Colectiva tendrá una cobertura de Quince Mil Bolívars (Bs. 15.000,00).

Para gastos Ambulatorios y Farmacia, durante el tiempo de vigencia de la presente Convención Colectiva tendrá una cobertura de Cinco Mil Bolívares (Bs. 5.000,00).

El trabajador podrá afiliar a su cónyuge, hijos menores de edad e hijos mayores hasta los veinticinco (25) años que dependan económicamente de él.

Los padres hasta los setenta y cinco (75) años de edad también podrán ser incluidos, pero en este caso el Trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un (1) año al servicio de la Empresa para poder incluirlos, y el costo del plan por lo que respecta a los padres será absorbido de por mitad (50% y 50%) por la Empresa y el respectivo Trabajador. El plan, por lo que respecta a los padres, tendrá una cobertura de Quince Mil Bolívares (Bs. 15.000,00) y un deducible para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Setecientos Bolívares (Bs. 700,00) por caso; para el segundo y tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Mil Bolívares (Bs.1.000,00) por caso.

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

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

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

CLÁUSULA N° 26 AYUDA AL TRABAJADOR

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

CLÁUSULA N° 27 SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá un seguro colectivo de vida para sus Trabajadores, con cobertura de muerte natural. La Empresa absorberá el cien por ciento (100%) del costo de la prima correspondiente al trabajador/titular. Los beneficios cubiertos se pagarán en los términos y condiciones previstas en la respectiva póliza. La cobertura de este seguro será el equivalente a veinte (20) meses de Salario Básico del respectivo Trabajador. La afiliación del Trabajador al seguro colectivo de vida será voluntaria. El contenido de esta cláusula será revisado y actualizado por las Partes tan pronto entren en vigencia las nuevas normas sobre seguridad social integral. El propósito de esta actualización será básicamente evitar la acumulación de beneficios y cumplir con el nuevo régimen legal, sin perjuicio para los Trabajadores.

CLÁUSULA N° 28 SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES

La Empresa mantendrá un seguro colectivo de accidentes personales para sus Trabajadores. La

Empresa absorberá el cien por ciento (100%) del costo de la prima correspondiente al trabajador/titular. Los beneficios cubiertos se pagarán en los términos y condiciones previstas en la respectiva póliza. La cobertura de este seguro será de hasta veinte (20) meses de Salario Básico del respectivo Trabajador en caso de incapacidad parcial y permanente o muerte accidental del Trabajador y de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la cobertura total, dependiendo del tipo de incapacidad parcial y permanente. La afiliación del Trabajador al seguro colectivo de accidentes personales será voluntaria.

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

CLÁUSULA N° 29 GASTOS FUNERARIOS

La Empresa conviene en mantener un plan de gastos funerarios que ampare a los Trabajadores ya su cónyuge, hijos y padres, siempre que dependan económicamente del Trabajador:

La Empresa, por su parte, aportara al plan, por cada fallecimiento, la cantidad máxima de:

- Seis Mil Bolívars (Bs. 6.000,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Ocho Mil Bolívars (Bs. 8.000,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Diez Mil Bolívars (Bs. 10.000,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

Estos montos se pagarán en la oportunidad en que se produzca el fallecimiento de alguna de las personas cubiertas por el mismo, para atender los gastos asociados con el sepelio.

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

CLÁUSULA N° 30 MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

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

Los permisos a que se refiere esta cláusula deben solicitarse a la Empresa por escrito, con un mínimo de quince (15) días continuos de anticipación, para ser disfrutados únicamente en la fecha del matrimonio. Los permisos no procederán cuando el matrimonio civil se celebre durante el período de disfrute de las vacaciones del Trabajador o éste se encuentre de reposo o suspendida su relación de trabajo con la Empresa. Además del permiso la Empresa otorgará a los Trabajadores, en la oportunidad en que contraigan matrimonio civil, una gratificación única y especial de carácter no salarial, por:

- Cuatrocientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs.F 450,00) durante el primer año de vigencia de esta

Convención Colectiva.

- Quinientos Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs.F 540,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva
- Seiscientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs.F 650,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

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

CLÁUSULA N° 31 NACIMIENTO DE HIJOS DEL TRABAJADOR

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

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

- Cuatrocientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs.F 450,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- ~ Quinientos Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs.F 540,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- ~ Seiscientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs.F 650,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

En caso que ambos padres sean Trabajadores la gratificación se entregará a uno solo de ellos. En caso de partos múltiples la contribución se pagará por cada hijo. En todos los casos el Trabajador deberá presentar a la Empresa constancia del nacimiento y prueba de la filiación dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al alumbramiento, ya que de lo contrario la Empresa le descontará el salario de los días de permiso y la gratificación concedida.

CLÁUSULA N° 32 FALLECIMIENTO

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

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

trabajadores adicionales, para asistir a los actos del sepelio.

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

CLÁUSULA N° 33 MONTEPÍO

La Empresa descontará del salario de los Trabajadores en cada caso, la cantidad de:

A.- Quince Bolívars (Bs. 15,00) por el fallecimiento de padres, hijos o cónyuge o concubina (o) de algún Trabajador,

B.- Cinco Bolívars (Bs. 5,00) por el fallecimiento de abuelos de algún Trabajador, y

C.- Treinta Bolívars (Bs. 30,00) en cada oportunidad de fallecimiento de algún Trabajador.

El sindicato solicitará oportunamente a la empresa el descuento del beneficio, consignando los recaudos legales pertinentes. En caso que el Sindicato presentara más de cinco (5) solicitudes en el transcurso de un (1) mes calendario, la oportunidad aplicación de esta cláusula será acordada entre la Empresa y el Sindicato.

En caso de fallecimiento de un trabajador lo recaudado se entregará a su viuda(o) o concubina(o), y en defecto de esta a alguno de sus hijos mayores de edad o padres. En todos los casos la entrega se hará contra la presentación de los documentos que acrediten el fallecimiento y el parentesco.

CLÁUSULA N° 34 BECAS PARA LOS TRABAJADORES

La Empresa concederá quince (15) becas durante cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para ser distribuidas entre los Trabajadores amparados por la misma, de manera que los mismos puedan cursar estudios de bachillerato, técnico, superior o de idiomas.

Estas becas se pagarán por cada mes escolar efectivo, a razón de:

- Doscientos Bolívars Fuertes (Bs.F 200,00) durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva.

- Doscientos Cuarenta Fuertes (Bs.F 240,00) durante el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva.

- Doscientos Noventa Fuertes (Bs.F 290,00) durante el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva.

Un comité compuesto por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato supervisará la asignación de las becas, de acuerdo con el Reglamento existente.

Se perderá la beca de inmediato cuando finalice, por cualquier causa que sea, la relación laboral del Trabajador becario con la Empresa. El beneficio previsto en esta cláusula es un beneficio social no remunerativo; en consecuencia, no tendrá carácter salarial a ningún efecto legal o contractual de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento.

CLÁUSULA N° 35 BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

A.. La Empresa concederá becas para los hijos de sus Trabajadores, cuya filiación esté legalmente probada y que cursen estudios regulares de educación primaria o secundaria en un plantel educacional inscrito en el Ministerio del Poder Popular para la Educación a razón de treinta (30)

becas para primaria y veinticinco (25) para secundaria. Estas becas se pagarán por cada mes escolar efectivo, a razón de:

- Doscientos Bolívars Fuertes (Bs.F 200,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Doscientos Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs.F 240,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Doscientos Noventa Bolívars Fuertes (Bs.F 290,00) Durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

Estas becas las otorgará la Empresa a los hijos de sus Trabajadores que hayan obtenido mejores calificaciones en el año escolar inmediato anterior y se pagarán a razón de diez (10) meses por año escolar. En caso de estudiantes con similares calificaciones serán preferidos los hijos de los Trabajadores con mayor antigüedad al servicio de la Empresa. Un comité conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato supervisará la asignación de las becas, de acuerdo con el reglamento existente.

B.- Se perderá la beca de inmediato cuando finalice, por cualquier causa que sea, la relación laboral del respectivo Trabajador becario con la Empresa.

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

CLÁUSULA N° 36 ÚTILES ESCOLARES

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

- Seiscientos Cincuenta Bolívars Fuertes (Bs.F 650,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Setecientos Ochenta Bolívars Fuertes (Bs.F 780,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Mil Bolívars Fuertes (Bs.F 1.000,00) de esta durante el tercer año de vigencia Convención Colectiva.

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

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

CLÁUSULA N° 37 JUGUETES

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

- Quinientos Bolívars Fuertes (Bs.F 500,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención

Colectiva.

- Seiscientos Bolívares Fuertes (Bs.F 600,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Setecientos Veinte Bolívares Fuertes (Bs.F 720,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

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

Este beneficio podrá ser otorgado mediante ticket o medio electrónico de pago, a criterio de la empresa.

CLÁUSULAS N° 38 FIESTA DE FIN DE AÑO Y FIESTA INFANTIL

La empresa se compromete a continuar realizando para los trabajadores, una fiesta de fin de año. Los trabajadores que por su tiempo en la planta o por estar de reposo medico o por enfermedad de su cónyuge, hijos o padres se vean imposibilitados de asistir a dicha fiesta, recibirán de la empresa un aporte único y especial a través de la tarjeta de alimentación, de la siguiente forma:

- Quinientos Ochenta Bolívares Fuertes (Bs.F 580,00) durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Seiscientos Noventa Bolívares Fuertes (Bs.F 690,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva.
- Ochocientos Treinta Bolívares Fuertes (Bs.F 830,00) durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva.

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

Así mismo, la Empresa conviene en organizar una fiesta infantil, para los hijos de los Trabajadores hasta la edad de doce (12) años inclusive, la cual no debe coincidir con la fiesta fin de año.

La oportunidad de realización de estas fiestas será acordada entre la Empresa y el Sindicato.

CLÁUSULA N° 39 PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

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

CLÁUSULA N° 40 REFRIGERIO EN HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA N° 41 PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

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

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

CLÁUSULA N° 42 SUSTITUCIONES TEMPORALES

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

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

CLÁUSULA N° 43 TIEMPO DE VIAJE

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

- A.- Setenta y ocho y medio (78,5) minutos para los Trabajadores que viajen desde Maracay y San Antonio de los Altos.
- B.- Setenta y uno y medio (71.5) minutos para los Trabajadores que viajen desde La Victoria, El Consejo, Cagua, Zuata, La Encrucijada, San Mateo y Los Teques.
- C.- Cuarenta y ocho y medio (48.5) minutos para los Trabajadores que viajen desde Las Tejerías.
- D.- Veintitrés (23) minutos para los Trabajadores que viajen desde Tiara, La Esperanza y Altagracia de la Montaña.

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

CLÁUSULA N° 44 APOORTE CAJA DE AHORRO

El Trabajador que lo desee aportara mensualmente a la Caja de Ahorros hasta el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual, y la Empresa contribuirá con un aporte equivalente al sesenta por ciento (60%) del aporte del trabajador. Los aportes de la Empresa para el fomento del ahorro de los Trabajadores no tendrán carácter salarial a ningún efecto legal o contractual, a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 45 ABASTO

La Empresa entregara mensualmente al trabajador un pago mensual equivalente a dieciocho (18) unidades tributarias para el año 2011; a partir de la fecha de la obtención del permiso de afectación ambiental, este monto se incrementara a veinte (20) unidades tributarias para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva y veintidós (22) unidades tributarias para el tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, a través de tarjetas electrónicas de alimentación que solo podrá ser utilizado para la adquisición de alimentos y comidas. Este beneficio no tiene carácter salarial de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del trabajo y en su reglamento.

PARAGRAFO UNICO:

La Empresa conviene en mantener este beneficio a favor de los Trabajadores, no obstante a que al haber dado cumplimiento a la obligación establecida en los Títulos Mineros, y de acuerdo lo establecido en la clausula 45 de la Convención Colectiva derogada, había cesado esa obligación, al haber construido un abasto en beneficio de aquellos.

La presente cláusula tendrá vigencia a partir del primero (1°) de enero de 2011.

CLÁUSULA N° 46 VIVIENDA

Con el fin de contribuir al mejoramiento socioeconómico de sus trabajadores, la empresa conviene en establecer un programa de préstamo para la adquisición o remodelación de vivienda de acuerdo a las siguientes condiciones:

- A.- Se otorgaran seis (6) préstamos, durante el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva de hasta veinte mil bolívares (8s. 20.000,00) cada uno.
- B.- Se otorgaran seis (6) préstamos, durante el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva de hasta veinte cinco mil bolívares (8s. 25.000,00) cada uno.
- C.- Se otorgaran seis (6) préstamos, durante el tercer año de vigencia de esta Convención Colectiva de hasta treinta mil bolívares (8s. 30.000,00) cada uno.

1. Dichos préstamos generaran un interés anual no mayor al diez por ciento (10%) que fijara la empresa de acuerdo a las regulaciones legales respectivas y que junto con el capital deberá reintegrarlo el trabajador por descuento de nomina en cuarenta y ocho (48) cuotas mensuales iguales y consecutivas a partir del mes siguiente de hacerse efectivo el préstamo. En caso de terminación de la relación de trabajo, por cualquier causa, las partes acuerdan que el préstamo se considerara de plazo vencido, debiendo el trabajador cancelar la obligación, autorizando a la empresa compensar el monto adeudado de la liquidación de prestaciones sociales que le corresponda.
2. Un comité conformado por. dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes del sindicato supervisara la asignación de los préstamos, de acuerdo con el reglamento que fijen entre ambas partes.
3. Este beneficio no tendrá carácter salarial de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del trabajo.

CLÁUSULA N° 47 PAGO DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL

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

Las Partes reconocen que el salario mensual de los Trabajadores ya incluye el pago de los días de descanso y feriados comprendidos en el respectivo período, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, la Empresa pagará por los días de descanso y feriados una prima equivalente al promedio de lo pagado al Trabajador en el respectivo mes por los conceptos de tiempo de viaje y bono nocturno que hayan sido devengados en el curso de la jornada normal y ordinaria de trabajo de dicho período.

La prima también incluirá el promedio de lo pagado al Trabajador en el respectivo mes por sobretiempo y los pagos adicionales por los días Domingos y Feriados laborados, pero sólo en aquellos meses en que el Trabajador haya laborado sobretiempo de manera regular y permanente, por un mínimo de veinte (20) horas en el respectivo mes. Esta prima no se pagará cuando el Trabajador haya perdido el derecho a la remuneración del día de descanso, de acuerdo a lo previsto en esta cláusula.

CLÁUSULA N° 48 TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO Y FERIADOS

La Empresa conviene en remunerar el trabajo realizado en días de descanso y feriados con un ochenta y cinco por ciento (85%) de recargo sobre el valor convenido para la jornada ordinaria diurna y con un ciento veinte por ciento (120%) de recargo para la jornada nocturna. Es entendido que en estos porcentajes están incluidos los recargos previstos para los mismos conceptos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, incluyendo el recargo por el Bono Nocturno, adicionando el salario del día.

Cuando un Trabajador preste servicios en su día de descanso semanal por cuatro (4) o más horas tendrá derecho a un (1) día completo de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas tendrá derecho a medio (½) día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Cuando un Trabajador preste servicios en un día feriado por cuatro (4) o más horas tendrá derecho a una prima equivalente a medio (1/2) día de salario básico y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas recibirá una prima equivalente a la cuarta (1/4) parte de un día de salario básico. Cuando el Trabajador labore un día de descanso que coincida con un día feriado, el día se pagará como un día de descanso trabajado más una prima equivalente a medio (1/2) día de salario básico. Cuando coincidan dos (2) días feriados y el Trabajador los labore, el pago se hará si fuese un (1) sólo día feriado.

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

CLÁUSULA N° 49 HORAS EXTRAS

La Empresa conviene en remunerar las horas extraordinarias que los Trabajadores laboren en la jornada diurna establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, con un ochenta y cinco por ciento (85%) de recargo sobre el valor hora de la jornada ordinaria y en pagar las horas extraordinarias que los Trabajadores laboren en la jornada nocturna establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, con un ciento veinte por ciento (120%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria. Es entendido que en los dos recargos están incluidos los porcentajes indicados para el trabajo en horas extraordinarias y en el recargo de las horas extraordinarias nocturnas, adicional mente el pago del bono nocturno, previstos ambos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

El Trabajador que labore en turnos de ocho (8) horas diarias tendrá libre el día siguiente, como descanso compensatorio, cuando hubiere prestado servicios por cuatro (4) o más horas extras inmediatamente después de concluida su jornada de trabajo ordinaria.

CLÁUSULA N° 50 REDOBLE DE JORNADA

A.- El Trabajador que labore en turnos rotativos deberá permanecer en su puesto y continuar laborando inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria de trabajo, en caso de que su relevo falte al trabajo o llegue con retardo. En esos casos el Trabajador tendrá derecho al pago de las horas extras que labore y a una prima equivalente a un (1) día de salario básico adicional siempre y cuando labore como mínimo dos (2) horas extraordinarias inmediatamente después de finalizada su jornada ordinaria, tratándose de un Trabajador en jornada de doce (12) horas diarias

B.- El Trabajador que labore en turnos de doce (12) horas diarias, tendrá libre el siguiente como descanso compensatorio, cuando labore dos (2) o más horas extras inmediatamente después de concluida su jornada ordinaria diaria. Si al día siguiente del redoble es un día de descanso del trabajador, este tendrá la opción de cobrar y no disfrutar el día compensatorio o de disfrutarlo en el día que de común acuerdo fije con su supervisor, dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes.

C.- El Trabajo en redoble no excederá de cuatro (4) horas, excepto en casos excepcionales de comprobada necesidad.

D.- La Empresa garantizará el transporte de regreso del Trabajador y pagará con el recargo aplicable a las horas extras el tiempo que el trabajador deba esperar en la Empresa por el referido Transporte.

CLÁUSULA N° 51 PRIMA POR LLAMADAS DE URGENCIA

A.- El Trabajador puede ser requerido a laborar en forma intempestiva en un periodo de dos (2) horas, después de haber concluido su jornada diaria y haberse retirado de las instalaciones de la Empresa, limitándose el trabajo a aquel que se requiera para resolver la situación de emergencia. En esos casos el Trabajador cobrará sus horas extras por el trabajo efectivo que realice, la prima por tiempo de viaje y una prima equivalente a un (1) día de salario básico si la llamada fuere hecha luego de transcurridas tres (3) horas, como mínimo, de finalizada la jornada del respectivo Trabajador, y de medio (1/2) día en cualquier otro caso. Además, el Trabajador tendrá un (1) día libre, como descanso compensatorio, en los casos en que realice un trabajo efectivo por más de tres (3) horas. El Trabajador se pondrá de acuerdo con su supervisor respecto de la oportunidad del disfrute del descanso compensatorio, que deberá ocurrir dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes. En los casos de trabajos de urgencia a los que se refiere esta cláusula la Empresa garantizará el transporte del Trabajador y pagará con el recargo aplicable a las horas extras el tiempo que el Trabajador deba esperar en la Empresa por el referido transporte.

B.- Si el trabajo que se genere como consecuencia de una llamada de urgencia fuere realizado en un día feriado o de descanso del Trabajador no se aplicará esta cláusula sino lo previsto en la cláusula titulada "Trabajo en días de descanso y feriados" de esta Convención Colectiva, pero el trabajador tendrá además a percibir una suma equivalente a medio (1/2) día de salario básico.

CLAUSULA N° 52 BONO NOCTURNO

La Empresa conviene en pagar el trabajo nocturno; esto es, aquel realizado entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa de trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante el mes anterior.

Es entendido que en este porcentaje está incluido el recargo para el trabajo nocturno previsto en la

Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA N° 53 VACACIONES

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

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

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

La presente cláusula tendrá vigencia a partir del primero (1°) de enero de 2011.

CLÁUSULA N° 54 BONO VACACIONAL

La Empresa pagará al Trabajador, en la oportunidad del disfrute de sus vacaciones, un bono vacacional equivalente a cincuenta y seis (56) días de salario normal. El salario que se tomará en cuenta a estos efectos es el previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Es entendido por las Partes que el beneficio previsto en esta Cláusula ya comprende el bono vacacional previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

La presente cláusula tendrá vigencia a partir del primero (1°) de enero de 2011.

CLÁUSULA N° 55 BONO POST VACACIONAL

La Empresa conviene en otorgar a cada trabajador un bono post vacacional equivalente a Seiscientos Bolívars (Bs. 600,00) a partir de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, Setecientos Bolívars (Bs. 700,00) a partir del primero (1°) de enero de 2012 y Ochocientos Bolívars (Bs. 800,00) a partir del primero (1°) de enero de 2013, al momento del reintegro de sus labores habituales luego del disfrute de las vacaciones anuales. Este bono no tendrá carácter salarial para ningún efecto legal y/o contractual.

La presente cláusula tendrá vigencia a partir del primero (1°) de enero de 2011.

CLAUSULA N° 56 INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

La Empresa conviene en cancelar a sus Trabajadores un bono de incentivo orientado a reconocer su mayor esfuerzo en alcanzar las cifras de producción; seguridad en la operación y asistencia. Su cálculo vendrá dado por los resultados de los parámetros que a continuación se indican teniendo como un monto máximo a cancelar el equivalente a cincuenta y dos (52) días de salario básico por trabajador en cada año calendario en pagos parciales de forma trimestral.

Los parámetros para el pago de este bono de incentivo son las que a continuación se indican:

A.- Se pagarán hasta cinco (5) días trimestrales a salario básico, a cada trabajador, en caso que no hubieren accidentes en el trimestre al cual se refiera.

B.- Se pagarán hasta cuatro (04) días trimestrales a salario básico, a cada trabajador en caso que se supere el indicador de producción estipulado al inicio de cada trimestre.

C.- Se pagarán hasta cuatro (04) días trimestrales a salario básico, a cada trabajador que hubiere tenido una asistencia perfecta en el respectivo trimestre.

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

La forma de cálculo de este beneficio para cada trabajador se realizara de acuerdo al procedimiento la Empresa y los Representantes del Sindicato establezcan.

CLÁUSULA N° 57 BONO DE EXPOSICION A ALTAS TEMPERATURAS

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores un bono de riesgo a exposición al altas temperaturas, equivalente al seis (6%) por ciento del salario básico mensual. El referido bono va hacer otorgado a los trabajadores en cuyas funciones ameritan el uso de traje aluminizado, el cual está compuesto por chaqueta aluminizada, pantalón aluminizado, careta aluminizada, polainas aluminizadas, gorro ninja aluminizado, delantal aluminizado, bota tipo soldador, respirador con filtros o cartuchos adecuados, lentes panorámicos, lentes claros u oscuros y protectores auditivo.

Este bono formara parte del salario básico con todos sus beneficios legales y contractuales.

CLÁUSULA N° 58 RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIOS

La Empresa conviene en reconocer a los trabajadores por los años ininterrumpidos de servicio prestado a la misma y con el objeto de lograr un mayor compromiso con la organización, reforzando sus valores, principios y compromiso con la gente.

En este sentido, la Empresa reconocerá a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25,30 años ininterrumpidos de servicio en la misma, mediante la entrega de un obsequio en un acto especial organizado por ella en la primera quincena del mes de noviembre de cada año.

El sindicato formulara a la Empresa las sugerencias que considere convenientes con la finalidad de incentivar la participación a los trabajadores en el acto que se organice al efecto.

CLÁUSULA N° 59 PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS O UTILIDADES

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

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

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

CLÁUSULA N° 60 TABULADOR

La Empresa y el Sindicato acuerdan desde la fecha de depósito de la presente Convención Colectiva en la inspección del Trabajo el establecimiento de un tabulador salarial compuesto de siete (7) grados en los cuales se ubican cada uno de los cargos de la nómina contractual y en tres (3) pasos salariales de crecimiento en cada nivel, tomando en cuenta la evaluación de desempeño.

Todo nuevo trabajador que ingrese a la Empresa, se ubica salarialmente en el paso uno (1) del grado del cargo.

Si un trabajador es promovido a un cargo de mayor grado deberá ubicarse en el paso uno (1) del grado donde se ubique su nuevo cargo, salvo que el sueldo básico de ese paso sea igual al que ya posee el trabajador, en ese caso deberá asignársele el paso siguiente que represente un incremento.

El nuevo esquema del Tabulador para cada trabajador se implementará de acuerdo al procedimiento que la Empresa y los Representantes del Sindicato establezcan.

CLÁUSULA N° 61 AUMENTO DE SALARIO Y BONIFICACIÓN

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

- a) En fecha primero (1°) de mayo de 2011, la cantidad de Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) mensuales.
- b) En fecha primero (1°) de enero de 2012, la cantidad de Doscientos Setenta y Cinco Bolívars (Bs. 275,00) mensuales.
- e) En fecha primero (1°) de julio de 2012, la cantidad de Doscientos Setenta y Cinco Bolívars (Bs. 275,00) mensuales.
- d) En fecha primero (1°) de enero de 2013, la cantidad de Doscientos Setenta y Cinco Bolívars (Bs. 275,00) mensuales.
- e) En fecha primero (1°) de julio de 2013, la cantidad de Doscientos Setenta y Cinco Bolívars (Bs. 275,00) mensuales.

PARAGRAFO PRIMERO:

En caso de que los índices de inflación acumulada en los seis (6) meses anteriores a cada aumento de salario multiplicados por el salario básico de cada trabajador en forma individual que arroje una cifra superior al aumento establecido por este Convenio Colectivo en esa fecha, el nuevo aumento de salario básico del trabajador será el que se vea incrementado por la inflación y no se tomará en cuenta para el nuevo salario el aumento establecido para la fecha respectiva en esta cláusula. En caso contrario, si el aumento por la inflación no es superior al establecido por esta cláusula, se tomará el aumento indicado para esa fecha. Las cifras de inflación acumulada a ser tomadas en cuenta en cada fecha de aumento salarial serán las que publique el Banco Central de Venezuela.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Queda convenido entre las Partes que a los aumentos de salario previstos en esta cláusula se imputará cualquier ajuste del salario mínimo o aumento de salario que se establezca directamente o que sea consecuencia de una disposición legal o gubernamental, para entrar en vigencia dentro de los tres (3) meses anteriores o posteriores a la fecha en que los aumentos aquí previstos entren en vigencia. Los aumentos o ajustes de salario que acuerde la Empresa libremente o de común acuerdo

con el Sindicato también se imputarán a los aumentos por disposición legal o gubernamental, de manera tal que en todos los casos el Trabajador solo tendrá derecho a recibir la diferencia que existiera a su favor, si la hubiere.

PARAGRAFO TERCERO:

La Empresa conviene en otorgar a sus Trabajadores que se encuentren activos para la fecha de depósito de la presente Convención Colectiva en la Inspectoría del Trabajo, una bonificación única y especial de Veinte Mil Bolívars (Bs. 20.000). Esta Bonificación no tendrá carácter salarial para ningún efecto.

CLÁUSULA N° 62 PAGO DE PRESTACIONES EN CASO DE RENUNCIA

La Empresa conviene en liquidar cada año como si se tratara de un despido injustificado, hasta once (11) de sus Trabajadores con una antigüedad superior a cinco (5) años al servicio de la Empresa, que renuncien voluntariamente a su trabajo. Este beneficio no será acumulable de un año a otro y únicamente por lo que respecta a las indemnizaciones que la Ley Orgánica del trabajo prevea para sancionar el despido injustificado.

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

CLÁUSULA N° 63 OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DEL SALARIO

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

La Empresa a los fines de dar cumplimiento al artículo 133 parágrafo quinto de la ley orgánica del trabajo, se compromete a entregar a cada trabajador un recibo de pago donde conste de forma detallada todos y cada uno de los conceptos salariales y no salariales que le sean depositados en su respectiva cuenta bancaria.

CLÁUSULA N° 64 OPORTUNIDAD PARA EL PAGO DE PRESTACIONES

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

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

CLÁUSULA N° 65 UNIFORMES Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

A.- La Empresa entregará a sus Trabajadores que laboren en la mina, la planta metalúrgica, el laboratorio de control de calidad, el almacén y los talleres de mantenimiento, cuatro (4) uniformes, un (1) impermeable y un (1) par de zapatos o botas de seguridad en el momento de ser contratados. Posteriormente se le entregará a éste personal un (1) uniforme cada cuatro (4) meses. Para aquellos Trabajadores que presten servicios en áreas expuestas a abundantes cantidades de polvo la dotación inicial será de cinco (5) uniformes. Los Trabajadores que laboren en la mina, la planta metalúrgica, el almacén y mantenimiento, en actividades diferentes a labores administrativas, recibirán a su ingreso en la Empresa, y luego cada seis (6) meses, una (1) toalla de buena calidad; y la tela de su uniforme será preferentemente de jeans. Los uniformes continuarán siendo propiedad de la Empresa, no podrán ser utilizados en labores distintas del trabajo, serán de uso obligatorio en el mismo y no formarán parte del salario.

B.- La Empresa entregará a sus Trabajadores amparados por esta convención colectiva al ingresar a la empresa, y luego cada mes, cuatro (4) pastillas de jabón (tamaño baño) y un kilogramo (1kg) de detergente en polvo; éste último deberá ser destinado a la limpieza de los uniformes. Los Trabajadores se comprometen a mantener sus uniformes en excelente estado de limpieza y conservación en todo momento. La entrega de las pastillas de jabón sustituye el suministro de jabón en los vestuarios.

C.- La Empresa entregará a sus Trabajadores los equipos de protección personal que se requieran de acuerdo con los riesgos laborales a que estén expuestos, como por ejemplo calzado de seguridad, cascos, protección ocular, protección respiratoria. Estos equipos serán de buena calidad y de uso obligatorio en las labores para las cuales hayan sido entregados. Los trabajadores serán responsables por el cuidado y mantenimiento de dichos equipos. Los mismos serán devueltos a la Empresa a la terminación de la relación de trabajo o en la oportunidad en que ella lo exija. El reemplazo por uso normal de los equipos de protección personal se hará con la periodicidad que disponga el departamento de Seguridad Industrial de la Empresa, o quien haga sus veces, en ~ase a la vida útil de los mismos estimada para cada área o puesto de trabajo.

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

E.- El Sindicato verificara de manera permanente que la empresa de cumplimiento a lo establecido en esta cláusula.

CLÁUSULA N° 66 VESTUARIOS

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

La Empresa podrá abrir y revisar el contenido de los armarios de los trabajadores que considere conveniente, siempre que lo haga en presencia del respectivo trabajador respectivo o un directivo sindical. El trabajador podrá hacerse acompañar a estos fines por un directivo del sindicato; si el trabajador o el sindicato se negaren a cooperar, la empresa podrá abrir el armario en presencia de dos testigos para el momento de la apertura y revisión del contenido del armario.

CLÁUSULA N° 67 SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y BEBIDAS HIDRATANTES

La Empresa continuará suministrando en los sitios de trabajo agua potable en beneficio de los Trabajadores. Adicionalmente, la Empresa continuará su política de suministrar bebidas hidratantes, a los puestos de trabajos que lo ameriten de acuerdo con la evaluación del puesto de trabajo que haga el Servicio Médico de la Empresa.

CLÁUSULA N° 68 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A los efectos de lograr la mejor aplicación de las normas de higiene y seguridad industrial y de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, las partes convienen en mantener el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité estará integrado por doce (12) miembros seis (6) de los cuales serán designados por la empresa y seis (6) por los trabajadores. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por estos mediante votación directa y secreta, para optimizar el rendimiento y efectividad del comité en las labores riesgosas de la empresa. Los miembros del comité que sean electos por los trabajadores estarán amparados por la inamovilidad a que se contrae el artículo 449 de la Ley Orgánica del Trabajo mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los cuatro (4) meses siguientes al vencimiento del periodo por el cual fueron electos. Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Higiene y Seguridad Industrial deberán ser trabajadores de empresa y duraran dos (2) años en el ejercicio de sus cargos. Los miembros de este comité están obligados a vigilar las condiciones de trabajo de todo trabajador, de acuerdo a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y a las Normas COVENIN que resulten aplicables.

Ambas partes reconocen como parte integrantes y de obligatorio cumplimiento el Reglamento Interno de Seguridad Ocupacional, y se comprometen a desarrollar políticas que garanticen la seguridad, higiene, asistencia, prevención y protección de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores, con el fin de amparar sus vidas, salud física y mental. El sindicato y la empresa participaran activamente para el logro de dichos objetivos, instruyendo a los trabajadores sobre la obligación de cumplir las normas de higiene y seguridad industrial.

Los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales serán notificados a las autoridades competentes y al sindicato, y serán investigados de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y en las normas COVENIN que resulten aplicables. La Empresa entregara al sindicato y al comité copia de la información que suministre el Ministerio del Trabajo en relación con los accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales.

CLÁUSULA N° 69 VEHÍCULOS DE EMERGENCIA

La Empresa mantendrá dos (2) ambulancias para el traslado de emergencia de los Trabajadores que requieran ser movilizados desde las instalaciones de la Empresa hasta un centro asistencial. La Empresa asumirá el costo del traslado del Trabajador en esos casos de emergencia, desde dicho centro asistencial hasta su residencia.

Adicionalmente, la Empresa mantendrá a disposición otro vehículo en sus instalaciones, prestó al traslado de Trabajadores que requieran ser movilizados desde las instalaciones de la Empresa hasta un centro asistencial. Tal disposición se acoge en atención a lo previsto en la LOPCYMAT.

CLÁUSULA N° 70 LENTES CORRECTIVOS DE SEGURIDAD

Hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema Prestacional de Salud, la Empresa pondrá a

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

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

CLÁUSULA N° 71 INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO

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

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

CLÁUSULA N° 72 CONTRATACIÓN PERSONAL

La Empresa conviene en solicitar al Sindicato hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de la mano de obra amparada por esta Convención Colectiva que se requiera contratar en las áreas de la Mina, Ingeniería, Mantenimiento, Metalurgia, Laboratorio de Control de Calidad, Almacén, Servicios Generales y Seguridad e Higiene y Medio Ambiente, con la excepción del personal administrativo, supervisores y cargos superiores a los supervisores, secretarías y personal de vigilancia, que serán contratado por la Empresa libremente.

El procedimiento a seguir para el suministro de candidatos será el siguiente:

1. La Empresa solicitará por escrito al Sindicato la presentación de candidatos, con la lista de requisitos que ellos deben cumplir.
2. El Sindicato presentará, dentro de los diez (10) días hábiles inmediatos siguientes a la recepción de la solicitud de la Empresa, los candidatos para cubrir el cargo en referencia, anexando a los documentos personales de los candidatos, la carta de postulación sindical. Si los candidatos presentados no llenaren los requisitos exigidos por el cargo, la Empresa lo notificara al Sindicato.

3. La Empresa quedará en libertad de contratar a la persona que crea conveniente si el Sindicato no presentare candidatos dentro del plazo establecido o si los candidatos presentados no llenaren los requisitos exigidos para el cargo.

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

CLÁUSULA N° 73 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

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

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato podrán tratar con la empresa todos los asuntos de carácter individual o colectivo que surjan entre las partes, previa aprobación de la Junta Directiva del Sindicato. Los beneficios sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva solo serán aplicados al Sindicato firmante en la misma.

CLÁUSULA N° 74 PERMISOS SINDICALES

La Empresa otorgará mensualmente:

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

- Durante el segundo y tercer año de vigencia: permisos por todos los días hábiles de trabajo a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato; permisos por siete (7) días hábiles de trabajo a dos miembros de la Junta Directiva del Sindicato; y permisos por cinco (5) días hábiles de trabajo al resto de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato. En el mes de Diciembre de cada año, el Sindicato notificará por escrito a la Empresa el cargo del Directivo Sindical que disfrutará del permiso por todos los días hábiles de trabajo el año siguiente, así como de aquellos que disfrutaran de los permisos por siete (7) días y cinco (5) días hábiles de trabajo respectivamente.

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

CLÁUSULA N° 75 INAMOVILIDAD DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES

La empresa conviene en reconocer la inamovilidad (Fuero Sindical) prevista en la Ley Orgánica del Trabajo a los nueve (9) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, desde el momento de su elección y hasta cinco (5) meses después de la pérdida de su condición de directivo sindical. Para la procedencia de este beneficio será requisito indispensable que la Junta Directiva del Sindicato le

comunique oficialmente y por escrito a la Inspectoría del Trabajo competente y a la Empresa los nombres de los Directivos que estarán amparados por el fuero sindical y los cargos que ocupan en la Junta Directiva.

CLÁUSULA N° 76 CONTRIBUCIONES SINDICALES

La Empresa realizará las siguientes contribuciones:

A.- Para contribuir con los gastos generales del Sindicato, la Empresa otorgará mensualmente:

- Tres mil Bolívars (Bs. 3.000) en el primer año de vigencia de la actual Convención Colectiva.
- Para el segundo y el tercer año de vigencia de la actual Convención Colectiva la cantidad antes señalada será incrementada de acuerdo al índice de inflación acumulada durante el año anterior, publicada por el Banco Central de Venezuela y ese será el monto de la contribución.

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

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

- Ciento veinte mil Bolívars (Bs. 120.000) en el primer año de vigencia de la actual Convención Colectiva.
- Para el segundo y el tercer año de vigencia de la actual Convención Colectiva la cantidad antes señalada será incrementada de acuerdo al índice de inflación acumulada durante el año anterior, publicada por el Banco Central de Venezuela y ese será el monto de la contribución.

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

B.- Para la realización de actividades culturales y deportivas en beneficio de los Trabajadores, la Empresa otorgará la cantidad anual de Treinta y cinco mil Bolívars (Bs.35.000) el 1er. Año de vigencia, Cuarenta y cinco mil Bolívars (Bs. 45.000) el segundo año de vigencia y Cincuenta y cinco mil Bolívars (Bs. 55.000) el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva.

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

D.- La Empresa facilitará un vehículo con Chofer al Sindicato cuando este lo solicite con antelación a la Gerencia de Recursos Humanos para efectos de realizar visitas al área de Mina, de acuerdo a lo establecido en la cláusula "Visitas a los Sitios de Trabajo".

CLÁUSULA N° 77 CUOTAS SINDICALES Y FONDO DE SOLIDARIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MINERA LOMA DE NIQUEL, C.A.

La empresa deducirá del salario y de los Trabajadores y Trabajadoras afiliados al sindicato, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que el sindicato establezca, de acuerdo con lo previsto en sus estatutos y/o de conformidad a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

La Empresa se compromete en descontar del salario de los trabajadores afiliados al sindicato la cantidad de Dos Bolívars (Bs. 2,00) en cada mes, como cuota ordinaria, y la extraordinaria será descontada por la empresa en la oportunidad que deba pagar a sus trabajadores por concepto de utilidades anuales, de conformidad con lo que establece los estatutos de la organización sindical y todo conforme a lo establecido en el artículo 437 de la L.O.T, la cual la empresa depositará en la

cuenta del sindicato, por escrito le indiquen en comunicación conjunta su Secretario General y su Secretario de Finanzas, las cuotas que retenga a los trabajadores según esta Cláusula, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente a aquel en que se efectuó la retención.

En ese mismo plazo la empresa entregará al Secretario de Finanzas del sindicato un listado contentivo de los trabajadores afiliados al sindicato y del monto de los descuentos realizados.

Además la empresa conviene en descontar del salario de los trabajadores afiliados al sindicato la cantidad de Dos Bolívars (Bs. 2,00) en cada mes, como contribución de estos al Fondo de Solidaridad Laboral de los Trabajadores de Minera Loma de Níquel, CA, a ser creado por el Sindicato. La suma recabada por este concepto será entregada a la persona autorizada por el sindicato. Los descuentos contemplados en la Cláusula solo podrán hacerse efectivo desde el momento en que se le comunique a la empresa que debe hacerlo por estar debidamente en funcionamiento el mismo. La autorización para este descuento será la misma que para el descuento de la cuota sindical.

CLÁUSULA N° 78 LOCAL SINDICAL

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

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

En el caso de visitas de personal externo y de trabajadores en sus días libres de descanso, vacaciones o reposo medico (privado o certificado por el IVSS) a la Empresa a la oficina del Sindicato, las mismas serán tramitadas para su respectiva autorización de ingreso por ante la Gerencia de Recursos Humanos.

CLÁUSULA N° 79 CAPACITACIÓN SINDICAL

El Sindicato solicitará a la Empresa su apoyo para la realización de cursos de capacitación sindical para los miembros de su Junta Directiva incluyendo sus dos vocales. Estos cursos se programarán y dictarán a razón de un máximo de tres (3) cursos por año, no acumulables de un año a otro. Cada curso no durará más de ocho (8) días continuos y deberá organizarse de tal forma que no se afecte la buena marcha de las actividades de la Empresa. Para atender estos cursos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, dispondrán anualmente de treinta (30) días hábiles de permiso remunerado a salario básico, no acumulables de un año a otro, a los fines de que la Junta Directiva del Sindicato los distribuya entre sus miembros. La Empresa además absorberá los costos normales, razonables y necesarios de alimentación, alojamiento y traslado que se generen, de conformidad con sus políticas vigentes. El tiempo de disfrute de estos permisos no afectará la antigüedad de sus beneficiarios a los efectos del pago de las vacaciones, utilidades y la prestación de antigüedad.

CLÁUSULA N° 80 PERMISOS PARA ASISTENCIA A CONGRESOS SINDICALES

La Empresa otorgará anualmente a la Junta Directiva del Sindicato, en su conjunto, dieciocho (18) días hábiles de permiso remunerado a salario básico, no acumulables de un año a otro, para

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

CLÁUSULA N° 81 CARTELERAS SINDICALES

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

CLÁUSULA N° 82 VISITAS A LOS SITIOS DE TRABAJO

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

CLÁUSULA N° 83 SUMINISTRO DE INFORMACIÓN AL SINDICATO

La empresa conviene en suministrar al sindicato, con posterioridad a los aumentos de salarios, acordados en esta convención colectiva, una nómina de los trabajadores amparados por ella, donde consten los siguientes datos del trabajador:

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

Adicionalmente la empresa entregará al sindicato información sobre los beneficios laborales de un trabajador amparado por la presente convención colectiva, cuando este así lo solicite por escrito en comunicación dirigida a la empresa. El sindicato no podrá bajo ninguna circunstancia difundir ni publicar en ningún medio de comunicación interno o externo esta información, so pena de ser considerado una falta a las obligaciones de trabajo.

CLÁUSULA N°. 84 RECLAMACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

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

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

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

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

4.- Si aún no se logra acuerdo sobre el asunto planteado, entonces el Gerente de Recursos Humanos o el Jefe de Relaciones Laborales en compañía del (los) Directivo (s) Sindical (les) autorizado (s) se reunirán con el Director Ejecutivo y/o Gerente de Área para tratar de obtener una solución definitiva en un lapso de cinco (5) días hábiles. En el caso de que concluya el anterior procedimiento conciliatorio sin que se haya logrado un acuerdo o solución satisfactoria, quedará a salvo el derecho de las partes de acudir ante las autoridades del trabajo a plantear la reclamación a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA N° 85 MINUTAS CON CARÁCTER OBLIGATORIO

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