

199º y 150º

ACTA

En Caracas, a los tres (03) días del mes de agosto de 2009, siendo las 2:00 p.m., comparece por ante el MINISTERIO PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, siendo atendidos por la Abogada **ROSSANA ARIAS**, Jefe de División de Contratación y Conflicto. En representación de la Empresa **INVERSIONES LUEBRAS C.A.**, los ciudadanos **HECTOR URDANETA**, C.I. N° 6.270.981, Inpreabogado N° 571781, en carácter de Apoderado Judicial y Gerente de Asuntos Laborales de la empresa; **HECTOR QUINTANA**, C.I. N° en su carácter de Gerente de Recursos Humanos; por una parte y por la otra, en representación del **SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS PROCESADORAS, DISTRIBUIDORAS Y ALMACENADORAS DE ALIMENTOS, AFINES, CONEXAS Y SIMILARES DE VENEZUELA (SUNTRA-PROAL)** los ciudadanos: **JACINTO J. MORENO B**, C.I. N° 6.039.329, en su carácter de Presidente; **LUIS ARNEO**, C.I. N° 25.718.438, en su carácter de Secretario General; **Jesús Pereira**, C.I. N° 12.828.058, en su carácter de Secretario Ejecutivo de Trabajo y Reclamo; siendo asistidos por la Abogada **GÍOVANNA DE FALCO GONZÁLEZ**, C.I. N° 7.921.630 Inpreabogado 44.013 y los Trabajadores **DAVID PÉREZ**, **BEATRIZ PACHECO**, **MICHELL COLINA**, Identificados con la Cédula de Identidad, 14.056.432, 6.289.833, 15.697.048, 16.044.869, respectivamente, quienes seguidamente intervienen y exponen: “Consignamos en este acto, cuatro (04) ejemplares contentivos de un (01) original y tres (03) copias de la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE LA EMPRESA INVERSIONES LUEBRAS C.A 2009- 2012**, con sus respectivos anexos que resulta como acuerdo definitivo de las discusiones conciliatorias del proyecto de la Convención Colectiva de Trabajo Nacional que fuera consignado por ante Despacho discutido entre las partes; al consignar tales recaudos, solicitamos muy respetuosamente a este Despachado se sirva dictar la Homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo Nacional respectiva, conforme a las disposiciones a que se contrae el Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y como consecuencia de ello se sirva posteriormente devolvernos a las partes contratantes dos (02) ejemplares del pacto plural en referencia, debidamente firmado, sellado y homologado así expresamente solicitamos sea acordado. La presente Convención Colectiva de Trabajo Nacional ampara a un universo de **TRECIENTOS VEINTISÉIS (326) Trabajadores. Mujeres Ciento Cincuenta Nueve (159) y Hombres Ciento Sesenta y Siete (167).**

Con un **costo** de Treinta y siete millones ochocientos dieciocho mil ochocientos ochenta y cuatro, con noventa y ocho Bolívars Fuertes (**Bs.F. 37.818.884,98**) con una **duración** de dos años y medio (**2 1/2**) años. Igualmente las partes dejan constancia que la presente Convención Colectiva de Trabajo comienza a surtir efectos legales desde el momento de su Depósito. Es todo". La funcionaría del Trabajo que suscribe la presente acta deja constancia de haber escuchado la exposición que antecede, de recibir los ejemplares antes descritos, con sus respectivos anexos, (RIF, NIL, REGISTRO MERCANTIL DE LA EMPRESA, CD,) relacionados con la Convención Colectiva del Trabajo consignada por la presente y en cuanto a lo solicitado por las partes, este Despacho proveerá lo conducente por auto separado. Es todo".-termino, se leyó y conformen firman.....

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

POR LA EMPRESA INVERSIONES LUEBRAS C.A.

POR EL SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS PROCESADORAS, DISTRIBUIDORAS Y ALMACENADORAS, DISTRIBUIDORAS DE ALIMENTOS, FINES, CONEXAS Y SIMILARES DE VENEZUELA (SUNTRA- PROAL)

Gobierno Bolivariano de Venezuela
Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social

DIRECCIÓN DE INSPECTORÍA NACIONAL Y
OTROS ASUNTOS COLECTIVOS DE TRABAJO
DEL SECTOR PRIVADO

Caracas, 11 de Septiembre de 2009

Nº 2009- 0794.-

199º y 150º

AUTO DE DEPÓSITO

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la organización sindical **SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS PROCESADORAS, DISTRIBUIDORAS Y ALMACENADORAS DE ALIMENTOS, AFINES, CONEXAS Y SIMILARES DE VENEZUELA (SUNTRAPROAL)** y la empresa **INVERSIONES LUEBRAS C.A.**, consignada por ante esta Dirección de Inspección Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado, para su Depósito Legal de conformidad con los artículos 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 143 de su Reglamento.

Este Despacho, conforme a las disposiciones citadas precedentemente, le imparte su HOMOLOGACIÓN en los términos acordados, por no contener dicha Convención Colectiva de Trabajo, acuerdos contrarios a Derecho y no violar normas de orden público. En consecuencia, se acuerda su **DEPÓSITO** y se ordena hacer entrega a cada parte de un (1) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, así como del presente Auto debidamente firmado y sellado a los fines legales pertinentes.

HERBERT ORTIZ

Director de Inspección Nacional
Y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo
Sector Privado

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INVERSIONES LUVEBRAS, C.A.

2009- 2012

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Cláusula 1: Definiciones
- Cláusula 2: Sujetos
- Cláusula 3: Regímenes Especiales
- Cláusula 4: Declaración De Principios
- Cláusula 5: Medios Alternos De Solución De Conflictos
- Cláusula 6: Aplicación E Interpretación De La Convención Colectiva

CAPITULO II DISPOSICIONES REFERENTES A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

- Cláusula 7: Contratación Por Tiempo Determinado Y Suplencias
- Cláusula 8: Suplencias
- Cláusula 9: Carnet Del Trabajador
- Cláusula 10: Capacitación Y Adiestramiento
- Cláusula 11: Constancia De Trabajo
- Cláusula 12: Trabajo Adecuado
- Cláusula 13: Días De Trabajo
- Cláusula 14: Días Feriados Legales
- Cláusula 15: Horario De Trabajo Y Reloj Visibles
- Cláusula 16: Cambios De Horario De Trabajo

CAPITULO III DISPOSICIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Cláusula 17: Higiene Y Seguridad En El Trabajo
- Cláusula 18: Higiene Y Seguridad Industrial
- Cláusula 19: Provisión De Útiles, Herramientas Y Equipos De Seguridad Ocupacional
- Cláusula 20: Servicio De Traslado En Caso De Infortunio Laboral

CAPITULO IV DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS, AUSENCIAS Y PERMISOS

- Cláusula 21: Permisos O Licencias Remuneradas
- Cláusula 22: Suspensión Por Servicio Militar Obligatorio
- Cláusula 23: Detención Policial
- Cláusula 24: Seguro Social Obligatorio
- Cláusula 25: Contribución Por Cumpleaños
- Cláusula 26: Permisos Para Eventos Deportivos
- Cláusula 27: Gravidez
- Cláusula 28: Licencias Para Consultas De Control Materno Y Pediátrico
- Cláusula 29: Periodo De Lactancia
- Cláusula 30: Permiso-Prima Por Matrimonio

Cláusula 31: Permiso-Prima Por Nacimiento De Hijo
Cláusula 32: Permiso-Prima Por Fallecimiento De Familiares
Cláusula 33: Prima Por Mortinato

CAPITULO V

DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIO-ECONOMICOS

Cláusula 34: Salón Comedor.
Cláusula 35: Guardarropas
Cláusula 36: Contribución De Juguetes
Cláusula 37: Contribución Para Útiles Escolares
Cláusula 38: Reconocimiento Al Luve-Compañero
Cláusula 39: Evaluaciones Médicas
Cláusula 40: Ayuda Para Los Hijos De Los Trabajadores
Cláusula 41: Ayuda Para Trabajadores Con Hijos Excepcionales
Cláusula 42: Suministro De Agua
Cláusula 43: Primero Auxilios
Cláusula 44: Actividades Deportivas Y Culturales
Cláusula 45: Salas- Cunas Y Guarderías Infantiles

CAPITULO VI

DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS

Sección 1º

Remuneración de los servicios

Cláusula 46: Vacaciones
Cláusula 47: Aumento De Salarios
Cláusula 48: Remuneración De Trabajo Ordinario, Sábado, Domingo O Feriado
Cláusula 49: Horas Extras
Cláusula 50: Bono Nocturno
Cláusula 51: Pago De Salario
Cláusula 52: Provisión De Alimentos/ Cesta Tickets
Cláusula 53: Contribución De Antigüedad
Cláusula 54: Prestación De Antigüedad

CAPITULO VII

DISPOSICIONES REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS

Cláusula 55: Estabilidad
Cláusula 56: Antigüedad, Anticipos Y Pago De Indemnizaciones
Cláusula 57: Intereses Sobre Prestaciones Sociales

Sección 2º

Otros Beneficios Económicos

Cláusula 58: Utilidades

Cláusula 59: Viáticos

CAPITULO VIII DISPOSICIONES SOBRE RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 60: Comité Sindical
Cláusula 61: Reunión Mensual
Cláusula 62: Comunicaciones
Cláusula 63: Cartelera Sindical
Cláusula 64: Permisos Sindicales
Cláusula 65: Cuotas Sindicales
Cláusula 66: Contribución Para El Sindicato
Cláusula 67: Capacitación De La Representación Sindical

CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES

Cláusula 68: Duración Y Efectos De Este Contrato
Cláusula 69: Edición Del Contrato
Cláusula 70: Efectos De Reformas Legales Sobrevenidas

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE INVERSIONES LUEBRAS C.A. AÑO 2009-2012

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 1: DEFINICIONES

A los fines de una más fácil y correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención Colectiva, se establecen en orden alfabético las siguientes definiciones e identificaciones, cuyos términos serán usados en lo adelante para todos los efectos de la misma:

1. **APRENDIZ**: Este término se refiere al Trabajador cuya edad está comprendida entre 16 y 18 años, que simultáneamente recibe formación profesional sistemática en un oficio y realiza labores en la Empresa, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
2. **CENTRO DE TRABAJO**: Este término se refiere a los locales, sucursales, lugares o establecimientos fijos de actividades de la(s) Empresa(s), donde habitualmente concurren los Trabajadores para la presentación de sus servicios o para recibir las instrucciones correspondientes, cuando la prestación se efectúe fuera de ese inmueble o establecimiento.
3. **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO O CONTRATO**: Este término define la Convención o Contratación Colectiva que regula las relaciones de trabajo, contenidas

en el presente instrumento y de conformidad con lo previsto en el artículo 507 de la L.O.T., la cual en lo adelante podrá ser denominada con el nombre de "Convención", de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. La presente Convención tiene fuerza de Ley entre las partes, por eso, sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

4. **COMITÉ SINDICAL**: Con este término se denomina al conjunto de Delegados o Representantes Sindicales de SUNTRAPROAL, designados en cada Empresa, de conformidad con la Cláusula 60 de la presente Convención Colectiva.
5. **COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**: Con este término se denomina al conjunto de Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte y por el empleador, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.
6. **C.R.B.V.**: Con estas siglas se identifica a la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
7. **EMPRESA**: Este término se refiere a la sociedad mercantil **INVERSIONES LUVEBRAS C.A.** y comprende *-de conformidad con lo dispuesto artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo-*, tanto a la sede principal ubicada en Avenida Rómulo Gallegos sector el Marques, Conjunto Comercial Luvebras, Planta Baja, Municipio Sucre, como a las demás sucursales establecidas o por establecerse en el territorio nacional.
8. **FAMILIARES DEL TRABAJADOR**: Se refiere a los padres, hijos cuya filiación esté legalmente establecida, hermanos menores de dieciocho (18) años que dependan económicamente del Trabajador y el cónyuge o persona con quien el Trabajador haga vida marital.
9. **PLANILLA DE SOLICITUD DE EMPLEO**: Constituye uno de los anexos que forman parte de esta Convención y consiste en una hoja impresa que debe ser suministrada por el Empleador, previamente al ingreso del Trabajador la cual deberá ser llenada y firmada por éste. La entrega y firma de ésta planilla será de obligatorio cumplimiento.
10. **INPSASEM**: Con estas siglas se identifica al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.
11. **I.V.S.S.**: Con estas siglas se identifica el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.
12. **LOCALIDAD DE TRABAJO**: Este término se refiere a la ciudad o población en cuya área urbana está ubicado el CENTRO DE TRABAJO.
13. **LOPCYMAT**: Con estas siglas se identifica a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente.
14. **LOPTRA**: Estas siglas identifican a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente.
15. **L.O.T.**: Estas siglas identifican a la Ley Orgánica del Trabajo vigente.
16. **R.L.O.T.**: Estas siglas identifican al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.
17. **PARTES**: Este término se refiere a la Empresa, por un lado y, por el otro, al sindicato signatario de esta Convención Colectiva.
18. **PASANTES**: Este término se refiere a la persona que, sin ser Trabajador de la Empresa, en razón de convenios con Instituciones Educativas, para entrenamiento o formación teórico práctica, eventualmente cumple determinadas labores que forman parte de su capacitación. El Pasante en ningún caso sustituye al Trabajador titular del

cargo.

19. **REPRESENTANTE:** Se consideran representantes para los efectos de esta Convención Colectiva, por lo que respecta a la Empresa, toda persona debidamente autorizada por ella; y por la parte sindical y de los Trabajadores, los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, Jefes de Reclamos y/o los Delegados Sindicales.
20. **SALARIO INTEGRAL:** Este término se refiere a la remuneración que corresponde al Trabajador por la prestación de sus servicios, siempre que pueda evaluarse en efectivo, el cual comprende, de conformidad con lo pautado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos legales q convencionales por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación o vivienda, si fuere el caso y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba el Trabajador por causa de su labor, siempre y cuando éstos sean periódicos y/o permanentes y no revistan carácter de beneficio no remunerativo.
21. **SALARIO DE EFICACIA ATÍPICA:** El veinte por ciento (20%) del salario excluyente para el pago de las prestaciones sociales, beneficios e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo, convenido a su inicio y que afecta los aumentos que convencionalmente se pacten, en los términos previstos por el párrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 51 de su Reglamento, esto es, sin incidencia en el pago de la prestación social de antigüedad, indemnizaciones por preaviso omitidos y despidos injustificados.
22. **SALARIO NORMAL:** Se entiende por Salario normal la remuneración fija y periódica devengada por el Trabajador en forma regular y permanente, como retribución por la labor que ejecuta durante su jornada ordinaria de trabajo, en el transcurso de una semana, un mes o más tiempo, según fuere el concepto o factor que se quiere calcular, quedando por tanto excluidas del salario normal, entre otras, las percepciones accidentales y/o extraordinarias o en exceso, las derivadas de la prestación de antigüedad y aquellas que la legalidad vigente considere que no tienen carácter salarial.
23. **SINDICATO:** Este término refiere al **SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE EMPRESAS PROCESADORAS, DISTRIBUIDORAS Y ALMACENADORAS DE ALIMENTOS, AFINES, CONEXAS Y SIMILARES DE VENEZUELA (SUNTRA- PROAL)**. Y en este sentido la Empresa reconoce como único y legítimo representante de los trabajadores al referido SINDICATO en todo lo relacionado con la aplicación de la presente Convención colectiva, la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y demás leyes
24. **TRABAJADORES:** Este término refiere a todos los trabajadores (hombres y mujeres), que presten servicios personales para la Empresa y/o sucursales sujetas a esta Convención. En todo caso, la Convención rige para todos los obreros de la Empresa; e incluye exclusivamente a quienes teniendo tal condición, mantengan con ella relaciones de trabajo dependientes, subordinadas y ajenas, en los términos previstos en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo, bien como personal fijo, contratado, temporal o aprendices del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. Excluye a los empleados al servicio de la empresa y, en especial, a los de dirección y trabajadores de confianza, en los términos señalados en los artículos 42 y 45 de la Ley

Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA 2: SUJETOS

Esta Convención Colectiva obliga y beneficia:

1. POR LA PARTE PATRONAL:

- a) A la Empresa signataria de la presente Convención Colectiva.
- b) A los Centros de Trabajo o Sucursales que se constituyan posterioridad al depósito de la presente Convención colectiva.

2. POR LA PARTE SINDICAL:

- a) A la Organización Sindical SUNTRA-PROAL, signataria de la presente Convención Colectiva.

3. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

- a) A las personas naturales que presten sus servicios personales para la Empresa, **con las siguientes excepciones:**
 - i) Aprendices.
 - ii) Pasantes, salvo lo previsto en la Cláusula 3 Literal "b" de la presente Convención.
 - iii) A los empleados, especialmente a los que desempeñen cargos de dirección o de confianza, así como a su personal supervisorio y aquellos cuya labor implique el conocimiento de secretos comerciales o industriales de la empresa. En todo caso, se tendrá en cuenta la naturaleza real de las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo desempeñado y no el nombre con el que éste sea designado. Igualmente, las condiciones de los trabajadores de dirección y de confianza, personal supervisorio y aquellos cuya labor implique el conocimiento de secretos comerciales o industriales de la empresa, se regirán conforme a las respectivas disposiciones legales y reglamentarias y de acuerdo a los convenios individuales que tengan celebrados o celebren con la Empresa para la cual prestan servicios.

ÚNICO APARTE: La Empresa se reserva la iniciativa de actualizar los convenios individuales de aquellos Trabajadores que no resulten comprendidos en el ámbito de esta Convención, en cumplimiento de la obligación legal de que las condiciones de trabajo, derechos y beneficios que aquellos disfruten no podrán ser inferiores a las de esta Convención, en conformidad con el artículo 511 de la Ley Orgánica del Trabajo. De igual manera, los beneficios establecidos en esta Convención no podrán ser por cualquier Decreto o Reforma Legal que surja con posterioridad a la firma de la presente Convención.

CLAUSULA 3: REGÍMENES ESPECIALES

Las condiciones de los Aprendices se regirán conforme a las disposiciones de los Planes de Aprendizaje aprobados por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, y por las siguientes disposiciones:

- a) En lo que respecta al salario de los Aprendices, se les aplicará el salario mínimo nacional establecido por el Gobierno y que esté vigente para la fecha de su respectiva contratación. En lo que respecta a los aumentos de Salario, el Aprendiz tendrá derecho a los aumentos que acuerde la Empresa, siempre que para la fecha del aumento respectivo tenga seis (6) meses o más cumplidos de la fase de formación práctica dentro de la Empresa.
- b) Las condiciones de los Pasantes se regirán conforme a los convenios celebrados entre la Empresa y el respectivo Plantel Educativo o Instituto Público o Privado. Queda entendido que si la Empresa empleare al Pasante para suplir a un Trabajador regular o para ocupar un cargo vacante o de nueva creación, a éste le serán aplicables todas las disposiciones de esta Convención. Si en la empresa hubieren trabajadores cursando estudios, que conforme a las exigencias del plantel educativo o instituto público o privado requieran realizar pasantías, estos trabajadores tendrán la prioridad en la empresa donde prestan servicios.

CLÁUSULA 4: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Son principios de esta Convención Colectiva y, por lo tanto, de obligatorio cumplimiento por las Partes, los Principios y Valores propios del movimiento de los trabajadores, tales como LA JUSTICIA, LA NO DISCRIMINACIÓN, EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, LA SOLIDARIDAD Y EL RESPETO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Todo esto, basado en el contenido ético y social del Trabajo, visto como un medio para la realización de la persona humana y para el mantenimiento del Trabajador y su familia.

Para lograr un efectivo cumplimiento de estos Principios y Valores es necesario que exista un clima de armonía, vital para el mejor desenvolvimiento de las relaciones, donde son indispensables el RESPECTO Y CONSIDERACIÓN MUTUOS entre la Empresa y los Trabajadores.

La Empresa se compromete a instruir a sus Gerentes y Sub- Gerentes de Sucursal y, en general, a toda persona que desempeñe labores de Supervisión, para que guarden el debido respeto y consideración al dirigirse a los Trabajadores, en todo momento, sea o no con ocasión de la prestación de servicios por parte de éstos.

De igual manera, la Empresa se obliga a instruir a los Vigilantes acerca de sus labores específicas, las cuales deben ser el cuidado y protección de los bienes de la Empresa, pero siempre manteniendo el respeto y consideración hacia éstos, quienes en ningún caso, son personal a su cargo.

Por su parte, el Sindicato instruirá a los Trabajadores representados por ella, acerca de la forma respetuosa y considerada en que deben tratar a sus superiores.

En todo caso, y con el ánimo de conciliar eventuales diferencias en el ámbito de las relaciones laborales, el Sindicato se compromete a comunicar por escrito, las eventuales diferencias que deban plantear ante la Gerencia de Recursos Humanos o de Asuntos Legales, y cumplir con lo establecido en la Cláusula 5 del presente convenio, antes de iniciar cualquier procedimiento ante las autoridades competentes, en el mutuo compromiso de encontrar una solución a la diferencia que les ocupe, tal y como prevé el a L.O.T.

CLÁUSULA 5: MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

A los fines de resolver eventuales conflictos de naturaleza laboral, considerando la nueva legislación sustantiva y adjetiva conscientes que el Arbitraje Comercial no es el medio idóneo para la resolución de conflictos laborales, las Partes se comprometen a procurar y promover el diálogo concertado en el seno de la Empresa para la resolución de los conflictos, diferencias, reclamos y consultas que se ocasionen como producto de las actividades propias del trabajo. Para lo cual, de conformidad con lo previsto en el artículo 472 de la L.O.T., en concordancia con lo dispuesto por el artículo 166 de su Reglamento, acuerdan agotar en orden progresivo, con la finalidad de resolver las diferencias que los separen, los siguientes mecanismos de autocomposición que en orden prelativo se han dispuesto:

- a) El Trabajador directamente presentará la inquietud al Jefe del Departamento en el cual labore, quien deberá contestarle dentro del turno de trabajo;
- b) Si de la anterior comunicación no surgiere el avenimiento, el trabajador comunicará el reclamo al Gerente de la Sucursal, quien dispondrá de cinco (5) días hábiles para considerar y/o solucionar el reclamo.
- c) Si de la anterior comunicación no surgiere solución, el Trabajador podrá insistir en su reclamo mediante su planteamiento a través de los máximos órganos de conocimiento de asuntos de carácter individual o colectivo, esto es, con el Presidente, Secretario General o Secretario Ejecutivo del Departamento de Trabajo y Reclamos del Sindicato firmantes, quienes se dirigirán a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa para disponer concertadamente durante cinco (5) días hábiles el modo de resolución;
- d) En caso que el procedimiento conciliatorio culmine sin éxito, agotados los canales prelativos de reclamos sin que Trabajador y Empresa se aviniesen en una solución, el Trabajador podrá optar por los medios de autocomposición y aún de heterocomposición de controversias servidos por la legislación laboral.

Cualquier reclamo inicial, así como las eventuales instancias de resolución, deberán ser presentados por escrito, debiendo, quien las reciba, dar constancia escrita de su consignación. En todo caso, las Partes convienen que el procedimiento de autocomposición regulado deberá cumplirse con carácter obligatorio y sus instancias ser

agotadas íntegramente, antes de dar inicio al eventual proceso de conflicto. Por su parte, el Trabajador acuerda no suspender, parar, detener, pausar, retardar ni interrumpir el servicio, ni ejercer cualquier otra acción conflictiva durante el proceso de conciliación.

CLAUSULA 6: APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Las partes se obligan a que todos los asuntos que se susciten con ocasión de esta Convención Colectiva, serán tratados con el mejor entendimiento, dando cumplimiento a todo lo expresamente convenido.

De igual manera, los representantes que participen en las convenciones para la solución de los problemas, deberán estar debidamente autorizados por cada una de las partes para resolverlos.

La fecha que se considerará para el reconocimiento de un derecho, es aquella cuando nació el mismo y su aplicación tendrá efectos desde que nació el mismo y hacia el futuro.

CAPITULO II **DISPOSICIONES REFERENTES A LA** **PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS**

CLAUSULA 7: CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO Y SUPLENCIAS

La Empresa podrá celebrar contratos individuales de trabajo por tiempo determinado por períodos no mayores de seis (6) meses, pudiendo prorrogar su término por un tiempo menor o igual, cuando medien para ello motivos particulares de contratación y la legislación laboral lo permita. Si vencido el término de la contratación o su prórroga, si la hubiere, el Trabajador continúa prestando servicios, el contrato que lo vincule a la Empresa se considerará celebrado por tiempo indeterminado. A los Trabajadores contratados por tiempo determinado les serán aplicados los beneficios contemplados en la presente Convención Colectiva que le correspondan, conforme a los términos y condiciones establecidas.

CLAUSULA 8: SUPLENCIAS

Cuando el Trabajador por razones particulares sea requerido por la Empresa para desempeñar temporalmente un puesto o cargo de mayor remuneración por ausencia de su titular, por razón de vacaciones, maternidad, permisos o reposo médico, o por causas de fuerza mayor que justificare la suplencia, la Empresa le pagará, mientras ejerce la suplencia, la diferencia existente entre el salario básico que devenga el sustituto y el salario básico que devenga el sustituido hasta un tope del diez por ciento (10%), a los fines de dar cumplimiento al principio legal "a trabajo igual, salario igual".

La referida diferencia se pagará al Trabajador en las respectivas oportunidades de pago de salarios. Al finalizar la suplencia, el Trabajador suplente deberá regresar a su cargo y salario original, sin que ello pueda alegar despido indirecto, traslado indebido a un puesto

inferior ó reducción salarial en los términos previstos por el Parágrafo Primero de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA 9: CARNET DEL TRABAJADOR

1. La Empresa proveerá a sus Trabajadores de su "CARNET DE IDENTIFICACIÓN", en el cual constarán los siguientes datos:

- a. Denominación y/o Razón social de la Empresa.
- b. Nombre y apellido del Trabajador.
- c. Número de Cédula de Identidad del Trabajador.
- d. Fotografía de frente del rostro del Trabajador.
- e. Nombre del departamento al cual pertenece.
- f. Código del Trabajador asignado por la Empresa.
- g. Fecha de vencimiento del carnet.

2. La entrega del Carnet se hará dentro de los noventa (90) días continuos siguientes al ingreso del Trabajador a la Empresa.

3. El Trabajador que reciba un Carnet conforme a lo estipulado en los dos Numerales anteriores, deberá tenerlo consigo cada vez que asista a la Empresa, y mostrarlo cuando lo exijan las personas debidamente autorizadas por la Empresa.

4. Cuando el Trabajador extravíe el Carnet el costo del mismo será asumido por éste, en cuyo caso la Empresa descontará al Trabajador hasta dos (2) días de salario mínimo.

5. Cuando el Carnet se hubiese deteriorado por el uso o el Trabajador haya pasado a desempeñar otro cargo en un departamento distinto dentro de la Empresa, ésta se obliga a entregarle gratuitamente un nuevo Carnet. En este último caso el Trabajador seguirá utilizando su carnet hasta que la Empresa proceda a realizar la reposición del mismo en razón de su nuevo cargo.

6. Al finalizar el Contrato individual de Trabajo, el Trabajador deberá devolver el Carnet a la Empresa. En este sentido, firmará un acta de entrega a los fines de dejar constancia de ello. En caso de que el Trabajador no devuelva el carnet, la Empresa podrá descontarle de su liquidación final hasta dos (2) días de salario mínimo.

CLAUSULA 10: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La empresa conviene en elaborar semestralmente, en favor de los Trabajadores que laboren en la misma, un Programa de Cursos o pasantías, según las necesidades de la Empresa, con la finalidad de ofrecer a sus trabajadores iguales oportunidades para desarrollarse de acuerdo a sus capacidades y aptitudes. Asimismo, la Empresa procurará, en la medida de lo posible, que los cursos se realicen durante días hábiles. Los trabajadores seleccionados por la Empresa para participar en los programas especiales de formación que lo culminen satisfactoriamente y lo apliquen efectivamente en su trabajo mejorando

los métodos, procedimientos, la eficiencia y la productividad de la Empresa, serán tomados en cuenta en función de sus resultados y como un factor de evaluación de su desempeño.

Cuando el Trabajador convocado, y que haya aceptado expresamente en recibir la capacitación, haya dejado de asistir o se ausente injustificadamente del adiestramiento, le será descontado por la Empresa hasta un (1) día de salario por cada día de curso no dejado de recibir, independientemente de que se haya presentado a trabajar en la Empresa.

CLAUSULA 11: CONSTANCIA DE TRABAJO

La empresa entregará **CONSTANCIA DE TRABAJO** al Trabajador que así lo requiera. Esta constancia la entregará la Empresa, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al de la solicitud. De conformidad con el Artículo 111 de la L.O.T. En la Constancia de Trabajo únicamente se expresarán los particulares señalados en el referido artículo:

- a. La duración de la relación de trabajo;
- b. El salario devengado; y
- c. El oficio o cargo desempeñado.

CLAUSULA 12: TRABAJO ADECUADO

La Empresa se obliga a garantizar a los Trabajadores, condiciones de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar en el medio ambiente de trabajo donde éstos se desempeñen, tal como lo señala la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento. A los efectos de la protección de los Trabajadores en la Empresa, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los Trabajadores, asegurando el disfrute de un estado de salud físico y mental normal; y protección adecuada a la mujer, al menor y a las personas naturales en condiciones especiales.

CLÁUSULA 13: DÍAS DE TRABAJO

Los Trabajos en la Empresa, en jornada ordinaria, se realizarán de lunes a domingos, a excepción de los siguientes días feriados:

- a) Primero (1) de Enero;
- b) Viernes Santo;
- c) Primero (1) de Mayo y;
- d) Veinticinco (25) de Diciembre.

CLÁUSULA 14: DÍAS FERIADOS LEGALES

Ambas partes reconocen que la actividad comercial de la Empresa no puede ser interrumpida en razón del servicio público que presta y de la seguridad alimentaria que

garantiza; por lo cual todos los días del año- *salvo los días previstos en la cláusula anterior*- son hábiles para el trabajo, de conformidad con la excepción prevista en el artículo 213 de la L.O.T... No obstante, a objeto de la regulación del pago que corresponde a la labor realizada en día feriado, las partes consideran que, para todos los efectos de esta Convención, son días feriados los siguientes:

- a) Jueves Santo;
- b) Diecinueve (19) de Abril;
- c) Veinticuatro (24) de Junio;
- d) Cinco (5) de Julio;
- e) Veinticuatro (24) de Julio;
- f) Doce (12) de Octubre;
- g) Los que se hayan declarado o se declaren festejos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por la Municipalidades, hasta un máximo de tres (3) por año.

Parágrafo Único: Ambas partes convienen en establecer que el día martes de carnaval se pagará con un recargo adicional de un (1) día de salario normal solo para los trabajadores que presten sus servicios dicho día.

CLAUSULA 15: HORARIO DE TRABAJO Y RELOJ VISIBLES

1. La Empresa fijará en cada Centro de Trabajo uno o más relojes o cualquier otro sistema electrónico o digital para control de entradas y salidas al trabajo. Ese o esos relojes o sistemas estarán fijados en forma visible y en el lugar más adecuado, de acuerdo con las vías de acceso a sitio de trabajo.
2. La Empresa concederá hasta treinta (30) minutos de retardo en la hora de entrada al trabajo cuando existieren causas justificadas para dicho retardo, permitiéndole al Trabajador incorporarse a su turno de trabajo. Cuando el retardo excediese de más de treinta (30) minutos, no se permitirá al Trabajador la incorporación a su turno de trabajo, pudiéndole descontar la Empresa de su salario en proporción al tiempo de ausencia.
3. Se permitirá la incorporación del Trabajador a su trabajo, aunque el retardo sea mayor de treinta (30) minutos, pero menor de dos (02) horas, cuando el retardo se deba a lluvias torrenciales, vientos huracanados, terremoto, inundaciones, huelgas, paros de transporte, o por cualquier otra causa de fuerza mayor pública y notoria.

CLAUSULA 16: CAMBIOS DE HORARIO DE TRABAJO

Cuando por necesidad debidamente justificada, la Empresa deba establecer un nuevo horario de trabajo, con carácter temporal o permanente, lo notificará por escrito al Sindicato respectivo, con diez (10) días de anticipación, a los fines de celebrar los acuerdos pertinentes y aplicar las medidas correspondientes.

CAPITULO III
DISPOSICIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE HIGIENE
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CLAUSULA 17: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las partes velarán por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En este sentido:

- a) El Comité de Higiene y Seguridad Laboral deberá advertir por escrito o a través de cualquier otro medio idóneo a los Trabajadores, sobre la naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos; condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales o de cualquier otra índole, a cuya acción pudieran estar expuestos con ocasión a su trabajo.
- b) Asimismo, deberán advertirles por escrito y por cualquier otro medio idóneo, sobre los daños que pudieran causar a la salud, aleccionarlos debidamente en los principios de su prevención, tal como lo señala el numeral cuatro (4) del Artículo 56 de la LOPCYMAT.

CLAUSULA 18: HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Empresa se compromete a tener en cuenta los aspectos relacionados con la higiene industrial. Para ello el Comité de Higiene y Seguridad Laboral designado en cada centro de trabajo tendrá la obligación de vigilar y conocer las condiciones de salud, las relativas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción del trabajo seguro, la ejecución de los programas de recreación y la utilización del tiempo libre, turismo social. En este sentido, la Empresa se compromete a:

- a) Mantener los sitios de trabajo y vías de circulación dentro de la Empresa, en perfecto estado de orden, conservación, iluminación, ventilación, temperatura y humedad, conforme a lo establecido en las normas emanadas del Consejo Venezolano de Normas Industriales (COVENIN) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- b) Mantener instalaciones sanitarias en perfecto estafo de orden y limpieza.
- c) Demarcar con pintura de tráfico, todas las vías de Circulación y áreas específicas destinadas a cada puesto de trabajo, según normas COVENIN.
- d) Cumplir con todas las disposiciones legales, normas COVENIN y Decretos sobre Prevención y Extinción de Incendios y sobre Medios de Escape, de obligatorio cumplimiento. En este caso, la Empresa deberá estar provista de los suficientes equipos de protección contra incendios adecuados al tipo de fuego.

CLAUSULA 19: PROVISIÓN DE ÚTILES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL

La Empresa continuará suministrando a los Trabajadores, en forma gratuita y mediante una dotación, los implementos de seguridad ocupacional, útiles, herramientas, equipos de seguridad industrial y materiales que sean necesarios, atendiendo a las recomendaciones del Comité Salud Laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el Programa de Seguridad y Salud Laboral y siguiendo los criterios de la Asesoría de Higiene y Salud Laboral. Dichos implementos y herramientas serán suministrados conforme a las siguientes condiciones:

- a. Los implementos de seguridad industrial y herramientas serán entregados a los Trabajadores mediante recibo o ficha.
- b. Cuando el Trabajador tenga necesidad de reemplazarlos, deberá reintegrar a la Empresa aquellos que deban sustituirse.
- c. A la terminación de las relaciones de trabajo, los Trabajadores estarán obligados a hacer entrega a la Empresa de los implementos, útiles y herramientas que le hubieren sido suministrados y, en caso de incumplimiento de esta obligación, la Empresa podrá hacer los descuentos que procedan en atención al costo de reposición de dichos implementos, útiles y herramientas.
- d. Los Trabajadores serán responsables por la pérdida y deterioro por uso indebido, mal cuidado, deficiencia de custodia o extravío de las herramientas que se le entreguen. En estos casos el valor de reposición de dichas herramientas les podrá ser deducido a los Trabajadores.

CLAUSULA 20: SERVICIO DE TRASLADO EN CASO DE INFORTUNIO LABORAL

La Empresa se obliga a dar aviso telefónico o personal al familiar más cercano a aquel Trabajador que, en sus instalaciones y dentro de su jornada de trabajo, sea afectado por un infortunio laboral. Asimismo, en caso de ser necesaria atención médica hospitalaria, la Empresa trasladará al Trabajador accidentado a la dependencia del I.V.S.S. o, en su defecto, al centro de salud más cercano al lugar de la ocurrencia.

CAPITULO IV **DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS, AUSENCIAS** **Y PERMISOS**

CLÁUSULA 21: PERMISOS O LICENCIAS REMUNERADAS

La Empresa concederá a cada Trabajador hasta Tres (3) permisos remunerados en un lapso de un (1) año calendario en la siguiente forma:

- a) Cuando el Trabajador asista al I.V.S.S. o al Instituto que lo sustituya, a objeto de obtener asistencia médica por enfermedad, siempre que lo justifique con el justificativo del I.V.S.S. o del Organismo que lo sustituya: un (1) día de permiso.
- b) Obtención o renovación del certificado de salud: un (1) día de permiso.
- c) Obtención o renovación de la Cédula de Identidad: medio (1/2) día de permiso.
- d) Obtención o renovación de la Licencia de Conducir y certificado médico vial (*únicamente para el caso de los chóferes de la Empresa*), medio (1/2) día de permiso.
- e) Obtención de copia certificada de la partida de nacimiento del Trabajador e hijos, cuando el referido documento sea indispensable para alguna diligencia o acto específico ante los organismos que lo requieran, y lo cual debe ser debidamente justificado ante la empresa: Medio (1/2) día de permiso.
- f) Obtención y trámites de pasaporte: medio (1/2) día de permiso.
- g) Inscripción en el Registro Electoral: medio (1/2) día de permiso.

- h) Inscripción en el Servicio Militar Obligatorio u otra diligencia personal indispensable durante la jornada de trabajo conforme a la Ley y Reglamento sobre la materia: medio (1/2) día de permiso.
- i) Pre-inscripción, inscripción, convocatoria o citación al Instituto Educacional autorizado oficialmente, de hijos que vayan a cursar o cursen estudios correspondientes a la Educación Pre-escolar, Básica, Media Diversificada, Artesanal, Técnica, Comercial, Formación Básica INCES y para inscripción de hijos en Institutos de Educación Especial. El trabajador deberá presentar la constancia de la convocatoria o citación, o de haber realizado el trámite a que se hace referencia en la presente cláusula: un (1) día de permiso.
- j) Atención de citaciones emanadas de Organismos Oficiales: Un (1) día de permiso.
- k) Atención de traslado de padres, hijos, cónyuge (o en su defecto de cónyuge, de la persona con quien el Trabajador lleve vida concubinaria estable), a Centros Hospitalarios para su hospitalización o emergencia de gravedad, debidamente certificada por el Médico que atendió al paciente y para el regreso desde el Centro hospitalario hasta su residencia. Este permiso se extenderá hasta el caso de los abuelos del trabajador, cuando dependan y convivan con él: Un (1) día de permiso.
- l) Para que el trabajador que curse estudios técnicos o universitarios tramite la pasantía que sus estudios requiera. Este permiso es exclusivamente para realizar la diligencia necesaria a los efectos de que se le otorgue la pasantía. El trabajador deberá demostrar las diligencias realizadas: Un (1) día de permiso.

En todo caso, la fecha de disfrute de los permisos que en esta disposición se conviene, estará sujeta a la aprobación previa por parte de la Gerencia de la Sucursal y/o del Departamento de Recursos Humanos, quien establecerá la oportunidad en que deban concederse, de modo que no afecte la operatividad de los centros de trabajo. A objeto del pago de día de salario normal que corresponda a la licencia otorgada, el Trabajador deberá acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos, los comprobantes que asistancia a los diferentes organismos públicos y privados.

CLAUSULA 22: SUSPENSIÓN POR SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

Cuando el Trabajador sea llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio y sea declarado apto para el mismo, el tiempo que permanezca en dicho servicio se considerará como de suspensión de su Contrato individual de Trabajo. En consecuencia, a la finalización del mismo, el Trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en un cargo de la misma clase o de clase similar al que ejercía para la fecha en que fue llamado a prestarlo, siempre que se presente a la Empresa dentro de los siete (7) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de su licenciamiento. En tal caso, si el cargo antes desempeñado no estuviese vacante, la Empresa podrá reincorporarlo en uno similar que se encuentre disponible. Igualmente, el trabajador que sea declarado apto para el servicio militar, podrá poner fin a la relación de trabajo, caso en el cual la Empresa pagará, en consideración a la antigüedad servida, la prestación social de antigüedad acumulada y adicional que correspondiese, así como las indemnizaciones que procediesen.

Cuando el trabajador llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio y sea declarado no apto para cumplirlo, en situación de excelencia o diferido, podrá ser reincorporado a su mismo cargo, siempre que siempre que se presente a la Empresa dentro de los tres (3)

días hábiles inmediatos siguientes de haber salido del Centro de Conscripción. El tiempo que el Trabajador permanezca a la orden de las autoridades militares conforme a lo aquí establecido, se considerará como permiso remunerado hasta por un máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha en que el Trabajador sea referido a prestar el Servicio Militar Obligatorio y quede a la disposición de las autoridades respectivas.

CLAUSULA 23: DETENCIÓN POLICIAL

Cuando un Trabajador sea aprehendido policialmente en prevención para averiguaciones de hechos punibles sin que existiese causa demostrada para ello, la Empresa le concederá un (1) día de permiso remunerado, obligándose el Trabajador a reincorporarse a sus labores al día siguiente de la fecha en que quede en libertad. Para tener derecho al beneficio previsto en esta cláusula, el Trabajador deberá remitir a la Empresa las correspondientes pruebas donde se haga constar su detención, las causas y la duración de la misma.

CLÁUSULA 24: SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

La Empresa conviene en pagar, en caso de enfermedad, los tres (3) días que no paga el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, en base al salario normal devengado por el Trabajador. Además, la Empresa conviene lo siguiente:

- a) Cuando a un Trabajador le sea concedido un reposo por el Seguro Social Obligatorio a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como el permiso pre y post natal debidamente certificado por el respectivo organismo, la Empresa pagará 1/3 parte del salario normal devengado por el Trabajador, a partir del cuarto día y hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semana.

Parágrafo Único: La empresa pagará a los Trabajadores las 2/3 partes del salario normal que le corresponde pagar el I.V.S.S. solo cuando dicho organismo permita rebajar en la facturación mensual, mediante el sistema de autoliquidación u otro similar, los días de reposos que se pague a los trabajadores en el mes respectivo.

CLÁUSULA 25: CONTRIBUCION POR CUMPLEAÑOS

La Empresa conviene a otorgar al Trabajador con motivo de su cumpleaños una contribución adicional a su salario, de carácter no remunerativo, por la suma de **Cuarenta Bolívars Fuertes (Bs.F. 40,00)** y el día libre, el cual será intercambiado por su día de descanso obligatorio

CLAUSULA 26: PERMISOS PARA EVENTOS DEPORTIVOS

La Empresa, consciente de la importancia de colaborar con el deporte nacional, conviene en conceder, previa solicitud del Sindicato, permisos remunerados salario normal, al Trabajador que sea seleccionado para intervenir en competencias deportivas estatales,

regionales, nacionales o internacionales, por el tiempo de la competencia, cuando la designación sea hecha por organismos deportivos y oficialmente reconocidos y siempre que no ocasione inconvenientes al desempeño de las actividades ordinarias de la Empresa.

CLÁUSULA 27: GRAVIDEZ

- a) La Trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 384 de la L.O.T. Si la estabilidad de una mujer Embarazada se ve afectada, la misma será atendida con la emergencia del caso.
- b) La Trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (06) semanas antes del parto y doce (12) semanas después considerados como reposos pre y pos-natal, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 385 de la L.O.T. La duración de los reposos pre y post-natal se considerará como tiempo efectivo de servicios a los efectos de disfrute de vacaciones y del cálculo de utilidades, y demás legales y contractuales.
- c) Cuando la Trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso post-natal, de acuerdo establecido en el Artículo 386 de la L.O.T.
- d) En el caso de que, según dictamen del médico del I.V.S.S o del Organismo que haga las veces de éste, resulte perjudicial para la salud de la Trabajadora embarazada, o para la salud del feto, el desempeño de las labores habituales por parte de ésta, la Empresa la reubicará un Trabajo adecuado a su condición y capacidad, con el salario que venía devengando, tal como lo señala la L.O.T. en sus Artículos 382 y 383.

CLÁUSULA 28: LICENCIAS PARA CONSULTAS DE CONTROL MATERNO Y PEDIÁTRICO

La Empresa se compromete a conceder a sus Trabajadoras en estado de gravidez, una licencia remunerada de un (1) día o dos (2) medios días al mes, a elección de la Trabajadora, a los fines de la asistencia médica debida a la mujer embarazada. A objeto del disfrute de la licencia remunerada que aquí se conviene, las Trabajadoras deberán consignar ante la Gerencia de Humanos el certificado de consulta de control de salud expedido por el centro asistencial. Asimismo, al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico. Para disfrutar de los permisos o licencias previstos en este artículo, deberá presentarse mensualmente ante la Empresa un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud.

CLAUSULA 29: PERIODO DE LACTANCIA

La Empresa conviene en otorgar a las Trabajadoras cuyos hijos se encuentren en fase de lactancia, y hasta por seis (06) meses siguientes al alumbramiento, dos (2) descansos diarios por jornada trabajada, de una (1) hora de duración cada uno, amamantar a sus hijos, siempre que en el centro de trabajo no exista guardería o servicio de educación inicial.

En todo caso, el descanso establecido en esta disposición deberá ser convenido y aprobado previamente por parte de la Gerencia de la Sucursal y/o del Departamento de Recursos Humanos, quien establecerá la oportunidad en que deban concederse, de modo que no afecte la operatividad de los centros de trabajo. A efectos del disfrute del descanso previamente convenido con la Empresa, la trabajadora deberá presentar a la Empresa la certificación médica en el cual conste el amamantamiento.

CLAUSULA 30: PERMISO-PRIMA POR MATRIMONIO

Con motivo de la celebración del matrimonio de los Trabajadores con antigüedad superior a seis (6) meses de servicio, la Empresa concederá permiso remunerado a salario normal hasta por siete (7) días continuos, contados a partir de la fecha de celebración de la unión civil o eclesiástica, a elección del Trabajador.

Adicionalmente, la Empresa pagará a sus Trabajadores que contraigan nupcias una prima social de carácter no remunerativo por la suma de **Ciento Diez Bolívares Fuertes (Bs.F. 110,00)** durante la vigencia del Convenio, siendo el permiso y la prima, beneficios sociales concurrentes. A objeto del disfrute y pago de los beneficios acordados, el Trabajador deberá consignar en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, copia certificada, tanto de los responsables como del Acta Matrimonial. En el supuesto de que ambos contrayentes sean Trabajadores de la Empresa, los beneficios acordados serán concedidos de individual.

CLAUSULA 31: PERMISO-PRIMA POR NACIMIENTO DE HIJO

Con ocasión del nacimiento de los hijos de los Trabajadores, la Empresa concederá a favor del padre un permiso remunerado de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Catorce (14) días contados a partir del día del alumbramiento, de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. El trabajador deberá presentar ante el patrono el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor.
- b. En caso de enfermedad grave del hijo, así como de complicaciones graves de salud que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se extenderá por un periodo igual de catorce (14) días continuos.
- c. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada será de 21 días continuo.
- d. Cuando fallezca la madre (con ocasión del parto o sus complicaciones), el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido

a ésta.

- e. Al Trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de 3 años de edad, también disfrutará del permiso o licencia de paternidad de catorce (14) días continuos, contados a partir de la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme con el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes

CLÁUSULA 32: PERMISO-PRIMA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa conviene en conceder a los Trabajadores, un permiso remunerado a salario normal hasta por dos (2) días en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o concubino(a) e hijos, debidamente inscritos en el Seguro Social Obligatorio. Dicho permiso podrá ser remunerado con su salario normal hasta por cuatro (4) días, en caso de que el fallecimiento ocurriera en un sitio a más de cien (100) kms., del lugar de trabajo. La Empresa se reserva el derecho a requerir al Trabajador la comprobación de las causas del permiso y de la contribución que aquí se convienen. En todo caso, la Empresa pagará una prima social de carácter no remunerativo de **Ciento Diez Bolívars Fuertes (Bs.F. 110,00)**.

CLÁUSULA 33: PRIMA POR MORTINATO

Cuando un Trabajador con más de seis (6) meses de antigüedad al servicio de la Empresa, sea afectado por un caso de mortinato, la Empresa pagará una prima social de carácter no remunerativo de **Ciento Diez Bolívars Fuertes (Bs.F. 110,00)**. En ningún caso este beneficio se aplicará concurrentemente con la cláusula que antecede.

CAPITULO V **DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS** **SOCIO-ECONOMICOS**

CLÁUSULA 34: SALÓN COMEDOR.

En el caso de que la Empresa provea un local para que sus Trabajadores lo utilicen durante las horas de reposo destinadas a comida o refrigerio, el mismo deberá estar en condiciones higiénicas y dotadas de las siguientes facilidades: Asientos, mesas, calentador de comida (Micro-ondas), servilletas y recipientes para basura.

CLÁUSULA 35: GUARDARROPAS

La Empresa mantendrá guardarropas individuales para sus Trabajadores que por razón de sus servicios deban utilizar batas, bragas o slacks, que puedan si guardar en ellos sus ropas o enseres de uso personal implementos. Dichos guardarropas estarán provistos de los medios de seguridad que le garanticen al Trabajador el cuidado de sus bienes.

A los fines de garantizar la seguridad, salud y el resguardo personal de los Trabajadores y de quienes acuden en calidad de clientes a los Centros de Trabajo, la Empresa -

representada en dicho acto por el Gerente o Sub gerente- y el personal de Seguridad o Vigilancia, conjuntamente con los Delegados Sindicales en un número no menor a dos (2), procederán por lo menos tres (3) veces por semana a la apertura e inspección de los lockers o guardarropas, teniendo en cuenta la debida compostura y cuidado hacia los objetos personales del Trabajador inspeccionado, quien tendrá derecho a estar presente en todo momento mientras dure la inspección.

En caso de hallarse objetos o utensilios que pongan en riesgo la seguridad y la vida de quienes se encuentren en los Centros de Trabajo, así como la presencia de sustancias indebidas o tóxicas, bebidas alcohólicas, mercancía robada o sustraída de la Empresa sin la debida comprobación por el Trabajador, se deberá notificar de inmediato a la Gerencia de Recursos Humanos y del Asuntos Legales de la Empresa, a los fines de tomar los correctivos pertinentes. De ser necesario se podrá solicitar la colaboración inmediata de la presencia policial.

CLÁUSULA 36: CONTRIBUCIÓN DE JUGUETES

Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año de vigencia de esta Convención, la Empresa concederá a los Trabajadores con más de tres (3) meses de antigüedad en la Empresa, una contribución destinada a la adquisición de juguetes para sus hijos legítimos hasta diez (10) años de edad.

Tal provisión será dada mediante la entrega al Trabajador de tickets, vales o cupones para su adquisición. En todo caso, dicha contribución que es de carácter no remunerativo será de Ciento Veinticinco Bolívares Fuertes (Bs.F. 150, 00). Esta contribución será entregada previa presentación de original y fotocopia de la partida de nacimiento del hijo del trabajador.

CLAUSULA 37: CONTRIBUCIÓN PARA ÚTILES ESCOLARES

Durante la primera quincena del mes de agosto de cada año, la Empresa otorgará una contribución para la adquisición de los útiles escolares como beneficio social no remunerativo en favor de cada uno de los hijos de los Trabajadores que se encuentren inscritos en el Seguro Social Obligatorio y que comprobadamente cursen estudios de 1ero a 6to grado. Dicha contribución podrá entregarse, a elección de la Empresa, mediante tickets, cupones o vales-escolares 1 equivalentes a la cantidad de **Ciento ochenta Bolívares Fuertes (Bs.F. 180,00)**. A objeto de la concesión del beneficio acordado, los Trabajadores deberán entregar en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, la constancia de inscripción de sus hijos en edad escolar, correspondiente al año de que se trate, así como la partida de nacimiento y la lista de útiles escolares correspondiente.

CLAUSULA 38: RECONOCIMIENTO AL LUVE-COMPAÑERO

Como reconocimiento a la contribución genuina, al dedicado y constante servicio de los Trabajadores y al esfuerzo por destacarse en el cumplimiento de los principales valores organizacionales, serán seleccionados hasta dos (2) "**Luve-Compañero**", los cuales serán elegidos trimestralmente por los trabajadores en cada una de las sucursales de la empresa, según los siguientes criterios:

- a) Calidad y cantidad de trabajo, esto es, el desempeño sin faltas ni errores en los volúmenes esperados.
- b) Atención amable y cortés al cliente, con comprensión de sus planteamientos y la búsqueda diligente de soluciones.
- c) Asistencia puntual y sin faltas durante todos los días del mes.
- d) Desempeño de la labor con apego estricto a las normas de higiene y seguridad.
- e) El cuidado ejemplar de las herramientas, equipos y útiles de trabajo.
- f) La excelencia de la relación con los compañeros de labor, así como el acatamiento de las instrucciones y apoyo al equipo de trabajo en el logro de los objetivos y metas corporativas.
- g) El mejor compromiso organizacional.

Dichos reconocimientos se harán mediante la entrega de un obsequio especial, y un pago único de **Doscientos Bolívares Fuertes (Bs.F.200, 00)**

CLÁUSULA 39: EVALUACIONES MÉDICAS

En protección de la salud de los Trabajadores, la Empresa contratar y sufragar a favor de aquellos un Plan de Salud que incluya una evaluación médica general anual y exámenes de laboratorio en la oportunidad del disfrute de sus vacaciones. En resguardo de su salud, los Trabajadores se obligan a asistir a las evaluaciones médicas en cumplimiento de la planificación realizada por la unidad empresarial responsable del proceso, así como también a las jornadas especiales de exámenes de laboratorio realizadas en cada uno de los centros de trabajo.

CLAUSULA 40: AYUDA PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La Empresa otorgará, como beneficio social de carácter no remunerativo, hasta un máximo de tres (3) ayudas mensuales por cada sucursal, de **Cincuenta y Cinco Bolívares Fuertes (Bs.F. 55,00)** para los primeros doce (12) meses de vigencia de la presente Convención colectiva de **Setenta Bolívares Fuertes (Bs.F. 60,00)** para los dieciocho (18) meses restantes de la presente Convención colectiva, como una ayuda para el pago de los gastos propios de la educación formal de los hijos de los Trabajadores que opten por el disfrute de este beneficio. A tal fin deberá cumplirse con los requisitos:

- a. Los hijos de los Trabajadores deberán tener entre siete (7) y dieciocho (18) años de edad para estudios de educación básica y diversidad y, entre dieciocho (18) y veintitrés (23) años para educación Superior y Universitaria.
- b. Los hijos de los Trabajadores deberán obtener y presentar calificaciones promedio entre quince (15) y veinte (20) puntos, o su conversión equivalente, debidamente, certificada por la Institución Educativa en la cual cursen estudios.
- c. Los Trabajadores que deseen concursar para la obtención de este beneficio social, deberán presentar en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa la siguiente documentación original: Acta de Nacimiento de los hijos, constancia de estudios y reporte de calificaciones. El reporte de calificaciones deberá además entregarse trimestralmente durante el goce del beneficio.
- d. En el caso de que en una Sucursal hubiesen más de tres (3) hijos de Trabajadores

acreedores de este beneficio, de conformidad con el record de calificaciones, se seleccionarán los beneficiarios de acuerdo a los criterios de eficiencia en el servicio del Trabajador y su antigüedad en la Empresa, determinados objetivamente por un Comité conformado por el Gerente de Sucursal, el Sub-Gerente, el Gerente de Recursos Humanos y el Delegado o directivos del sindicato.

- e. Este beneficio aplicará únicamente para los hijos de aquellos Trabajadores que perciban un salario igual o inferior a dos (2) salarios mínimos mensuales.

CLÁUSULA 41: AYUDA PARA TRABAJADORES CON HIJOS EXCEPCIONALES

- a. La empresa conviene en gestionar en una Institución para niños excepcionales, Cuatro (4) becas en total para los hijos de los Trabajadores hasta los catorce (14) años de edad. La Empresa tendrá un plazo de hasta cinco (5) meses para conseguir la beca al menor, a partir de la fecha de la solicitud que por escrito le presente el Trabajador. Transcurrido este plazo la Empresa, de no haber obtenido la beca en la Institución conviene en pagarle al Trabajador la suma de **Cuarenta y Cinco Bolívars Fuertes (Bs.F.45, 00) mensuales**, como ayuda para la atención del menor.
- b. Antes de efectuar el pago, la Empresa podrá hacer que el menor sea examinado por el médico que ésta designe para que el médico determine si el menor puede ser ingresado en cualquiera de las Instituciones dedicadas a estos casos.
- c. En caso de varias solicitudes, se le dará preferencia al Trabajador que devengue el salario más bajo. Esta beca se concederá anualmente y tendrá una duración de doce (12) meses continuos. Las disposiciones de esta cláusula se aplicarán exclusivamente en beneficio de los hijos de los Trabajadores cuyo salario básico mensual sea igual o menor al equivalente a tres (3) salarios mínimos nacionales.

CLAUSULA 42: SUMINISTRO DE AGUA

La empresa continuará dotando agua potable en cantidades suficientes mediante botellones y/o filtros de agua ubicados en cada uno de los centros de trabajo; así como vasos desechables con dispensadores situados en lugares de suministro de agua potable, de ser el caso.

CLAUSULA 43: PRIMERO AUXILIOS

La Empresa se compromete a continuar con la práctica de proveer y mantener un botiquín de primero auxilios en cada centro de trabajo, de conformidad con los lineamientos de la norma Covenin 3478:1999.

CLAUSULA 44: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

En caso de que la Empresa tenga establecidos programas relacionados con la práctica del deporte o de una actividad cultural para sus trabajadores, continuaran desarrollándolos durante la vigencia de esta convención. En este sentido la Empresa contribuirá económicamente para el logro de los objetivos acordados. Así mismo, la Empresa está obligada a facilitar el permiso remunerado correspondiente a los participantes en los referidos juegos los cuales serán solicitados como mínimo con una semana de antelación a la realización del evento deportivo.

CLAUSULA 45: SALAS- CUNAS Y GUARDERIAS INFANTILES

- a) La empresa se obliga cumplir con las obligaciones que imponen los Artículos 391 y 392 de la L.O.T., para los hijos de los trabajadores que no han cumplido 5 años de edad antes de finalizar el año escolar, se mantendrá el beneficio hasta su término.
- b) Asimismo, a los hijos de los trabajadores, a quienes se les apliquen las anteriores disposiciones, cuando la persona o institución que se encargue del cuidado del hijo del trabajador esté inscrita en el organismo oficial que corresponda, se le pagará el costo mensual de la guardería y tendrá como tope hasta un cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo vigente, previa presentación del recibo que compruebe el gasto aquí ocasionado por este concepto, y dentro de los límites de edad fijados en las anteriores disposiciones legales.

CAPITULO VI **DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS**

Sección 1º **Remuneración de los servicios**

CLAUSULA 46: VACACIONES

En oportunidad de conceder el disfrute anual de las vacaciones, la Empresa concederá los días y pagará las sumas que seguidamente se determinan, de acuerdo a la siguiente escala:

<u>Años de servicio</u>	<u>Disfrute (días)</u>	<u>Pago (días)</u>
1	15	34
2	16	36
3	17	38
4	18	40
5	19	42
6	20	44
7	21	46
8	22	48
9	23	50
10 ó mas	24	52

Parágrafo Primero: La anterior escala comprende, para cada uno de los descritos rangos de antigüedad servida, el pago que por Ley corresponde a los días hábiles de disfrute anual de vacaciones, así como el pago del bono vacacional legal y, el disfrute y pago de sus respectivos días adicionales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo. Comprende además el pago de un bono

convencional para el disfrute de las vacaciones y la remuneración que corresponda a los días feriados, de descanso y no hábiles que acontezcan en el lapso del disfrute.

Parágrafo Segundo: Queda entendido que en ningún caso la bonificación vacacional prevista en la Ley Orgánica del Trabajo y la que resulte de la mejora convencional pactada de conformidad con la escala anterior, podrán exigirse en forma concurrente.

Parágrafo Tercero: Las partes convienen que el pago de la bonificación que convencionalmente ha sido pactada de conformidad con la escala contenida en la presente disposición, se calculará sobre la base del salario normal del mes inmediatamente anterior al disfrute vacacional de conformidad con lo previsto en el artículo 145 de la L.O.T..

Parágrafo Cuarto: A los efectos de la duración del período de vacaciones, se tomarán en cuenta las disposiciones del Artículo 231 de la L.O.T..

Parágrafo Quinto: Cuando el Trabajador deje de prestar servicios a la Empresa, antes de cumplir el año que da derecho a vacaciones, recibirá de la Empresa el pago establecido en esta Cláusula, a razón de un doceavo (1/12) por cada mes completo de servicios en el respectivo período anual.

CLAUSULA 47: AUMENTO DE SALARIOS

La empresa conviene en otorgar por lo menos un (1) aumento de salario al año, de acuerdo la política salarial vigente y al análisis de las siguientes variables:

- a) Rendimiento y desempeño del Trabajador.
- b) Resultados de las operaciones económicas de la empresa.
- c) Estudios del mercado salarial del sector retail.

CLÁUSULA 48: REMUNERACIÓN DE TRABAJO ORDINARIO, SÁBADO, DOMINGO O FERIADO

- a) Las horas de Trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas feriados, darán derecho al Trabajador a recibir, además las horas de trabajo, el pago del día feriado.
- b) Las horas de trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas en día Domingo, se remunerará con un recargo del Cincuenta por ciento (50%) sobre el salario normal diario.
- c) Cuando en una misma fecha coincidan dos o más feriados, o uno con el de descanso obligatorio, la Empresa sólo cancelar la remuneración correspondiente a un (1) día de trabajo.

CLAUSULA 49: HORAS EXTRAS

- a) La Empresa pagará las horas cumplidas en exceso de la jornada diaria ordinaria de trabajo, con un recargo de Cincuenta por ciento (50%) sobre el valor hora de la jornada diaria ordinaria trabajo, subsumiéndose en tal recargo el que por Ley corresponde a la labor en sobretiempo.
- b) La Empresa pagará las horas cumplidas en exceso de la jornada nocturna ordinaria de trabajo, con un recargo de Ciento (50%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo, subsumiéndose en tal recargo el que por Ley correspondiente a la labor en sobretiempo.
- c) La labor realizada en condiciones de extraordinariedad en el día feriado con los recargos antes convenidos para la jornada diurna o nocturna, según se trate, serán calculadas sobre el salario normal que corresponda por la labor en el respectivo día feriado.

CLAUSULA 50: BONO NOCTURNO

La jornada ordinaria nocturna, o sea, la labor realizada entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, en proporción al total de las horas nocturnas laboradas, sobre el salario normal convenido para la jornada diurna, de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la L.O.T..

CLAUSULA 51: PAGO DE SALARIO

El salario se pagará directamente al Trabajador mediante depósitos efectuados en cuenta nómina bancaria a nombre de cada Trabajador, en la misma forma y en iguales oportunidades en que lo haya venido haciendo la Empresa, pero nunca fuera de la jornada ordinaria efectiva del respectivo Trabajador. En el comprobante de pago del salario, la Empresa esa indicará los conceptos a que corresponden las sumas devengadas, así como también las deducciones hechas y la suma total entregada. Un ejemplar del comprobante será firmado por el Trabajador o por la persona autorizada por éste, al momento de recibir el pago.

Queda entendido que para el pago del salario se utilizarán comprobantes separados para el pago de utilidades, vacaciones, prestaciones sociales e intereses sobre prestaciones sociales.

CLÁUSULA 52: PROVISIÓN DE ALIMENTOS/ CESTA TICKETS

La empresa conviene en otorgar como beneficio no remunerativo, y de conformidad con lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento, tickets de alimentación por un valor de cero enteros con treinta décimas de unidad tributaria **(0,30**

U.T.) por cada Trabajador, y por cada jornada íntegra de trabajo efectivo, atendiendo a las limitaciones que para las jornadas de trabajo consagra el artículo 90 de la C.R.B.V..

La provisión de alimentos que en esta disposición se acuerda será otorgada semanalmente, teniendo en cuenta las jornadas cumplidas y la prestación efectiva del servicio, con lo cual, quedarán excluidas de la causación del beneficio las inasistencias, justificadas o no, el tiempo de reposo, el tiempo de descanso cuando en razón de la labor que cada Trabajador ejecute sea posible ausentarse del lugar de trabajo y cualquier otra circunstancia que comporte la no prestación del servicio por causas no imputables a la Empresa.

CLAUSULA 53: CONTRIBUCIÓN DE ANTIGÜEDAD

Como un estímulo a la permanencia de sus Trabajadores, la Empresa otorgará a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, una contribución única especial de carácter social no remunerativo en mérito de la prestación ininterrumpida de servicios, pagadera por una (1) sola vez y dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de cumplimiento de los años de servicio de que se trate de conformidad con la siguiente escala:

- a) Los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicio ininterrumpido a las órdenes de la empresa, la suma de Setenta Bolívars Fuertes (Bs.F. 70,00).
- b) Los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicio ininterrumpido a las órdenes de la empresa, Ciento Veinte Bolívars Fuertes (Bs.F. 120,00).
- c) Los trabajadores que cumplan quince (15) años de servicio ininterrumpido a las órdenes de la empresa, la suma de Ciento Setenta Bolívars Fuertes (Bs.F. 170,00).
- d) Los trabajadores que cumplan veinte (20) años o más de servicio ininterrumpido a las órdenes de la empresa, la suma de Doscientos Veinte Bolívars Fuertes (Bs.F. 220,00).

Adicionalmente la Empresa otorgará al Trabajador un reconocimiento por la fidelidad y constancia al trabajo desempeñado.

CLÁUSULA 54: PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

La Empresa conviene en reconocer la Prestación de Antigüedad como derecho adquirido e irrenunciable de sus Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 108 de la L.O.T., en concordancia con los artículos 71, 72, 73, 74 y 77 de su Reglamento.

CAPITULO VII
DISPOSICIONES REFERENTES
A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS

CLAUSULA 55: ESTABILIDAD

- a) Tanto la Empresa como SUNTRAPROAL han manifestado su preocupación por mantener la mayor estabilidad posible de los Trabajadores que prestan servicios a la Empresa.
- b) La Empresa mantendrá la mayor estabilidad posible de sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 de la C.R.B.V..
- c) La Empresa se obliga a discutir previamente con el Sindicato los problemas que se susciten con cualquier Trabajador, que pudiera implicar su despido.

CLÁUSULA 56: ANTIGÜEDAD, ANTICIPOS Y PAGO DE INDEMNIZACIONES

- a) Todo lo relativo a los derechos adquiridos de antigüedad y las indemnizaciones que la Empresa deba pagar a sus Trabajadores, con ocasión o con motivo de la terminación de sus servicios, se regirá de conformidad con lo establecido en el Artículo 108 de la L.O.T., la presente Convención Colectiva y demás disposiciones aplicables.
- b) En todo caso de terminación de servicios, el Trabajador tendrá derecho al pago de las vacaciones fraccionadas y de las utilidades proporcionales, conforme a lo establecido en las Cláusulas números 46 y 58 de la presente Convención Colectiva, respectivamente.
- c) El pago de las indemnizaciones señaladas en la presente Cláusula deberá hacerse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al despido o renuncia. De lo contrario, el retraso se computará como días trabajados y como tal serán cancelados, en el cálculo de las indemnizaciones que le corresponden.
- d) Durante la vigencia de su contrato individual de trabajo, el Trabajador tendrá derecho a recibir de la Empresa abonos, préstamos o anticipos a cuenta de hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de su prestación de antigüedad, en los casos siguientes: (i) Adquisición, construcción, mejora o reparación de su vivienda para él y su familia; (ii) Liberación de hipoteca sobre inmueble de su propiedad; (iii) Enfermedad del Trabajador o de familiares que dependan de él; y (iv) Para satisfacer pensiones escolares en el caso de estudiar el Trabajador, su cónyuge o sus hijos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 108 de la L.O.T.

CLAUSULA 57: INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa se obliga, en lo que respecta a intereses sobre prestaciones sociales, a cumplir estrictamente lo establecido en los literales a), b) y c) del artículo 108 de la L.O.T..

Sección 2º
Otros Beneficios Económicos

CLAUSULA 58: UTILIDADES

La Empresa se Compromete a cancelar, de conformidad con los Artículos del 174 al 184 de la L.O.T., a sus Trabajadores, por concepto de utilidades, las sumas que seguidamente se determinan de acuerdo a la siguiente escala:

<u>Años de servicio</u>	<u>Pago (días)</u>
1	90
2 a 5	95
6 a 10	100
11 a 15	105
16 ó más	110

- a) El salario de base que servirá para el cálculo del beneficio establecido en esta Cláusula, será el salario devengado por el Trabajador durante los doce (12) meses del respectivo ejercicio anual. El salario devengado utilizado para el cálculo de las utilidades deberá aparecer especificado en el respectivo comprobante de pago beneficio.
- b) El beneficio estipulado en la presente Cláusula se pagará así:
- b.1) Un anticipo de utilidades en la primera (1era) quincena del mes de Noviembre calculado en base al salario devengado desde el 01 de enero hasta el 31 de octubre de cada año.
- b.2) El pago de las utilidades se realizará dentro de los primeros diez (10) días del mes de enero del siguiente al ejercicio económico, calculado en base al salario devengado entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año terminado, deduciendo el anticipo realizado por la empresa en el mes de noviembre del ejercicio económico terminado.
- A los efectos establecidos en el Literal "a" de esta cláusula, los periodos correspondientes a reposos pre y post-natal y a reposos médicos del I.V.S.S., por enfermedad profesional y accidente de trabajo con las limitaciones contempladas por el I.V.S.S., o el Organismo que lo sustituya, se tomará en cuenta para el cálculo de las utilidades. Los reposos deberán ser expedidos o certificados por el médico del I.V.S.S. o por el Organismo Oficial que lo sustituya.
- c) Si para la fecha de pago del beneficio estipulado en el Literal "a" de Cláusula, el Trabajador no hubiere cumplido un (1) año ininterrumpido de servicios, durante el referido ejercicio anual, la garantía allí establecida se limitará a un Doceavo (1/12) por cada mes completo en que haya trabajado durante el respectivo ejercicio anual. Este régimen se aplicará cuando el Trabajador deje de prestar servicio antes de la fecha de pago del beneficio contemplado en el Literal "a" de esta Cláusula.

CLAUSULA 59: VIÁTICOS

La Empresa le anticipará o reembolsará a su(s) Trabajador (es), que por el desempeño

de sus funciones tenga(n) que ausentarse de su localidad de trabajo, las cantidades previamente acordadas entre SUNTRAPROAL y la empresa por concepto de transporte, alimentación y alojamiento de cuyos gastos serán justificados posteriormente por cada Trabajador mediante la presentación de las respectivas facturas o comprobantes.

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES SOBRE RELACIONES ENTRE LA EMPRESA
Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 60: COMITÉ SINDICAL

La Empresa conviene en reconocer la existencia de un Comité Sindical, integrado por el número de delegados que se indica a continuación

a) Dos (2) Delegados por cada Sucursal.

Por tanto, las cláusulas sindicales que integran esta Convención serán administradas en exclusividad por el Sindicato Único de Trabajadores de Empresas Procesadoras, Distribuidoras y Almacenadoras de Alimentos, Afines, Conexas y Similares de Venezuela (SUNTRAPROAL), en razón de lo cual la Empresa conviene en que esta Convención Colectiva de Trabajo no podrá ser delegada, cedida ni transferida en su administración a quien sea ajeno a las partes signatarias.

CLAUSULA 61: REUNIÓN MENSUAL

A fin de mantener la armonía entre las partes, la Empresa y el Comité Sindical se reunirán por lo menos dos veces al mes, con el objeto de conocer de cualquier asunto de interés para los Trabajadores o de interés sindical, así como también, con el de conocer las sugerencias que una y otra parte se formulen y que contribuyan a la mejor y más efectiva realización de los principios declarados en la Cláusula 4 de la presente Convención Colectiva. Las partes deberán fijar por anticipado el día y hora en que tendrán lugar estas reuniones, fijación que una vez hecha no se podrán modificar sino por causas debidamente justificadas. Cuando se trate de casos de urgencia, podrán celebrarse reuniones adicionales. Estas reuniones se llevarán a cabo dentro del mejor clima de respeto y consideración mutuos.

CLAUSULA 62: COMUNICACIONES

La Empresa se compromete a dar respuesta por escrito a las comunicaciones que de igual forma le dirija el Sindicato o el Comité Sindical designado por el Sindicato. Es entendido que bajo ningún pretexto o razón se utilizarán términos expresiones o calificativos que contraríen las elementales normas de respeto y cortesía. La Empresa emitirá la respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes al recibo de la comunicación, a menos que se trate de planteamientos de asuntos complicados que

requieran de mayor tiempo para su contestación. Iguales obligaciones a las asumidas por la Empresa, adquiere el Sindicato y el Comité Sindical, respecto de las comunicaciones escritas que le dirija a la Empresa.

CLAUSULA 63: CARTELERA SINDICAL

La Empresa se compromete a instalar y/o mantener a disposición y para uso exclusivo del Comité Sindical designado por SUNTRAPROAL, las siguientes carteleras destinadas a la colocación de convocatorias, propagandas y avisos de exclusivo interés laboral o sindical:

- a) En el Centro de Trabajo donde estén ubicadas las oficinas administrativas una (1) cartelera en cualquier lugar de tránsito de los Trabajadores dentro de las instalaciones de la Empresa, de común acuerdo designado por las partes.
- b) Una (1) Cartelera en cada Centro de Trabajo distinto del establecimiento principal.
- c) Las convocatorias, propagandas y avisos que se fijan en las Carteleras, sin excepción, deberán siempre estar respaldadas por el Comité Sindical o por el Sindicato, antes citado en la presente Cláusula.
- d) La ubicación exacta de la Cartelera se determinará en función de la facilidad de acceso a la misma por parte de los Trabajadores.
- e) El Comité Sindical designado se obliga a no pegar afiches, avisos, convocatorias, propagandas ni a escribir frases o lemas y a no dibujar en las propiedades de la Empresa, salvo que en la Empresa no exista Cartelera Sindical.
- f) Las dimensiones de las Carteleras a que se refiere esta Cláusula serán obligatoriamente de la siguiente medida: (1) metro de alto por 1,50 metros de ancho.

CLAUSULA 64: PERMISOS SINDICALES

La Empresa conviene en conceder permiso sindical remunerado de acuerdo al siguiente escalafón:

- a) Hasta un máximo de dos (2) días hábiles en cada mes calendario no acumulativos y remunerados a salario normal para los delegados miembros del Comité Sindical que represente a la mayoría de sus Trabajadores, a los fines de permitirles el ejercicio de sus funciones sindicales.
- b) Los permisos a que se contrae el Numeral anterior deberán ser participados por escrito y en duplicado a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, por lo menos tres (3) días antes de aquellos durante los cuales se disfrutarán los permisos. Quedan a salvo los casos de urgencia, en los cuales el permiso se concederá de inmediato, pero el usuario del mismo deberá justificar esa urgencia, a más tardar en la jornada diaria inmediata siguiente.
- c) En concordancia con lo previsto en el literal "a" de la presente cláusula, la Empresa conviene en conceder solo permiso remunerado a Tres (3) de sus Trabajadores, designados por el Sindicato para que asista a Convenciones Sindicales de carácter regional, nacional o internacional o para asistir a cursillos de capacitación sindical, así:

1. Hasta por tres (3) días hábiles en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones locales.
2. Hasta por cinco (5) días hábiles en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones regionales.
3. Hasta siete (7) días continuos en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones nacionales internacionales que se celebren en el país.
4. Hasta por diez (10) días continuos en cada año de vigencia de este contrato para asistir a convenciones internacionales que se celebren fuera del país.

Estos permisos deberán solicitarse por escrito, con no menos de ocho (8) días de anticipación. En la solicitud se indicará, además del nombre del Trabajador designado, el carácter regional, nacional o internacional del evento, el lugar donde éste habrá de llevarse a cabo, su duración, la fecha de inicio del período del permiso y la fecha de terminación del respectivo cursillo o Convención.

CLÁUSULA 65: CUOTAS SINDICALES

A título de cuota sindical, y siempre que así sea acordado por el sindicato de conformidad con el procedimiento que para ello prevea sus estatutos, ambas partes convienen en lo siguiente:

- a) La Empresa está obligada sin excepción, a descontar por nómina, de los salarios de los Trabajadores afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Empresas Procesadoras, Distribuidoras y Almacenadoras de Alimentos, Afines, Conexas y Similares de Venezuela (SUNATRAPROAL), el monto mensual de un bolívar con cincuenta céntimos (Bs.F. 1,50) por concepto de cuota sindical ordinaria. Asimismo, y por concepto de cuota extraordinaria en la oportunidad de pagar las utilidades, la Empresa se compromete a descontar a cada uno de los Trabajadores afiliados al Sindicato, una cuota extraordinaria única aprobada por la organización sindical de tres bolívars con cincuenta céntimos (Bs.F. 3,50), la cual será descontada de las utilidades anuales. Las sumas descontadas por la Empresa a los Trabajadores por estos conceptos deberán ser canceladas al Sindicato.
- b) Las sumas descontadas a los Trabajadores conforme a lo señalado en esta Cláusula serán entregadas por la Empresa al Tesorero del Sindicato, de conformidad con lo dispuesto en los estatutos que rigen su funcionamiento.
- c) La Empresa conviene que en ningún caso condicionará la contratación o prestación de servicios del Trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o deje de ser miembro de éste.
- d) A los efectos de la presente cláusula la Empresa reitera su absoluto respeto al derecho de libre sindicalización que a sus Trabajadores le garantizan la C.R.B.V., la L.O.T., sus Reglamentos y los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados y aprobados por Venezuela y que tiene el carácter de Ley de la República.

CLAUSULA 66: CONTRIBUCION PARA EL SINDICATO

La Empresa conviene en contribuir con el sostenimiento del Sindicato que represente a la mayoría de sus Trabajadores sindicalizados de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Con la suma de Doscientos Bolívares Fuertes (Bs.F. 200, 00) mensuales, destinadas a la cobertura de los gastos de funcionamiento del Sindicato.
- b) Con la suma de Setecientos Bolívares Fuertes (Bs.F.700, 00) cada año para la celebración del día primero (1º) de Mayo. Este pago se hará efectivo al Sindicato Único de Trabajadores de Empresas Procesadoras, Distribuidoras y Almacenadoras de Alimentos, Afines, Conexas y Similares de Venezuela (SUNTRAPROAL) en la primera (1ª) quincena del mes de Abril de cada año y durante la vigencia del presente Contrato.

CLÁUSULA 67: CAPACITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

La Empresa se compromete a organizar cursos de capacitación y formación de la representación sindical con la participación de instituciones reconocidas en las diferentes áreas de seguridad industrial y salud laboral, así como en el manejo de relaciones laborales.

A tal fin, la Empresa se compromete a cancelar el valor de tales cursos de capacitación y formación así como a contribuir con el pago de los viáticos de alimentación y transporte de los participantes, teniendo para ello en consideración su duración.

CAPITULO IX **DISPOSICIONES FINALES**

CLÁUSULA 68: DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTE CONTRATO

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de treinta (30 meses), contados a partir de la fecha en que sea legalmente depositada, de conformidad con lo previsto en el artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo. Las Partes acuerdan dar inicio a las negociaciones en procura de la celebración de una nueva Convención Colectiva de Trabajo, con noventa (90) días de anticipación al vencimiento de la presente, previa presentación del respectivo Proyecto de Convención por parte del Sindicato; en el entendido que vencido el período de esta Convención, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los Trabajadores continuarán vigentes por ultractividad, hasta tanto no se celebre otra que la sustituya. En todo caso, la presente Convención Colectiva de Trabajo no podrá ser delegada, cedida o entregada en administración a ningún otro sindicato o entidad ajena a las partes contratantes.

CLAUSULA 69: EDICIÓN DEL CONTRATO

La Empresa editará esta Convención en forma de folleto, con papel de buena calidad, portada de cartulina y letras de un tamaño cómodo para la lectura del mismo. Una vez realizada la edición, la Empresa se compromete a entregarle al Sindicato un número suficiente de ejemplares para su distribución entre los Trabajadores afiliados.

CLÁUSULA 70: EFECTOS DE REFORMAS LEGALES SOBREVENIDAS

Ambas partes asumen que, en caso de reformas legales que concedan de algún modo

mayores beneficios de los aquí convenidos en favor de los Trabajadores, los mismos sustituirán en esa parte a lo normado a tal fin en esta Convención Colectiva laboral, la cual quedará sin efecto en lo referente a la Cláusula o estipulación implementada de la probada mejora legal; empero, se descarta la posibilidad que pueda sumarse el derecho o beneficio acordado por esta Convención Colectiva laboral a la mejora legal impuesta.

Asimismo, en caso de que la reforma legal no supere lo regulado a tal fin por esta Convención Colectiva Laboral, ésta última seguirá aplicándose íntegramente, entendiéndose igualmente, que en ningún caso son acumulables al beneficio legal los beneficios de similar naturaleza acordados por esta Convención Colectiva Laboral, pues ambos se excluyen entre sí; es decir, se aplica o implementa disyuntivamente uno u otro derecho, sin atender a la jerarquía de cada fuente legal, sino antes bien, a la naturaleza del beneficio y no al nombre con el cual sea designado.

Durante la vigencia de esta Convención las partes se obligan a mantener las condiciones de trabajo aquí establecidas, sin que ninguna de ellas pueda, durante su vigencia, pretender su modificación, sustitución o complementación, ni hacer nuevas peticiones, ya que la presente Convención ha sido el resultado de discusiones que se refirieron a la materia en él comprendidas.

Queda expresamente convenido entre las partes que este Convenio no suprime beneficios o conquistas consagradas en convenciones colectivas anteriores. Por lo tanto, continuaran en plena vigencia las conquistas logradas a través de las convenciones colectivas que no hayan sido modificadas, igualadas por esta convención u otros documentos legales, en cuanto sea más favorable a los Trabajadores.