

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

AÑO CXLIV - MES IX

Caracas, viernes 16 de junio de 2017

N° 6.306 Extraordinario

SUMARIO

MINISTERIO DEL PODER POPULAR

PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

Convención mediante la cual se procede a la Publicación de la XII Convención Colectiva Socialista para Regular el Proceso Social de Trabajo en el Metro de Caracas 2016 - 2018.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

PREAMBULO

La XII Convención Colectiva del Metro de Caracas debe ser el apalancamiento para garantizar El Programa de la Patria; como eslabón clave en el proceso de la participación protagónica de los **TRABAJADORES**, asumiendo la corresponsabilidad de timonear la liberación de la sociedad toda, para fundar un mundo donde la fuerza de trabajo deje de ser mercancía y se transforme en fuente de elevación del ser humano, donde el trabajo deje de ser una compulsión para ser actividad de realización humana, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, a través de iniciativas de apoyo, complementación y solidaridad en el proceso social del trabajo. Para ello tendrá como fundamento vital que la clase obrera tenga conciencia de que la solución de los problemas no se logra en la fábrica en sí misma, sino en la sociedad mediante la construcción del socialismo como medio fundamental para acabar con la explotación del hombre por el hombre, para propender de esta manera a contribuir a la consolidación de las nuevas relaciones en los medios de producción. Para propiciar la toma de conciencia para la transformación de la sociedad en una patria Socialista, Chavista y Revolucionaria puesto que desde allí se debe Defender, expandir y consolidar el bien más preciado que hemos reconquistado después 200 años la Independencia Nacional; elevando la conciencia e ideología del pueblo y los trabajadores y trabajadoras, para continuar el legado de la construcción del Socialismo Bolivariano del Siglo XXI en Venezuela; y así seguir impulsando, consolidando y profundizando la participación protagónica, revolucionaria y política de los trabajadores y trabajadoras en la planificación de las actividades basados en la eficiencia y eficacia del primer transporte masivo de la Gran Caracas, para convertir a Venezuela en un País Potencia en lo social, lo económico y lo político dentro de la gran potencia naciente de América Latina y El Caribe, que garanticen la conformación de una zona de paz en nuestra América.

Todo lo anterior es consonó con la lucha legendaria de la clase trabajadora en Venezuela liderada por su vanguardia quiénes son y seguirán siendo los trabajadores como columna vertebral de toda revolución.

Este nuevo contrato colectivo es un reto a lograr cumplir el mandato expreso de nuestro presidente obrero **NICOLAS MADURO MOROS** de lograr la mejor Convención Colectiva del movimiento sindical socialista de la historia laboral venezolana bajo los principios de la intangibilidad, la progresividad y la irrenunciabilidad la preeminencia de la realidad y los hechos frente a las formas ó apariencias.

Esta convención colectiva será la base para establecer una conciencia liberadora, que permita a la Clase Obrera entender clara y diáfananamente mediante el proceso de autoformación colectiva integral y permanente que el espíritu del sistema capitalista sólo promueve la desigualdad, el individualismo y siempre está en crisis en sí mismo, las corporaciones o empresas trasnacionales controlan los mercados globales, de energía, de alimentos, de medicinas, el financiero, el publicitario, esa es una gran verdad, deciden y promueven sus antivaleores y esa es precisamente nuestra motivación para continuar nuestra lucha por un mundo mejor, por un modelo alternativo que garantice la **PROTECCION DEL SALARIO SOCIAL INTEGRAL** es en definitiva el **SOCIALISMO BOLIVARIANO**.

XII CONVENCION COLECTIVA SOCIALISTA PARA REGULAR EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN EL METRO DE CARACAS 2016 - 2018

La Junta Directiva del Metro de Caracas en representación de la Empresa CAMEMETRO y La Junta Directiva de SITRAMECA en representación de la Clase Trabajadora del Metro de Caracas, en ejercicio de las facultades establecidas en sus Estatutos, a los efectos de garantizar, desarrollar y fortalecer los derechos e intereses de la Clase, en concordancia con los artículos 3, 87, 89, 96, 112 y 299 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

Considerando

Que en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, el Proceso Social de Trabajo conjuntamente con el de la educación, se concibe como fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Considerando

Que el citado texto constitucional establece como fines esenciales del Estado: "la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución".

Considerando

Que la construcción de una sociedad justa y amante de la paz se constituye en el objetivo histórico de la Clase Trabajadora, en tanto que el proceso de construcción de esa sociedad justa y amante de la paz conlleva la aplicación progresiva y sistemática de los restantes fines esenciales del Estado y una vez construida dicha sociedad, en ella se aplicarán en forma plena y permanente los fines esenciales del Estado como práctica cotidiana.

Considerando

Que el pueblo de Venezuela, protagonista de la Revolución Bolivariana, guiado por el pensamiento del gigante de la Revolución Comandante Hugo Chávez Frías y liderizada por el Presidente Obrero Nicolás Maduro Moros, bajo la visión y concepción de la clase obrera, con objetivos sociales y políticos bien definidos e identificados con la realidad histórica que vive la patria, en estos momentos de transición al socialismo, se han nacionalizado las industrias estratégicas fundamentales, transformando la propiedad privada transnacional en propiedad nacional, recuperado tierras fértiles de latifundios improductivos, transformado la propiedad privada latifundista en propiedad nacional, teniendo como fin único transformar esta propiedad nacional en propiedad social.

Considerando

Que para transformar la propiedad nacional sobre los medios de producción en propiedad social, se requiere sustituir la Gerencia Pública como concepción de dirección capitalista de la economía en función del capital, por la Gestión Directa y Democrática de las empresas públicas por la clase obrera, con la noción de dirección social de la economía, en función de satisfacer las necesidades del pueblo.

Considerando

Que para elaborar esta Convención Colectiva Socialista fueron consultados los Trabajadores y las Trabajadoras en ejercicio de su participación y protagonismo, como clase obrera organizada en función de coadyuvar al desarrollo de la normativa contractual, que tutelaré las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, así como los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, basados en los valores y principios socialistas de responsabilidad social, equidad y justicia.

Acuerdan:

Firmar la XII Convención Colectiva de Trabajo, para regular el proceso social de trabajo en función de la prestación de un servicio de transporte seguro, cómodo, eficiente y digno a la población usuaria, para la realización cotidiana de su vida socio productiva como parte suplementaria del proceso de construcción de la sociedad justa y amante de la paz constitucionalmente establecida. Esta Convención Colectiva, se regirá por las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO I CLAUSULAS GENERALES

OBJETO DE LA CONVENCION

CLÁUSULA N° 1. La presente convención colectiva tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social, garantizar y defender los derechos de los trabajadores de la C.A. Metro de Caracas en el Proceso Social de Trabajo, apegados a los principios constitucionales de Derecho y Justicia Social derivadas del proceso de la prestación de servicios como proceso liberador, indispensable para materializar y asentar las bases en el empoderamiento de la clase trabajadora.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCION

CLÁUSULA N° 2. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva amparan al conjunto de la Clase Trabajadora que participa en el Proceso Social de Trabajo en la C.A. Metro de Caracas, cualquiera sea la forma de su contratación y el tiempo de la misma; así como también a las jubiladas-jubilados, pensionadas-pensionados conforme a las estipulaciones del anexo "1", quedando exceptuados los Trabajadores y las Trabajadoras de Dirección, de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Los Miembros de la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas y los Comisarios de la Entidad de trabajo (Empresa).

DEFINICIONES

CLÁUSULA N° 3. 1.- EMPRESA: (ENTIDAD DE TRABAJO): Designa e identifica a la Compañía Anónima METRO DE CARACAS (CAMETRO).

2.- SINDICATO: Organización de Trabajadoras y Trabajadores creada para la defensa de sus derechos, en el presente convenio constituido por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Metro de Caracas, del Distrito Capital y del Estado Miranda (SITRAMECA).

3.- PARTES: Término que define a las personas jurídicas: Compañía Anónima METRO DE CARACAS y al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Metro de Caracas del Distrito Capital y del Estado Miranda (SITRAMECA).

4.- FEDERACIÓN: Este término define a la organización que agrupa y representa a varios sindicatos, conforme a lo establecido en la Legislación Laboral Venezolana y debidamente registrada ante el Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social, como lo es, la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte Afines y Conexos (F.B.T.T.T) a la que el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Metro de Caracas (SITRAMECA) se encuentra afiliado.

5.- REPRESENTANTES: Este término designa e identifica a las personas legalmente autorizadas para representar a cada una de las partes que suscriben la presente Convención Colectiva del Trabajo.

6.- CENTRO DE TRABAJO: Las partes convienen en definir como Centro de Trabajo, aquellos lugares o sitios de la Empresa de donde parten y convergen, con carácter habitual y permanente, las trabajadoras y los trabajadores que ejecuten sus labores de acuerdo a las disposiciones de esta Convención y a la práctica de la Empresa.

En este sentido, se reconocen como centros de trabajo los siguientes: Línea I, comprende desde la Estación Propatria hasta la Estación Palo Verde. Línea II, comprende desde la Estación El Silencio hasta la Estación Zoológico y las Adjuntas, Línea III comprende desde la Estación Plaza Venezuela hasta la Rinconada, Línea IV comprende desde la Estación Teatros hasta Bello Monte, Patios y Talleres I en Propatria, Patios y Talleres II en las Adjuntas, Patio de la Paz Restablecimiento Operativo (ubicado en la estructura de la Subestación Eléctrica ubicada en la estación Plaza Venezuela), Plantas de Refrigeración (ubicadas en las adyacencias de las estaciones Plaza Sucre planta 1, Parque Carabobo planta 2 y Chacalt, planta 3), Edificios "José González Lander" (Centro Control de Operaciones), "Josefa Camejo" (Recursos Humanos) ubicados en La Hoyada, "Villanueva" (ubicado en la Zona Rental de Plaza Venezuela), Centro Médico Che Guevara (Estación Teatros), Edificio de Auditoria e Ingresos Propios (Estación Teatros), Subestación Eléctrica Santa Rosa, Multicentro Empresarial del Este en Chacao, Complejo Caño Amarillo, (adyacente a la Estación Caño Amarillo), Preescolar "Negra Matea" (ubicado frente a la Estación Los Dos Caminos), Complejo Deportivo "Héroes del 41" (ubicado en las adyacencias de la Av. Lecuna, Estación Nuevo Circo), las Operadoras del Sistema de Transporte Superficial La

Paz, Petare, Gerencia de Expropiaciones (Ubicada en Los Chaguaramos), Centro de Entrenamiento Metro (ubicado en Las Adjuntas), Línea 7 (Bus Caracas) que comprende desde la Estación Las Flores hasta la Estación Los Ilustres, terminales de Propatria, Las Adjuntas, El Valle y La Rinconada, cada una de las rutas de Metrobus, Sistemas por Cable (Cable Tren Petare, Metro Cable Mariche y San Agustín) y todas aquellas rutas de transporte que posterior a la celebración de esta Convención sean inauguradas por la C.A. Metro de Caracas, tanto en el Distrito Capital como en el Estado Miranda; así como en los diferentes sectores en los que trabaja el personal de mantenimiento en las líneas, que son: -sectores de Obras Civiles (Gerencia de Estructuras y Vías); sector 1(ubicado en Patio y Talleres I de Propatria); sector 2 (ubicado en la Estación El Silencio); sector 3 (ubicado en la Estación El Valle); Sector 4 (ubicado en la Estación La California); Sector 5 (ubicado en la Estación Carapita); La Federación Bolivariana de Trabajadores ubicada en Plaza Venezuela ambiente W-75 Sedes de SITRAMECA: Mezzanina Estación La Hoyada, ambiente W73, antigua estación del ferrocarril (ubicado en Caño Amarillo); Estacionamiento del Edificio Josefa Camejo (ubicado en la Hoyada); CCO Sotano 4, . Queda entendido que las partes establecerán nuevos Centros de trabajo en la medida que el Sistema Metro lo requiera.

7.- GRANDES ÁREAS DE TRABAJO: Es el conjunto de varios puestos de trabajo: las Áreas Administrativas, Metrobus, Patrimoniales, Mantenimiento, Mantenimiento Metro, Mantenimiento Metrobus y Operaciones (Estaciones y Tráfico), Sistemas por Cable (Cable Tren Petare, Metro Cable Mariche y San Agustín).

8.-CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: Es el conjunto de cláusulas y anexos contenidos en el presente documento, donde se establecen las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el servicio del proceso social de trabajo; así como los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, basados en los valores y principios socialistas de responsabilidad social, equidad y justicia.

9.-TRABAJADORA-TRABAJADOR: Personas Naturales (empleadas-empleados) que presten sus servicios a la C.A. METRO DE CARACAS, amparados por esta Convención, de conformidad con lo previsto en la Cláusula N° 2 (Ámbito de Aplicación de la Convención Colectiva).

10.- APRENDICES: Son los adolescentes, entre catorce (14) y dieciocho (18) años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico, en el marco del proceso social de trabajo, bajo la supervisión del Instituto Nacional Capacitación y Educación Socialista (INCES).

11.- SALARIO: Este término indica la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación y método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, aguinaldos, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que estos obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

12.- SALARIO NORMAL: Término que define la remuneración devengada por la trabajadora o trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, (comprende prima de antigüedad y prima de profesionalización) de conformidad con el Artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

13.- ENTRENANTE: Persona mayor de edad, que realiza un curso requerido por la Empresa para la capacitación o adiestramiento en las áreas operativas del Sistema Metro, Metrobus, Sistemas por Cable (Cable Tren Petare, Metro Cable Mariche y San Agustín), Mantenimiento y Seguridad, sin obligación de prestar ningún servicio para la Empresa durante este periodo, salvo las prácticas inherentes al respectivo curso.

14.- PASANTE: Se designa al estudiante que realiza una actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos, y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, para el desarrollo, como requisito establecido en la obtención del grado o programa académico que corresponda durante un tiempo determinado y un programa de formación específico, que en ningún momento se considerara relación de trabajo. Sin que impida por parte de la Empresa el otorgamiento de una beca ó aporte económico para facilitar su formación y proceso social trabajo.

15.- LUGAR DE TRABAJO: Espacios físicos donde cada trabajadora ó trabajador, realiza su labor diaria con actividades preestablecidas y claramente identificadas.

16.- DÍA LABORABLE: Por cuanto el Metro de Caracas es una Empresa de servicio continuo, las 24 horas, los 365 días del año, se designa con este término para el personal administrativo, los días que a la trabajadora o trabajador le corresponde prestar sus servicios a la Empresa, exceptuando sábados, domingos y días feriados de carácter nacional y para aquellos trabajadores y trabajadoras que laboren por turnos ó tablas de rotación, se consideran laborables los días que les corresponda prestar servicios de acuerdo al turno o tabla al que se encuentra asignado.

17.- COMISION: Son cada uno de los equipos de trabajo conformados por las partes en forma paritaria y bipartita, con la finalidad de avocarse al estudio o análisis de una situación laboral en particular, a fin de obtener soluciones de forma armónica y conciliada.

18.- JUBILADAS-JUBILADOS: Se refiere al personal egresado de la C.A. Metro de Caracas, que cumplió con los requisitos previstos en las leyes que regulan la materia por lo cual obtuvo el beneficio de la jubilación.

19.- PENSIONADAS – PENSIONADOS: Personal egresado de la C.A. Metro de Caracas, que recibe pensión por incapacidad total, por una enfermedad ó accidente de trabajo, que le impida seguir prestando sus labores y que haya sido declarada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

20.- ASIGNACION: Cantidad de dinero que recibirá mensualmente las Jubiladas ó Jubilados, Pensionadas o Pensionados por la labor que prestó a la Empresa, calculada en base al Tabulador de esta Convención Colectiva de Trabajo.

21.- MOVILIZACION: Es el traslado temporal de la Trabajadora ó Trabajador, de un Centro de Trabajo a otro.

22.- COMUNA: Son las áreas o extensiones geográficas conformadas por las comunidades, las cuales constituyen LA UNIDAD SOCIAL Y BASE POLÍTICA PRIMARIA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD SOCIALISTA, gozan de personalidad jurídica y autonomía dentro de los límites de la Constitución y la Ley, constituyendo el núcleo especial básico e indivisible del Estado Socialista Venezolano.

23.- PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN LA C.A. METRO DE CARACAS: Son actividades dirigidas a la producción de bienes y servicios útiles, necesarias e interrelacionadas lógicamente, que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de las riquezas, capaces de dignificar a la clase trabajadora, bajo condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz; todo en función de propiciar conscientemente el transporte seguro, cómodo, eficiente, eficaz y efectivo, que merece la población usuaria, para la realización cotidiana de su vida socio productiva.

24.- CORPORACIÓN: Se refiere a la CORPORACIÓN DE TRANSPORTE SOCIALISTA S.A., creada según Decreto Presidencial No. 180 de fecha 11 de Junio de 2013, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 403.005, de fecha 10 de Julio de 2013.

25.- CONTRATO: Es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras.

26.- TABULADOR: Término referido a instrumento contentivo de la serie de cargos y su correspondiente SALARIO inicial, el cual forma parte de la presente CONVENCIÓN.

27.- ANEXO: Se refiere a todo documento que debidamente aprobado por las partes se acompaña a la presente Convención para formar parte de la misma.

ESTABILIDAD

CLÁUSULA N° 4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el TRABAJADOR gozará de estabilidad en el trabajo y sólo podrá ser despedido por las causales expresamente consagradas en la legislación del Trabajo.

La Empresa garantizará la estabilidad de todas las trabajadoras y los trabajadores en su empleo y cuando tenga la necesidad de efectuar cualquier tipo de despido, deberá agotarse la vía conciliatoria establecida en la cláusula N° 38 "MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS" de esta Convención Colectiva de Trabajo.

MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS CONTRACTUALES

CLÁUSULA N° 5. La Empresa reconocerá en todo su contenido y partes, los beneficios sociales y económicos alcanzados en las Convenciones Colectivas anteriores, siempre que no hayan sido modificados o suprimidos como consecuencia de un beneficio que conceda mejores condiciones. Así mismo, se mantienen los usos y costumbres que beneficien a las trabajadoras, trabajadores, pensionadas, pensionados, jubiladas, jubilados y a la empresa, de conformidad con lo establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral vigente.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA N° 6. La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) convienen en cumplir las obligaciones y estipulaciones establecidas en la presente Convención Colectiva en concordancia con la cláusula anterior; así como las que son propias de la Legislación Venezolana, tales como: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y a la Paternidad, Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna, Ley Orgánica para la Protección del Niño Niña y Adolescentes, Ley del Seguro Social y su Reglamento, Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Cestaticket Socialista y su Reglamento e Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de las Trabajadoras y las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal y su Reglamento y demás Leyes de la República Bolivariana de Venezuela; en el entendido que sólo si ambas partes dan estricto cumplimiento a dichas obligaciones y estipulaciones, será posible consolidar y mantener relaciones armónicas que sirvan como marco al pleno desarrollo laboral y personal de cada trabajadora o trabajador, para mejorar permanentemente el servicio al usuario.

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CLÁUSULA N° 7. La seguridad social en la C.A. Metro de Caracas la constituye, además de lo dispuesto en las normas que regulan la materia:

- La vivienda y el hábitat.
- La alimentación.
- La educación de los miembros del grupo familiar de la trabajadora o el trabajador.
- La autoformación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora en el Metro de Caracas.
- La recreación.
- La prevención y atención integral, oportuna y permanente de la enfermedad y situaciones catastróficas.
- La jubilación y pensión por vejez, discapacidad o sobrevivencia.
- El ambiente sano y seguro en el centro de trabajo que garantice la salud de la Clase Trabajadora.

IGUALDAD DE CONDICIONES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 8. Las partes se comprometen a mantener en las áreas de trabajo, un ambiente de dignidad y respeto e igualdad de condiciones, dentro del cual se deben desarrollar las labores de todas las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, la Empresa se compromete a mantener igual oportunidad de empleo y de promoción para todas las trabajadoras y los trabajadores a su servicio, tomando en cuenta sus competencias, formación, capacitación técnica y profesional; así como, encargadurías suplencias y asignaciones realizadas en el cargo. Todo de Conformidad con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

En este sentido, las partes se comprometen a colaborar a objeto de perfeccionar, de ser necesario los procedimientos existentes.

CAPITULO II DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGONICA

DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LA CLASE TRABAJADORA
CLÁUSULA N° 9. La Empresa se compromete a cumplir y propiciar en todos sus niveles, los principios constitucionales previstos en los artículos 62 y 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la exposición de motivos de la LOTTT, referidos al derecho a la participación protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en la responsabilidad y obligaciones que les correspondan en la toma de decisiones, efectiva, suficiente y oportuna a la Clase Trabajadora.

La Empresa se obliga a notificar al Presidente o Presidenta del Sindicato (SITRAMECA), en cuanto a todos los procesos que tengan como objeto el óptimo funcionamiento de la C.A. Metro de Caracas, a los 15 días continuos de la entrada en vigencia de la presente Convención, a su vez, este designará dos (02) Miembros Principales de la Junta directiva de Sitrameca con su respectivo suplente y en caso de requerirlo solicitará a la Empresa uno o dos trabajadores que sea conocedor del proceso a ejecutar en calidad de asesores, quienes actuarán desde el inicio hasta culminar dicho proceso de la C.A. Metro de Caracas, para que participen en los procesos de contrataciones, que requiera la empresa; es así como estarán presentes en la fijación de las especificaciones técnicas y demás pasos del proceso, para la contratación de servicios y adquisición de bienes, insumos o equipos que permitan la prestación de un óptimo servicio; asimismo, vigilarán que se dé prioridad a la producción nacional, permitiendo de esta forma la sustitución de importaciones y evitando la fuga de divisas. De no ser notificado al Presidente o Presidenta del Sindicato (SITRAMECA) en el tiempo oportuno, en cuanto a cualquiera de los procesos antes mencionado será desconocido y no tendrá validez dicho proceso para la Organización Sindical quien actúa como vocero de la Clase Obrera.

TRABAJO SOCIAL VOLUNTARIO

CLAUSULA N° 10. La Empresa y la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), se comprometen a impulsar, fomentar, promover y participar en el desarrollo de jornadas de trabajo social-comunitario voluntario que el Estado, el Sindicato y la Empresa organicen conjuntamente con los consejos comunales y organizaciones populares de la ciudad de Caracas, destinadas a enfrentar la pobreza en los sectores más necesitados de la ciudad, atender situaciones de orfandad, vejez, salud y asistencia social, Ornato Público y aquellas situaciones derivadas de calamidades públicas, desastres naturales o hechos que conlleven a ello; así como para impulsar la promoción y desarrollo de los programas Sociales adelantados por el Ejecutivo Nacional, de conformidad con los Cinco Objetivos Históricos del Plan Patria Socialista 2013-2019. A tal fin la Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), crearán un mecanismo de interacción destinado a coordinar estas actividades para que el número de trabajadoras y trabajadores que voluntariamente asistan a las jornadas no afecte la efectiva prestación del servicio comercial.

CORRESPONSABILIDAD EN EL PROCESO EDUCATIVO SOCIAL

CLAUSULA N° 11. La Empresa, el Sindicato (SITRAMECA), las trabajadoras y los trabajadores reconocen la responsabilidad social de combatir el analfabetismo; así como promover la Educación Básica, Media Diversificada y Superior, sustentada en la solidaridad colectiva de la Sociedad Venezolana, de conformidad con el pensamiento de nuestro Libertador Simón Bolívar y su maestro Simón Rodríguez, en aras de impulsar la Educación Moral y Luces en todos los lugares, en todos los espacios y en todos los momentos, tal y como está expresado en el artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se comprometen a impulsar la inclusión de aquellas trabajadoras y trabajadores que por razones ajenas a su voluntad no han sido alfabetizados o no pudieron continuar con sus estudios de Educación Básica, Media Diversificada y Universitario, a las jornadas educativas emprendidas por el Ejecutivo Nacional, mediante las misiones Educativas, creadas para tal fin. A tal efecto, el Sindicato (SITRAMECA) como representante legítimo de las trabajadoras y trabajadores y la Empresa, orientados por la Universidad Bolivariana de Trabajadores deberán efectuar conjuntamente un censo educativo a los fines de determinar el número de trabajadoras y trabajadores que podrían ser beneficiadas(os) con este programa de Educación y a efectuar los enlaces Institucionales con los Ministerios del ramo de la educación, al igual que la Creación de un Núcleo para la nueva Escuela "Simón Rodríguez", donde sean incorporadas las misiones educativas, tales como, Robinson I, II, Rivas y Sucre, a los fines de coordinar el proceso de inclusión y partiendo del pensamiento que "Un Pueblo Culto es un Pueblo Libre".

AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINUA Y PERMANENTE

CLAUSULA N° 12. La autoformación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora en la C.A. Metro de Caracas, constituye su estrategia fundamental para elevar su conciencia social y formación integral en función de participar en forma consciente de la gestión directa y democrática del proceso social de trabajo desde su centro de producción, como parte integrante de la gestión pública nacional en los procesos fundamentales contenidos en el texto constitucional para la construcción de una sociedad justa y amante de la paz para la satisfacción de las necesidades del pueblo. Para garantizar el pleno ejercicio de la autoformación colectiva, las partes garantizarán los espacios e instrumentos requeridos y dará todas las facilidades para que las trabajadoras y los trabajadores participen efectivamente en dicho proceso como apoyo administrativo facilitadores o estudiantes.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

CLAUSULA N° 13. La Empresa y el Sindicato a fin de dar cumplimiento al compromiso de corresponsabilidad social establecido en el artículo 2 de nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acuerdan que la empresa financiará los proyectos que presente el Sindicato conforme a las demandas sociales que reciba, relacionadas con el desarrollo socio comunitario, creación de nuevos empleos permanentes, formación socio productiva de integrantes de la

empresa y de la comunidad; a programas sociales o a instituciones sin fines de lucro; venta de bienes a precios solidarios o al costo; donaciones o cualquier otro proyecto que satisfaga las necesidades prioritarias del entorno social de la empresa C.A. Metro de Caracas, para lo cual el Presidente o Presidenta del Sindicato (SITRAMECA), designará dos (02) Miembros, quienes formarán parte de la Comisión de corresponsabilidad social. Todas las obras, acciones y decisiones que comprometan Recursos por este concepto deberá estar avalado por los Miembros del Comité establecido entre las partes.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de revisar los Contratos ejecutados y evaluar a donde han sido enfocados y se enfocarán los Recursos obtenidos por concepto de Corresponsabilidad Social.

INTEGRACION SINDICATO, EMPRESA Y COMUNIDADES

CLAUSULA N° 14. El Sindicato y la Empresa crearan los mecanismos de interacción destinados a coordinar las actividades que se planifiquen concatenado a las políticas públicas planteadas en el Plan Patria Socialista, vinculados en el desarrollo de las Organizaciones Sociales del Poder Popular, tales como: Consejos Comunales, Consejos de la Comuna, Comunidades Indígenas, Consejos de Madres del Barrio, Consejos Deportivos, Consejos de Tierras Urbanas, Consejos Culturales, entre otras, donde los trabajadores y trabajadoras tengan su residencia en aras de fortalecer las relaciones Empresa, Trabajador y la Comunidad. En ese contexto ayudaran a dar soluciones laborales, en el marco de la Misión Saber y Trabajo.

FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS CINCO OBJETIVOS HISTORICOS DEL PLAN PATRIA SOCIALISTA 2013- 2019

CLÁUSULA N° 15. La Empresa, Sitrameca y las Comunidades Organizadas de acuerdo al principio de corresponsabilidad, se comprometen a impulsar y fomentar la formación de las trabajadoras y los trabajadores en los programas, cursos y talleres en las diversas áreas de formación (Social, Político, Profesional, Cultural, Deportiva, Tecnológica y Sindical), diseñados o Contratados por la Empresa y dirigidos por la Universidad Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras "Jesús Rivero" Las trabajadoras y los trabajadores tendrán la oportunidad de participar voluntariamente en los programas, cursos y talleres que sean diseñados para dar cumplimiento a la presente cláusula, de acuerdo al desarrollo de los cinco objetivos históricos del Plan Patria Socialista 2013 – 2019

INTEGRACION DE LA CORPORACION DE TRANSPORTE SOCIALISTA S.A., LA C.A. METRO DE CARACAS CON SITRAMECA

CLAUSULA N° 16. La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) convienen en promover la integración laboral del talento humano, mediante el intercambio de saberes, conocimientos y tecnologías de ambas organizaciones con la CORPORACION DE TRANSPORTE SOCIALISTA S.A., creada según Decreto Presidencial No. 180 de fecha 11 de Junio de 2013, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 40.204, de fecha 10 de Julio de 2013, la cual tiene por objeto social principal la coordinación de las empresas y organismos del Estado que estén relacionados con la prestación de los servicios de transporte masivo, con miras a la homologación, normalización e inter cooperación en el mantenimiento y la operación de tales servicios. Todo ello, de acuerdo a las políticas y directrices establecidas por el Ministerio del Poder Popular para Transporte Terrestre, y ejecutados por las siguientes empresas y organismos: INSTITUTO DE FERROCARRILES DEL ESTADO (IFE), C.A., METRO DE CARACAS, C.A., METRO LOS TEQUES, C.A., METRO DE MARACAIBO, C.A., METRO DE VALENCIA, C.A., TROLEBUS DE MÉRIDA (TROMERCA), SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DE BARQUISIMETO (TRANSBARCA), SISTEMA INTEGRAL DE TRANSPORTE TERRESTRE (SITTTSA), INSUMOS 148 FERROVIARIOS C.A., (INFERCA) y EMPRESAS PARA LA INFRAESTRUCTURA BOLIVARIANA LATINOAMERICANA (FERROLASA), y cualquier otro ente que determine el Ministerio del Poder Popular para Transporte Terrestre. En consecuencia las partes acuerdan coordinar con la CORPORACION la unificación y estandarización de los Manuales de Descripción de Cargos, Puestos de Trabajo y Perfiles; traslado del personal entre las diferentes empresas que integran la CORPORACION, sin afectar su relación de trabajo en cuanto a sus beneficios laborales y de la seguridad social.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Ministerio del Poder Popular para Transporte Terrestre y Obras Públicas, el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de evaluar la unificación de la C.A. Metro los Teques, como parte de las líneas que integran a la C.A. Metro de Caracas y así avanzar en el proceso de integración convirtiéndolo en un servicio integral del sistema ferroviario.

GESTION DE VIVIENDAS AUTOFINANCIADAS PARA LA CLASE OBRERA TRABAJADORA

CLAUSULA N° 17. La Empresa a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 82 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece el derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyen un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias; consciente del carácter social de la vivienda, por ello la Empresa y el Sindicato se comprometen en elaborar proyectos con la clase obrera, en los cuales estos participen en la construcción de soluciones habitacionales que beneficien al colectivo.

Se creará un comité Fiscalizador y de Seguimiento que estará constituido por La Clase Obrera, Representantes de La Empresa y Representantes del Sindicato, quienes trabajaran de manera mancomunada a fin de lograr la construcción de 1500 viviendas dentro de la vigencia de esta convención colectiva.

La Representación de La Clase Obrera será elegida de la siguiente manera:

1. En Asamblea de trabajadores, o
2. Por el Presidente o Presidenta del Sindicato de Trabajadores.

El comité Fiscalizador y de Seguimiento designado, instalarán una comisión entre las partes ya establecidas dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta convención colectiva, que se encargará una vez escuchadas las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores involucrados y de la Empresa, en normar y vigilar el desarrollo de los proyectos habitacionales de autoconstrucción hasta su total culminación, la adjudicación y efectiva entrega de las viviendas a las trabajadoras y trabajadores favorecidos, así como las formas de financiamiento de las Obras y formas de pagos accesible para nuestras Trabajadoras y Trabajadores, entre las cuales se plantean las siguientes:

1. Se gestionaran los recursos aportados por nuestra Clase Obrera a BANAVIH, con el fin de fomentar el Proyecto Habitacional.
2. Se gestionaran financiamientos de las Obras a Ejecutar a través de la Banca pública.
3. Las trabajadoras y trabajadores deberán otorgar una inicial la cual será establecida por el comité entre el 30% y el 40% del costo total de la vivienda.
4. Se gestionara un financiamiento a las trabajadoras y trabajadores entre el 20% y el 30% del costo total de la Vivienda a través de la Caja de Ahorro.
5. Se registrarán dentro del Marco Legal establecido para la Misión Vivienda Obrera.

Este comité será el garante de formalizar los enlaces para concretar los proyectos y garantizar el financiamiento, en virtud de proporcionar la mayor suma de felicidad posible a la trabajadora o trabajador de la C.A. Metro de Caracas y a su núcleo familiar. Para esta Convención Colectiva, a los efectos La Empresa se compromete a aportar del 30% al 40% del costo total de las Obras a Ejecutar.

MISION MERCAL Y PDVAL OBRERO

CLAUSULA N° 18. La Empresa y el Sindicato tienen el deber de dar cumplimiento al mandato constitucional y lineamiento presidencial conjuntamente con las políticas sobre soberanía alimentaria plasmadas en el Plan Patria Socialista, para ejecutar la Misión Mercal y PDVAL Obrero en nuestras entidades de trabajo, se comprometerán en elaborar políticas con los trabajadores y las organizaciones sociales, que hagan vida en las áreas cercanas a cada entidad de trabajo tales como: Patios las Adjuntas, La Paz y Propatria, con el objeto de brindar la mayor suma de felicidad a los trabajadores, trabajadoras y su grupo familiar el Sindicato ejercerá el control de la sinergia entre los entes correspondientes para concretar la Misión. Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria, integrada por cuatro (4) miembros designados al efecto por ambas partes.

CAPÍTULO III CLAUSULAS SOCIALES

DOTACIÓN DE CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN LABORAL Y PASE DE SERVICIO

CLÁUSULA N° 19. La Empresa proveerá a sus trabajadoras y trabajadores, jubiladas y jubilados, pensionadas y pensionados, un carné de identificación laboral único en tamaño y forma, con fotografía y franja de color de acuerdo al nivel jerárquico, en el cual se indicarán los siguientes datos: nombres, apellidos, tipo de sangre, número de cédula de identidad, denominación del cargo, unidad de adscripción, fecha de vencimiento, tipo de acceso, número de carné y otros datos que las partes estimen conveniente. Igualmente la Empresa conviene en otorgar pase de servicio a todas las trabajadoras, trabajadores, pensionadas, pensionados, jubiladas, jubilados, así como a los asesores permanentes del Sindicato (SITRAMECA), quienes se comprometen a dar cumplimiento a las normas internas establecidas por la Empresa y ésta se obliga a reponerlo, en caso de extravío, pérdida o deterioro

A las Trabajadoras y los Trabajadores que se contraten les será entregado el respectivo carné, en el acto de inducción que realiza la Empresa para su ingreso. Los miembros de la Junta Directiva, Tribunal Disciplinario del Sindicato SITRAMECA y los miembros de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte Afines y Conexos (F.B.T.T.T), siempre y cuando sean trabajadores de (CAMETRO) tendrán acceso a cualquier área de trabajo. En este sentido, su identificación contendrá la nomenclatura "X", el cargo que ocupa y el período de validez. Igualmente, la Empresa proveerá de carné de identificación especial a los asesores permanentes del Sindicato; para ello el Presidente o Presidenta de SITRAMECA realizará la solicitud por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos, informando los datos personales de éstos y la naturaleza de sus funciones.

Todas las trabajadoras, los trabajadores y demás personas a las que se refiere la presente cláusula, están obligados a portar el carné en lugar visible durante su permanencia en las instalaciones de la Empresa y deberán mostrarlo cada vez que se lo exijan las personas debidamente autorizadas por la Empresa. La vigencia del carné será de dos (2) años.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, realizarán una revisión y actualización anualmente el costo real del Pase de Servicio o carné de identificación ya que en caso de extravío, la reposición correrá por cuenta de su titular, a menos que pueda probar que el carné le fue robado o se encuentre tan deteriorado, que impida la identificación de la trabajadora o el trabajador. En estos casos el afectado, notificará al supervisor inmediato, el robo o deterioro del carné, dentro del lapso de los tres (03) días siguiente a la ocurrencia del hecho. El último día de labores en la empresa, la trabajadora o trabajador entregará el carné y en caso de no realizar la entrega, no podrá hacer uso del mismo, y le puede ser decomisado por personal de seguridad de la Empresa.

COMISIONES BIPARTITAS Y PARITARIAS

CLÁUSULA N° 20. Cuando la Empresa y el Sindicato consideren necesario realizar el estudio o análisis de una situación extraordinaria referida al personal, se creará una comisión bipartita y paritaria constituida por representantes sindicales y de la Empresa, para que se avoquen a la evaluación de la situación, con el objeto de llegar a acuerdos que resuelvan el caso y permitan mantener relaciones armónicas entre las partes.

EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 21. La Empresa estará obligada a cancelar a la imprenta establecida por el Sindicato, a su costo Quince Mil (15.000) ejemplares del texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Asimismo entregará a través del Sindicato un (1) ejemplar a cada trabajadora o trabajador amparado por esta Convención Colectiva, el lapso para el cumplimiento de esta obligación es de treinta y cinco (35) días continuos, contados a partir del depósito legal de la Convención Colectiva, quedando entendido que en caso de presentarse causas de fuerza mayor, este lapso podrá extenderse por diez (10) días continuos adicionales. La Empresa informará oportunamente al Sindicato las circunstancias que obliguen la ampliación del lapso de entrega.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 22. Cuando la Empresa decida cubrir un cargo vacante en todas las áreas de la empresa (operativa, mantenimiento, seguridad y administrativa), preferirá hacerlo por transferencia o promoción de sus propios empleados; si ello no fuere posible, se aplicará las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

A tal efecto, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato, para que presente a los aspirantes en un lapso de treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación, con el objeto de que sean sometidos a las debidas pruebas de selección.

Las partes acuerdan que la cuota de contratación de trabajadores y trabajadoras por parte de la Organización Sindical será de un 75% y por la Empresa el restante equivalente al 25%, la prioridad en los procesos de selección la tendrán los Aprendices y Pasantes que haya culminado de forma satisfactoria sus fases de formación práctica y a las Comunidades Organizadas con la visión y el sentido de inclusión de la misión saber y trabajo.

El Sindicato (SITRAMECA) designará por escrito, un representante que presenciará las diferentes fases del proceso de selección de los candidatos por ellos postulados.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, donde en primer lugar se evaluarán los casos existentes de trabajadores que se encuentren bajo la figura de servicios prestados y honorarios profesionales, con el fin de sincerar su situación laboral, adicionalmente, si la Empresa por razones específicas de funcionamiento requiere incorporar trabajadores bajo estas figuras. A tal efecto, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato, para que presente a los aspirantes en un lapso de treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación, con el objeto de que sean sometidos a las debidas pruebas de selección.

PROMOCIONES Y CALIFICACION DE NUEVOS SERVICIOS

CLAUSULA N° 23. Si la Empresa por razones de servicio requiere cubrir cargos vacantes lo hará mediante promociones o traslados de las trabajadoras y los trabajadores, de acuerdo al plan de carrera implementado dentro de las Grandes áreas de trabajo de la empresa como son, las áreas Administrativas, Metrobus, Patrimoniales, Mantenimiento, Mantenimiento Metro, Mantenimiento Metrobus, Sistema por Cable, Operaciones (Estaciones y Tráfico), siempre que éstos cumplan con los requisitos exigidos para los cargos vacantes; reconociéndose sus aptitudes, experiencia laboral, tiempo de servicio, méritos alcanzados en su desempeño y tiempo durante el cual hayan realizado sustituciones temporales en el mismo u otros cargos similares. El proceso de promoción se iniciará en la unidad administrativa básica donde se genere la vacante, realizándose a través de un proceso de auto postulación, la Empresa podrá notificar por escrito al Sindicato la necesidad de Promoción y ó Calificación de Nuevos Servicios, así como los posibles aspirantes, en el entendido que, de existir dos o más candidatos que reúnan iguales condiciones, se dará prioridad a quien preste servicio en la misma unidad administrativa básica donde se encuentre la vacante y en segundo lugar, al trabajador con mayor tiempo de servicio en la Empresa.

El Sindicato postulará a las trabajadoras y los trabajadores aspirantes a las promociones, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para el cargo. La Empresa, y el Presidente o Presidenta del Sindicato o la persona quien él o ella designe se comprometen a revisar, evaluar y ejecutar, semestralmente las promociones que correspondan.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, donde se evaluará la metodología y aplicación en cuanto a las promociones y calificaciones de nuevos servicios y será normado dicho proceso.

IDIOMA

CLÁUSULA N° 24. La Empresa, en apego a lo establecido en el artículo 9 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 13 del Código Civil Vigente, se obliga a usar el idioma castellano en las instrucciones y comunicaciones que imparta a sus trabajadoras y trabajadores. En tal sentido, la Empresa traducirá al castellano los folletos técnicos, manuales, instructivos, planos y otras publicaciones necesarias para el cumplimiento de las funciones en cada puesto de trabajo. Asimismo, el Sindicato informará a la Empresa cualquier situación que signifique una infracción al contenido de esta cláusula, a través de la Gerencia General de Recursos Humanos y ésta canalizará, dentro del lapso de los quince (15) días siguientes, las soluciones respectivas. Se incorporarán los Lenguajes Especiales, dirigidos a las personas con discapacidad, de acuerdo a la Ley que rige la materia.

LOCALES PARA CAMBIO DE ROPA

CLÁUSULA N° 25. La Empresa conviene en instalar y mantener locales especialmente acondicionados y dotados de armarios individuales con llave, para que las trabajadoras y los trabajadores se cambien de ropa. Asimismo, mantendrá salas de baño acondicionadas y dotadas, en aquellas entidades de trabajo en que se requiera por la índole de la labor que se ejecute y conforme a la cantidad de personal asignado a cada sitio de trabajo. La trabajadora o el trabajador están obligados a contribuir en la conservación y mantenimiento de dichas instalaciones. El Sindicato y la Empresa realizarán trimestralmente inspecciones para garantizar que estos locales estén en óptimas condiciones, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en concordancia con el artículo N°1 de su Reglamento y otras Normas Laborales.

INAUGURACIÓN DE NUEVAS LÍNEAS DEL SISTEMA METRO, METROBUS, SISTEMA POR CABLE, APERTURA Y MODIFICACIÓN DE RUTAS DE TRANSPORTE

CLÁUSULA N° 26. La Empresa a través de la Gerencia General de Recursos Humanos conviene en informar por escrito al Sindicato (SITRAMECA), con no menos de noventa (90) días de antelación, en el caso de inauguraciones de líneas del Sistema Metro y Sistema por cable y cuarenta (40) días en el caso de la apertura, extensión o reestructuración de cualquier ruta del Sistema Metrobus y Bus Caracas, a fin de que sean evaluadas las condiciones de seguridad e higiene

a que estarán sujetos las trabajadoras y los trabajadores de estas nuevas áreas de trabajo. En el entendido que, de no darse cumplimiento con lo establecido en la presente cláusula cualquier decisión tomada unilateralmente por la empresa, no contará con aval de la Representación Sindical de SITRAMECA.

MANTENIMIENTO DEL SISTEMA METRO, SISTEMA POR CABLE, METROBUS Y BUSCARACAS

CLÁUSULA N° 27. La Empresa se compromete a mantener toda la flota de trenes, unidades de Metrobus, Bus Caracas, Sistema por Cable y vehículos no comerciales propiedad de la Empresa, así como las instalaciones de las estaciones del Sistema Metro, Sistema por Cable (Cable Tren Petare, Metro Cable Mariche y San Agustín) y Bus Caracas en condiciones tales que garanticen el cumplimiento de las labores de forma segura y confortable, tanto para las trabajadoras y los trabajadores como para los usuarios. Por lo tanto, las estaciones, trenes, unidades de Metrobus, Bus Caracas, vehículos no comerciales y Sistema por Cable se considerarán operativos cuando cumplan con las condiciones estipuladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento. De existir alguna condición insegura se aplicará el procedimiento previsto en la cláusula sobre Higiene, Seguridad Laboral y la Ergonomía de esta Convención Colectiva de Trabajo, en la LOPCYMAT y demás normas que regulen la materia.

Las partes acuerdan mantener un canal de información por escrito y de participación permanente, con el fin de garantizar la buena marcha de los planes de mantenimiento del Sistema Metro, Metrobus, Bus Caracas, Sistema por Cable, contribuyendo en la continuidad de la prestación del servicio; así como velar por el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a las trabajadoras y los trabajadores, especialmente las de prevención, higiene, condiciones y medio ambiente de trabajo.

TRASLADOS, MOVILIZACIONES Y ASIGNACIONES

CLÁUSULA N° 28. Los traslados, movilizaciones y asignaciones temporales o definitivas de una trabajadora o trabajador, de un Centro de Trabajo a otro, estarán sujetas al cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. A la Trabajadora o Trabajador de la Gerencia General de Operación se le aplicará la normativa para movilidad entre estaciones y líneas. La Empresa y el Sindicato se comprometen a realizar la revisión y actualización de la referida normativa en un plazo de treinta (30) días, contados a partir de la homologación de la presente convención.
2. En el caso de las trabajadoras ó los trabajadores adscritos a la Gerencia de Protección y Seguridad, se aplicarán las rotaciones programadas.
3. En el caso de la Gerencia de Operación de Transporte Superficial, se aplicarán por vacaciones, reposos, esquemas operativos de fines de semana, feriados y reestructuración de rutas.
4. En el caso de la Gerencia General de Mantenimiento, se aplicarán por vacaciones, reposos, esquemas operativos de fines de semana y rotaciones programadas. Las Trabajadoras y los Trabajadores no están obligados a aceptar traslados definitivos ni movilizaciones temporales a otros Centros de Trabajo que no cumplan con los requisitos anteriormente establecidos, sin el previo acuerdo entre Trabajador, Sindicato y Empresa. Dentro de los Quince (15) días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva las partes instalarán la Comisión Bipartita y Paritaria, con la finalidad de evaluar las actas acuerdos de condiciones y movilidad de líneas en el área operativa existentes, aplicadas desde el año de 1993, así como la evaluación de los traslados y movilizaciones de las otras siete grandes áreas de la empresa, de no instalarse esta Comisión las partes se obligan a respetar los acuerdos establecidos en las actas antes referidas.

SUPLENCIAS Y ENCARGADURIAS

CLÁUSULA N° 29. Cuando la Empresa requiera que una Trabajadora o Trabajador sustituya temporalmente a otra u otro (encargadurías, suplencias y asignaciones), que ocupe un cargo de mayor jerarquía, la Empresa comunicará por escrito al Sindicato, el detalle y los posibles aspirantes y en un lapso de treinta (30) días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación, las partes acuerdan evaluar los casos, con el objeto de que sean sometidos a las debidas pruebas y evaluaciones de acuerdo al cargo a desempeñar.

Posteriormente de la selección "mediante" la correspondiente participación escrita se le deberá notificar a la trabajadora o el trabajador sustituto, a quien se le pagará un bono de suplencia equivalente a la diferencia entre los dos salarios tabulador.

En consecuencia, de no realizarse el trámite correspondiente ante la Gerencia General de Recursos Humanos y el Sindicato, quien la haya otorgado asumirá el pago de la diferencia salarial y los beneficios que de allí se generen.

Este bono de suplencia no será procedente cuando la misma sea inferior a treinta (30) días, a menos que se realicen durante el periodo vacacional del titular, o en caso de enfermedad de éste, cuando la sustitución exceda de quince (15) días y en todo caso, será cancelado por quincenas vencidas.

La Empresa acuerda que aquellas trabajadoras y trabajadores que realicen suplencias, asignaciones y encargadurías en un cargo de mayor jerarquía, por un período igual o superior a noventa (90) días serán promovidos al referido cargo, siempre que éste se encuentre vacante, transcurrido estos 90 días en caso de que el trabajador no asuma el cargo vacante por ninguna razón podrá continuar ejerciéndolo y deberá ser retornado a su cargo nominal.

PARAGRAFO UNICO: Se instalará dentro de los 30 días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva una comisión bipartita y paritaria conformada entre las partes, donde se evaluarán los casos existentes de trabajadores que se encuentren bajo la figura de suplentes o encargados, con el fin de sincerar su situación laboral, adicionalmente, en el caso que dentro de los 90 días aquí establecidos, la trabajadora o el trabajador, no reciba formalmente el cargo que está desempeñando, este podrá decidir no continuar en dicha encargaduría ó suplencia y volver a las funciones correspondientes a su cargo real.

ROPA DE TRABAJO Y UNIFORME

CLÁUSULA N° 30. En la primera quincena del mes de abril y segunda quincena del mes de octubre de cada año, La Empresa se compromete a dotar de Ropa de Trabajo o Uniformes de primera calidad a las trabajadoras y los trabajadores, que por la naturaleza de las funciones que desempeñan así lo requieran, dicha dotación se realizará de acuerdo al Plan de Dotación establecido. Queda entendido que el uniforme o ropa de trabajo es de uso obligatorio, siempre que la Empresa haya cumplido con lo estipulado anteriormente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión bipartita paritaria conformada entre las partes, estos realizarán una revisión y actualización de la reglamentación, sobre la calidad de los uniformes o ropa de trabajo, cantidad, trabajadoras y trabajadores a quienes corresponda dotación, frecuencia en la entrega, así como la obligación de cumplimiento de lo reglamentado por dicha comisión, así como también se evaluará la autogestión para la confección de los uniformes.

PERÍODO DE ENTRENAMIENTO

CLÁUSULA N° 31. La Empresa conviene en reconocer a las trabajadoras y los trabajadores, el período de duración del entrenamiento como fecha de ingreso, a los efectos del cálculo de las prestaciones de antigüedad, intereses generados por la misma, aguinaldos, bono vacacional, esto en concordancia con los artículos 121 y 192 de la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y del cómputo del tiempo de servicio para la jubilación o invalidez establecida en la cláusula sobre jubilación y la cláusula sobre prima de antigüedad, de esta convención colectiva de trabajo.

El beneficio contemplado en esta cláusula se reconocerá exclusivamente, a favor de aquellas trabajadoras y trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- Culminación satisfactoria del o de los respectivos cursos de entrenamiento.
- Ingreso a la Empresa dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de terminación del o de los cursos.

Las Trabajadoras y Trabajadores Operativos que inicien un proceso de Formación Operativa, para obtener un acenso en su Plan de Carrera, se les mantendrá durante este período de formación las tablas de rotación que venían desempeñando, en la quincena inmediatamente anterior a la fecha de inicio del curso, en caso de haberse encontrado de vacaciones se considerará la última tabla de rotación que este desempeño.

CAMBIO DE CLASIFICACIONES

CLÁUSULA N° 32. La Empresa conviene en entregar constancia escrita a la trabajadora o al trabajador, de los cambios definitivos de cargo o salario, dentro de los treinta (30) días siguientes, contados a partir de la fecha del cambio.

Dicha constancia indicará descripción del cargo, fecha de ingreso, nuevo cargo, salario, prima de antigüedad y otros datos necesarios que contemple el movimiento de Personal.

COLISIONES, PÉRDIDA DE VALORES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

CLÁUSULA N° 33. Cuando la trabajadora o el trabajador incurra en colisiones o en el extravío de llaves, herramientas o equipos de trabajo, asignados por la Empresa para el cumplimiento de sus funciones, la situación será analizada como instancia previa, por una (1) comisión formada por la trabajadora o el trabajador y representación paritaria del sindicato y la Empresa; en esta instancia la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a presentar sus alegatos a los fines de buscar una solución al caso. En el entendido que, de no darse cumplimiento con lo establecido en la presente cláusula cualquier decisión tomada unilateralmente por la empresa, será nula.

TRABAJO DE ÍNDOLE DISTINTA

CLÁUSULA N° 34. A las trabajadoras y los trabajadores no se les podrá ordenar labores de índole manifiestamente distintas de aquellas que son propias del cargo para el cual fueron contratados. Sin embargo, estas labores podrán ser ejecutadas en casos fortuitos o de fuerza mayor, siempre y cuando, exista acuerdo entre la trabajadora o el trabajador, sindicato y empresa y se compruebe que estén capacitados para ejercerlas; asimismo, estas labores no podrán poner en riesgo la salud e integridad física de la trabajadora o el trabajador, siendo estas funciones de carácter estrictamente temporal mientras dure la emergencia. La Empresa mantendrá su política de tener a su disposición el personal necesario para cubrir los servicios que presta de acuerdo a las especificaciones técnicas y legales que rigen la materia de salud e higiene laboral, que permitan la buena marcha del Centro de Trabajo.

La Empresa se obliga a entregar a las trabajadoras y los trabajadores la descripción de las funciones inherentes al cargo, dentro de los noventa (90) días siguientes al depósito legal de la presente Convención Colectiva de Trabajo y a (SITrameca) el Manual de Descripción de Cargos, Puesto de Trabajo y Perfiles.

JORNADA ORDINARIA, PROLONGACIÓN DE JORNADA Y PROGRAMACIÓN DE JORNADAS

CLÁUSULA N° 35. El Sistema de Transporte de Pasajeros Metro, Metrobus, Buscaracas, Sistema por Cable, no es susceptible de interrupción y debe operar en forma continua. Esto significa, que la Empresa debe disponer la ejecución de labores las veinticuatro (24) horas de cada día, todos los días de la semana, aun el domingo y demás feriados, siempre dando cumplimiento a la Legislación Laboral vigente, en concordancia con la Ley de los Sistemas Metropolitanos de Transporte. A tal efecto, La empresa y el Sindicato acuerdan cumplir las siguientes disposiciones:

A.- TRABAJO ORDINARIO, MIXTO Y NOCTURNO

De acuerdo con el artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se considera que:

- Jornada diurna es la comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considera como hora nocturna.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. No podrá exceder de las siete horas y media diarias, ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considera jornada nocturna en su totalidad.

B.- PROLONGACIÓN DE JORNADA

Cuando por efecto del sistema de jornadas por turnos de trabajo (equipos de trabajo), la jornada ordinaria nocturna esté fijada en más de siete horas por turno o la jornada ordinaria mixta esté fijada en más de siete y media (7.5) horas por turno, la prolongación se remunerará con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario normal convenido para la jornada diurna, en vez del treinta por ciento (30%) del recargo establecido para el resto del trabajo nocturno.

Para el cálculo, el salario normal convenido para la jornada ordinaria diurna se dividirá entre el número de horas de la jornada ordinaria nocturna o mixta, según sea el caso, de lo cual resultará el salario básico hora, y a este resultado se le agregarán los recargos arriba previstos según corresponda.

La prolongación de jornada será remunerada, cada vez que la jornada ordinaria diaria exceda de siete (7) horas si es jornada ordinaria nocturna, y de siete y media (7.5) horas si es jornada ordinaria mixta.

Los recargos estipulados para remunerar el trabajo realizado bajo determinadas condiciones, sólo se causarán cuando el trabajo efectivamente se preste en tales condiciones.

Es entendido que los recargos establecidos en la presente cláusula, ya tienen incluidos los conceptos previstos en los artículos 179, 180 y 181 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Todo lo no previsto en la presente cláusula se regirá conforme a lo pautado en la de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

C.- PROGRAMACIÓN DE JORNADAS

En ningún caso se programarán dos (2) jornadas ordinarias de trabajo, dentro de un período de veinticuatro (24) horas continuas.

Todas las trabajadoras y los trabajadores que laboran por turnos y tablas de rotación, podrán realizar cambios de su jornada de trabajo, de acuerdo a la normativa para movilidad entre estaciones, rutas y líneas (operadores, guardias patrimoniales, técnicos de mantenimiento, entre otro).

DESCANSO INTRAJORNADA

CLÁUSULA N° 36. Toda trabajadora o trabajador que labora en el sistema de turnos, tomará un descanso de cuarenta y cinco minutos (45 min.). Este descanso es imputable a la jornada ordinaria y deberá tomarse en el sitio de trabajo sin que éste pueda abandonarse.

La Empresa podrá hacer las provisiones necesarias en las horas de entrada y salida de la jornada ordinaria, de modo que, todas las trabajadoras y los trabajadores de un mismo turno no entren y salgan a la vez y de esta manera, puedan programarse los descansos escalonadamente. Sin embargo, entre la hora de entrada de la primera trabajadora o trabajador del turno y la hora de entrada de la última trabajadora o trabajador de ese mismo turno no habrá más de una (1) hora de diferencia. Dicha diferencia se mantendrá también a la hora de la salida. Para el personal que labora en horario administrativo, el descanso será de una (1) hora no imputable a la jornada ordinaria.

CAMBIO DE HORARIO

CLÁUSULA N° 37. Las partes convienen, que cuando la Empresa tenga necesidad de modificar los horarios existentes en cualquiera de sus dependencias, es decir, las horas de entradas o salida, antes de ponerlo en funcionamiento la Empresa hará las respectivas participaciones por escrito al Sindicato y a las trabajadoras y los trabajadores involucrados(as), a fin de que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a partir de la respectiva participación, formulen sus observaciones y si de éstas se evidenciare que el cambio de horario es ilegal, arbitrario u ocasiona perjuicio manifiesto a las trabajadoras o los trabajadores involucradas (os), dicho cambio no se efectuará.

MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CLÁUSULA N° 38. Las partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios para solucionar los reclamos que surgieren con motivo de la interpretación o aplicación de la presente Convención Colectiva, así como aquellos reclamos por incumplimiento del contrato individual de trabajo o de la Legislación Laboral; en particular, los casos que constituyen causal de despido; también se atenderá por la vía conciliatoria cualquier otro asunto derivado de la relación

laboral, de esta forma, las partes según el caso, informarán en las reuniones semanales a la otra, sobre los reclamos o asuntos que considere se deban aclarar, obligándose cada una a responder a la otra por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes.

Cuando surgieren reclamos, las partes convienen en ajustarse al siguiente procedimiento:

1. La Trabajadora o el Trabajador involucrado deberá presentar su reclamo al Sindicato (SITRAMECA), quien tramitará ante la Gerencia General de Recursos Humanos, una solución amistosa a lo planteado.
2. Si no se lograra la conciliación, la Trabajadora o el Trabajador, el Sindicato o la Empresa, podrán recurrir a plantear el reclamo ante los Órganos Competentes (Comisión Tripartita de Arbitraje, Tribunales del Trabajo o Inspectoría del Trabajo).
3. La trabajadora o el trabajador reclamante recibirá del Sindicato una copia firmada de todo reclamo que presente.
4. Una vez planteada la conciliación, las partes informarán en cinco (05) días si coinciden o no para lograr un acuerdo. En caso de que no exista acuerdo, las partes quedan en libertad de ejercer los recursos previstos en esta cláusula.

La Empresa se obliga a no cambiar la modalidad de pago de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en proceso de conciliación, hasta tanto se hayan agotado esta vía sin acuerdo satisfactorio.

En todo caso, la trabajadora o el trabajador podrán plantear cualquier reclamo ante su supervisor inmediato, quien tiene la obligación de tramitarlo.

La Empresa vigilará el cabal cumplimiento de este procedimiento y adoptará los correctivos necesarios en caso de incumplimiento.

Las partes acuerdan sostener una reunión semanal entre el o la Gerente General de Recursos Humanos o aquel que en su lugar designe; el Secretario de Reclamos de SITRAMECA y los Miembros de la Organización Sindical, competentes en la materia de que trate el reclamo, a fin de discutir la solución conciliada de los casos; en el entendido que las partes no podrán interponer recursos judiciales, arbitrales o administrativos, sin que previamente se haya agotado la vía conciliatoria.

En caso de renuncia, la trabajadora o el trabajador podrán hacerlo mediante escrito presentado a su superior inmediato o ante la Gerencia General de Recursos Humanos. La Gerencia de Servicios al Personal suministrará por escrito a la trabajadora o el trabajador, en un lapso de cinco (05) días, el detalle de su liquidación.

La Empresa notificará por escrito al Sindicato su intención de despedir, anexando los recaudos que sustenten la motivación del despido, con no menos de quince (15) días según lo previsto en el artículo 82 de La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que garantiza la estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido.

Las partes convienen que cuando no haya sido posible resolver conciliatoriamente un asunto, de conformidad con lo antes establecido se instalará el Comité de Evaluación y Seguimiento aquí reglamentado:

a) Conformación: Las partes convienen en conformar dentro de los noventa (90) días hábiles siguientes a la homologación de la presente convención colectiva, el Comité de Evaluación y Seguimiento previsto en el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

b) Integración: Estará integrado por el Presidente o Presidenta de SITRAMECA y el Presidente de la C.A. METRO DE CARACAS. Ambas partes pueden acudir con un máximo de dos (2) Asesores a cada reunión. Los integrantes del Comité de Evaluación y Seguimiento, podrán designar Representantes del más alto nivel, para suplir ausencias motivadas a casos fortuitos o fuerza mayor, que les imposibiliten asistir a las reuniones del comité.

c) **Los Asesores:** Serán los encargados de levantar las actas, minutas, informes y demás correspondencias que acuerde el Comité.
 d) **Reuniones:** El Comité se reunirá, en horario laborable, a las 10:00 a.m. los días siete (7) de cada mes, o en el día hábil siguiente de ser el caso, en las oficinas del Sindicato, La Hoyada, y alternativamente en las oficinas del Presidente el Metro, Multicentro Empresarial del Este, a menos que situaciones urgentes requieran una reunión extraordinaria, la cual será convocada por cualquier miembro del Comité.
 e) **Funciones:** El Comité tendrá como funciones las siguientes:
 e. 1.- Hacer seguimiento a la ejecución de la presente convención colectiva y la legislación laboral para evaluar el cumplimiento de los derechos y beneficios establecidos en las mismas.
 e. 2.- Decidir sobre casos que no haya podido resolver la Gerencia General de Recursos Humanos, las comisiones bipartitas y paritarias, o cualquier otra Gerencia o ente de la empresa C.A. Metro de Caracas.
 f) **Agenda Previa:** Las partes convienen en informarse los asuntos a ser considerados, con la propuesta de solución respectiva, por lo menos con tres (3) días hábiles de anticipación a cada reunión ordinaria y por lo menos un (1) día de anticipación, en caso de reuniones extraordinarias. A tales fines, podrán utilizar todo tipo de medios y sistemas de comunicación:
 Correos electrónicos, escritos con acuse de recibo, y demás herramientas de comunicación. De no observarse estos lapsos, la reunión no se celebrará.
 g) **Procedimiento:** En cada reunión, las partes revisarán los casos presentados en el marco de la agenda previa y presentarán sus soluciones, suscribiendo el acta respectiva, a los fines de cumplir con el espíritu, propósito y razón del artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores.

COMISIÓN DE ARBITRAJE

CLÁUSULA Nº 39. Las partes convienen que cuando no hubiere sido posible resolver conciliatoriamente un asunto, de conformidad con la cláusula de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, cualquiera de ellas podrá someterlo a la consideración de una Comisión Tripartita de Arbitraje, la cual se constituirá y funcionará de acuerdo con estas disposiciones:

1. La Comisión tendrá su sede en Caracas y estará integrada por tres (3) árbitros designados así: uno (1) por la Empresa, uno (1) por el Sindicato (SITRAMECA) y por común acuerdo de éstos, se nombrará un tercer árbitro que presidirá la Comisión.

Si no hay acuerdo, los dos (2) árbitros se dirigirán al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, para que la Dirección del Trabajo haga la designación. Los árbitros permanecerán en el ejercicio de sus funciones durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, pero podrán ser removidos por decisión de quien hizo la designación, la cual entrará en vigencia quince (15) días hábiles después de ser informada la otra parte. Junto con la designación de los principales, se nombrarán en igual forma los respectivos suplentes.

2. La Comisión tendrá competencia para conocer sobre las siguientes materias:

- a. Calificaciones de despido, retiros justificados o despido indirecto.
- b. Calificar cualquier medida que afecte la inamovilidad contractual de las trabajadoras y trabajadores amparados, a tenor de la cláusula referida a la Inamovilidad de Directivos Sindicales en esta Convención.
- c. Calificar la justificación de cualquier medida que afecte la inamovilidad de las trabajadoras y trabajadores amparados por ella, en los casos previstos en los artículos 418 al 420 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.
- d. Resolver sobre las materias que sometidas al procedimiento referido en la cláusula denominada Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, no hayan sido objeto de avenimiento, siempre que ambas partes estén de acuerdo en someter la controversia a la decisión de la Comisión.

3. La Comisión funcionará con el Reglamento establecido que regirá el procedimiento arbitral.

4. El laudo dictado por la Comisión Tripartita de Arbitraje para poner fin a un asunto, podrá ser apelado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por ante la propia Comisión y por ante una Comisión Superior Adhoc, constituida y regida por las mismas disposiciones establecidas en esta cláusula para la Comisión

Tripartita de Arbitraje, más las que específicamente se indiquen en el mencionado Reglamento. La Comisión Superior Ad-hoc, será designada para conocer cada caso en particular y cesará en sus funciones una vez se dicte el laudo respectivo.

Los laudos de la Comisión Tripartita de Arbitraje sobre asuntos comprendidos en el literal b) de esta cláusula no tendrán apelación, tampoco serán apelables las decisiones sobre asuntos aprobados por unanimidad.

5. Las partes acuerdan que la solución arbitral de sus diferencias es optativa de quien impulse la controversia, en el sentido que en lugar de recurrir a los órganos arbitrales establecidos en esta cláusula, podrán hacerlo ante los organismos administrativos y jurisdiccionales del trabajo.

6. Las partes se obligan a acatar plenamente los laudos pronunciados de conformidad con esta cláusula.

7. Los honorarios de árbitros y los gastos de funcionamiento de la comisión, correrán por cuenta de la Empresa. Los honorarios y gastos generados por prácticos, expertos, peritos y profesionales, serán asumidos por quien los cause. Los honorarios de los árbitros designados por la Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), nunca serán mayores que los del árbitro Presidente.

ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN JURÍDICA A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CLÁUSULA Nº 40. La Empresa se compromete a prestar asistencia o representación jurídica, las 24 horas del día los 365 días del año, desde la ocurrencia del hecho y en todo estado y grado de la causa a todas las trabajadoras y los trabajadores que con ocasión de sus labores, tengan problemas judiciales o policiales, sean detenidos por accidente de tránsito u otros; en tal sentido, de no darse cumplimiento de lo antes expuesto, la empresa asumirá los gastos procesales, honorarios profesionales y otras incidencias que implique erogaciones económicas, por cuenta de la trabajadora o el trabajador.

La trabajadora o el trabajador o sus familiares podrán informar al Sindicato de las anomalías presentadas en el curso del proceso.

La Empresa se obliga a informar por escrito al Sindicato, al tener conocimiento de los hechos y en las reuniones de Medios Alternativos de Resolución y Conflictos informará el estado de las causas que cursen por ante los organismos competentes, en las que esté involucrado una trabajadora o un trabajador con ocasión de un hecho ocurrido en virtud de su actividad laboral. En aquellos casos donde ocurra un hecho delictivo realizado por terceras personas en un puesto de trabajo, la trabajadora o el trabajador no estará obligado a dirigirse ante ningún cuerpo policial a formular la denuncia a menos que el hecho se haya perpetrado contra de su persona o sus bienes.

JUBILACION

CLÁUSULA Nº 41. La presente cláusula regula el otorgamiento de jubilaciones a las trabajadoras y trabajadores al servicio de la Empresa, en los términos y condiciones que aquí se estipulan.

ELEGIBILIDAD

Pueden solicitar y obtener su jubilación, las trabajadoras y los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

a) Sesenta (60) o más años de edad si fuere hombre, cincuenta y cinco (55) o más años de edad si fuere mujer, más una antigüedad de por lo menos quince (15) años de servicio en la Administración Pública Nacional en concordancia con lo establecido en el Artículo 06 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.

b) Treinta (30) o más años de servicio en la Administración Pública Nacional en concordancia con lo establecido en el Artículo 06 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, cualquiera sea la edad de la trabajadora o trabajador solicitante.

c) Cuando la trabajadora o el trabajador compense los años de servicio en exceso por los años de edad hasta sumar sesenta y cinco años (65) la mujer y setenta (70) el hombre.

Al personal que provino de la Oficina de Proyectos y Obras del Metro de Caracas y que aparezca en la Nómina de dicha oficina para la fecha de constitución de la Empresa, se le reconocerá a los fines de su jubilación, la antigüedad que allá tenía, en los términos señalados en el Acta de la Asamblea de la Empresa celebrada el 28 de Septiembre de 1977. La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), instalarán una comisión bipartita y paritaria, dentro de los treinta (30) días siguientes a la homologación de esta Convención Colectiva, con la finalidad de estudiar y adecuar los casos especiales de jubilación. De conformidad con las leyes que rigen la materia.

Monto: El monto de la jubilación será del ochenta por ciento (80%) del salario promedio devengado durante los últimos DOCE (12) meses por la trabajadora o el trabajador que cumpla horario Rotativo, si el salario promedio es inferior al último salario básico devengado, entonces se considerará el que más beneficie al trabajador. Para las trabajadoras y trabajadores Administrativos, el monto de la jubilación será del 80% del último salario básico devengado; de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los funcionarios y funcionarias, empleados y empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios.

Al cumplir la edad de 55 años si es mujer y 60 años si es hombre, se hará acreedor a la pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Para adquirir el derecho a la Jubilación y Pensión establecido en la presente cláusula, es necesario que la trabajadora o el trabajador proveniente e otras instituciones y Organismos Públicos, hubiere cumplido como mínimo, diez (10) años de servicio en forma ininterrumpida, como trabajador o trabajadora en la C.A. Metro de Caracas.

Pago y duración del beneficio: La jubilación se pagará por mensualidades vencidas hasta el fallecimiento del jubilado o jubilada. Si la jubilada o el jubilado fallecieren dentro de los cinco (5) años inmediatos siguientes al otorgamiento del beneficio, la Empresa dará a su cónyuge y a sus hijos menores de edad, una cantidad única equivalente a las mensualidades que faltan hasta completar cinco (5) años.

PRÉSTAMO PARA REMODELACIÓN O REPARACIÓN DE VIVIENDA

CLÁUSULA Nº 42. La Empresa conviene en dar préstamo a sus trabajadoras y trabajadores, amparados por esta Convención Colectiva, de acuerdo al artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo, vigente, para reparación y remodelación o cancelación de hipotecas, a partir del 01/01/2017 de **DOSCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 200.000,00)** y a partir del 01/01/2018 de **TRESCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 300.000,00)**, serán aprobados **1000** préstamos anuales, con el fin de que sean usados para cancelación de hipotecas o reparaciones menores, en los términos siguientes: a.) Los préstamos se concederán a la trabajadora o el trabajador, cuando el inmueble sea utilizado por él y su grupo familiar como vivienda principal. b.) Los intereses y las amortizaciones de los préstamos otorgados se destinarán a mantener y ampliar este beneficio. Los préstamos serán analizados y aprobados por la Comisión bipartita y paritaria que estará integrada por representantes de la Empresa y de SITRAMECA. Dichos préstamos no podrán exceder de la cantidad ya fijada. En caso de que el beneficiario del préstamo a interés dejare de prestar servicios para la Empresa, excepto los casos de jubilación e incapacidad; se descontará el saldo deudor de la liquidación que corresponda y si todavía quedare un saldo por cubrir se aplicará a dicho saldo el interés del ocho por ciento (8%) anual. En ningún caso la cuota de amortización mensual del préstamo y de sus intereses podrá exceder la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) quincena o de un (1) mes de trabajo, según sea el período de pago. El otorgamiento del préstamo a la trabajadora o a el trabajador, será aprobado por una Comisión que con carácter permanente ejercerá funciones de supervisión, control y seguimiento, garantizando el uso de los fondos invertidos en el Plan de Vivienda, así como el cumplimiento cabal de los requisitos legales, financieros y contractuales, hasta la recuperación total el monto del préstamo. La amortización del préstamo se efectuará a través de la nómina de pagos, mediante el descuento de cuotas mensuales. La prestataria o prestatario podrá efectuar amortizaciones extraordinarias al capital adeudado o pagar la totalidad del préstamo. En el primer caso se ajustarán los intereses correspondientes a un nuevo plazo.

**CAPITULO IV
CLAUSULAS SOCIO ECONOMICAS**

TABULADOR

CLAUSULA Nº 43. Cada vez que sea decretado aumento de salario mínimo por el Ejecutivo Nacional, la empresa deberá convocar a una comisión entre las partes dentro de las 48 horas siguientes, con el fin de revisar todas las escalas salariales del tabulador actual y evaluar las propuestas para ser presentada dentro de las 72 horas siguientes a la Junta Directiva como máxima autoridad de la Empresa, donde se consignará informe con el impacto económico para su aprobación.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA Nº 44. La Empresa como estímulo y reconocimiento a las trabajadoras y los trabajadores activos, por el tiempo de prestación de servicio de forma ininterrumpida, independientemente de la labor que realice, otorgará una prima de antigüedad a cada trabajadora y trabajador, de la siguiente forma:

Años de Servicio	Monto por año 1º de enero 2017	Monto por año 1º de enero 2018
1-10 años	Bs. 400	Bs. 700
11-20 años	Bs. 700	Bs. 1000
21 años o más	Bs. 1000	Bs. 1300

PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN

CLÁUSULA N° 45. La Empresa como estímulo y reconocimiento a sus trabajadoras y trabajadores por el esfuerzo realizado en su desarrollo profesional puesto al servicio de ésta, independientemente de la labor que realicen, otorgará una prima de profesionalización de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	U.T
TSU	Nueve (09)
Especialistas TSU	Once (11)
Profesionales Universitarios	Trece (13)
Especialistas Universitarios	Quince (15)
Maestrías Universitarias	Dieciséis (16)
Doctorados	Dieciocho (18)

AUMENTO DE SALARIO

CLÁUSULA N° 46. La Empresa conviene en otorgar aumentos de salario a todas las trabajadoras y trabajadores, jubiladas y jubilados, pensionadas y pensionados, de acuerdo al siguiente esquema, aplicando previamente si así fuera necesario la actualización del tabulador y las primas de antigüedad y profesionalización, en los casos que aplique.

- El 01/01/2017, un incremento del **CUARENTA por ciento (40%)** sobre el salario normal,
- El 01/04/2017, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal.
- El 01/07/2017, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal.
- El 01/10/2017, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal.
- El 01/01/2018, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal,
- El 01/04/2018, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal.
- El 01/07/2018, un incremento del **VEINTICINCO por ciento (25%)** sobre el salario normal.
- El 01/10/2018, un incremento del **CUARENTA por ciento (40%)** sobre el salario normal.

AGUINALDOS

CLÁUSULA N° 47. La Empresa pagará anualmente por concepto de aguinaldo, a sus trabajadoras y trabajadores, una cantidad equivalente a cincuenta (150) días de salario, más un día de salario adicional por cada año de antigüedad, durante la vigencia de esta Convención.

Las trabajadoras y los trabajadores con menos de un (1) año de servicio prestado en la empresa, durante el respectivo ejercicio económico, recibirán este beneficio en proporción a los meses completos trabajados.

La Empresa, pagará los aguinaldos de fin de año en tres (3) porciones: La primera porción correspondiente a cuarenta (40) días se pagará con la nómina de la primera quincena del mes de Julio y (110) días, más el día adicional por año de servicio, se pagaran con la nómina de la Primera quincena del mes de Noviembre, el resto correspondiente a diferencias salariales (bonos nocturnos, horas extras, apertura y cierre, etc.), que se generen entre el 01 de octubre al 31 de diciembre de cada año, será cancelado los Primeros quince días del mes de marzo.

VACACIONES

CLÁUSULA N° 48. Por cada año de servicio ininterrumpido, las trabajadoras y trabajadores disfrutarán de treinta (30) días continuos de vacaciones remuneradas conforme al artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

Además, la empresa dará a cada trabajadora y trabajador, en la oportunidad de tomar sus vacaciones anuales, un Bono Vacacional a partir del 01/01/2017 equivalente a setenta y cinco (75) días de salario normal, más un (1) día adicional por cada año de antigüedad en la Empresa.

A los fines de calcular el monto de bono vacacional, se incluirá como complemento del bono vacacional lo que la trabajadora y trabajador haya devengado por concepto de horas extraordinarias y trabajos nocturnos durante los tres (3) meses anteriores al mes inmediatamente anterior al inicio del disfrute de la respectiva vacación y el total devengado por estos dos (2) conceptos en dicho lapso, se dividirá entre noventa (90) y se multiplicará el primer año de vigencia a partir del 01/01/2017 por setenta y cinco (75).

El período de vacaciones y los pagos a que se contrae esta cláusula incluyen los correspondientes beneficios legales previstos en los artículos 192, 194, 197 y 199 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. Las partes convienen en que los días feriados indicados en el artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que coincidan con el período de disfrute de vacaciones, no darán derecho a la extensión del período, sino al pago del equivalente a un día de salario normal más el recargo del setenta por ciento es decir el (1.7) por cada día feriado de coincidencia, según lo establecido en la cláusula N° 50 "Trabajo en día feriado" de esta Convención Colectiva.

Se mantiene el beneficio del día adicional en vacaciones, a razón de salario normal multiplicado por tres (3) después del octavo (8vo) año de servicio en compensación al día de disfrute, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Igualmente las partes convienen que el personal docente, administrativo, empleados y obreros que labora en el preescolar de la empresa tomarán vacaciones de acuerdo a las programaciones establecidas por el Ministerio de Educación y en cuanto al pago del bono vacacional, se les cancelará con las vacaciones que se inician cuando culmina el año escolar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Dentro de los Quince (15) días siguiente al depósito legal de esta Convención Colectiva las partes instalarán una Comisión Bipartita y Paritaria con la finalidad de evaluar y realizar la programación de las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores de la siete grandes áreas de la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 199 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

INTERESES SOBRE DERECHOS ADQUIRIDOS POR ANTIGÜEDAD

CLÁUSULA N° 49. Las partes convienen en que los intereses producidos por la prestación de antigüedad que le corresponda a sus trabajadoras y trabajadores, de conformidad con el artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, les serán cancelados los primeros cinco (05) días correspondiente al mes de enero de cada año, donde se le entregará por escrito la descripción detallada del beneficio que se le está cancelando.

TRABAJO EN DÍA FERIADO

CLÁUSULA N° 50. La trabajadora o trabajador que cumpla su jornada en día feriado de los indicados en los artículos 119 y 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que no corresponda a su descanso semanal, tendrá derecho a percibir:

- El salario normal de un (1) día; que le corresponde por Ley.
- El salario normal correspondiente a la labor realizada.
- Una prima equivalente al setenta por ciento (70%) del salario normal diario. Si la jornada cumplida en día feriado ha sido menor de ocho (8) horas, esta prima se pagará en forma proporcional. Este beneficio ya tiene incluido los recargos previstos en los artículos 119 y 120 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, pero no se aplicará en el eventual caso de contratación de trabajadoras y trabajadores con salario normal a destajo o por piezas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los días domingos, 1° de enero, lunes y martes de carnaval, el jueves y el viernes santo, el 1° de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre, los señalados en la ley de Fiestas Nacionales y los declarados o se

declaren por el Gobierno Nacional por los Estados o por las Municipalidades hasta un límite total de tres (03) por año, son días no hábiles para el trabajo; salvo para aquellas trabajadoras y trabajadores que deben realizar labores que no son susceptibles de interrupción, los cuales le serán cancelados como días feriados, de conformidad con lo previsto en esta cláusula.

HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA N° 51. La Empresa conviene en remunerar cada hora de trabajo en horas adicionales a la jornada ordinaria, así:

- La hora extra diurna con un recargo del cincuenta y cinco por ciento (55%) sobre el salario normal hora.
- La hora extra nocturna, es decir, la cumplida entre las 7 p.m. y 5 a.m. con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario normal hora.
- La hora extra trabajada en días de descanso semanal remunerado o en días feriados, sea ésta diurna o nocturna, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario normal hora.

Al efecto, el salario normal diario se dividirá entre el número de horas de la jornada ordinaria para obtener el valor del salario normal hora y a este resultado se le agregará el porcentaje arriba previsto, según corresponda.

El recargo estipulado para la hora extra nocturna en esta cláusula, ya tiene incluido el recargo por concepto de bono nocturno a que se refiere la cláusula N° 43 (BONO NOCTURNO).

Los beneficios de esta cláusula también tienen incluidos los recargos legales por horas extraordinarias y trabajo nocturno, previstos en los artículos 117 y 118 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

BONO NOCTURNO

CLÁUSULA N° 52. La Empresa conviene en pagar cada hora de trabajo ordinario nocturno, es decir, la labor realizada en jornada ordinaria nocturna, entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el salario normal de la jornada ordinaria diurna.

Si el trabajo nocturno excede de cuatro (4) horas, toda la jornada se considerará nocturna y el recargo aquí previsto se aplicará sobre la totalidad del salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Es entendido que el recargo aquí establecido ya tiene incluido el concepto previsto en el último aparte del artículo 117 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 53. Dentro de los cinco (05) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de terminación del contrato individual de trabajo, la Empresa pondrá a la orden de la trabajadora o el trabajador en la Caja de la Empresa, el monto de la liquidación de beneficios e indemnizaciones por terminación del contrato individual del trabajo.

A los efectos de esta cláusula, se consideran hábiles los días lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

De no cumplirse el pago en el lapso aquí previsto generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (06) principales Bancos del país, de conformidad con lo establecido en el artículo 142 literal F, de la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Esta cláusula no se aplicará cuando la causa de la terminación del contrato individual de trabajo sea la muerte de la trabajadora o el trabajador.

BONIFICACIÓN POR IMPARTIR CAPACITACIÓN

CLÁUSULA N° 54. La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores y personal jubilado que cumplan funciones de instructores o impartan capacitación para actualizar, formar o desarrollar a otras trabajadoras y trabajadores, fuera o dentro de la jornada ordinaria de trabajo, una bonificación de carácter no salarial por hora de entrenamiento, a partir del 01 de enero de cada año de la siguiente manera:

Año 2017	Año 2018
Bs. 100 por hora de instrucción	Bs. 200 por hora de instrucción

El pago de esta bonificación se hará efectivo una vez ejecutadas las labores de capacitación, con base en la programación establecida por la Empresa.

En el entendido, que al personal operativo que entrene en aula (CEM) que tengan asignada tabla de rotación sólo se le aplicará el pago de tabla de rotación que venía trabajando, no aplicara la Bonificación por hora de instrucción.

El personal Administrativo que entrene personal dentro de su jornada laboral quedan exceptuados de esta Bonificación.

BONIFICACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE RUTAS EXTRA URBANAS DE TRANSPORTE SUPERFICIAL

CLÁUSULA N° 55. La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores (personal operativo y técnicos de mantenimiento), que cumplan funciones en rutas extra urbanas, una bonificación mensual a partir del 01 de enero de cada año de la siguiente manera:

Año 2017	Año 2018
Bs. 1.500,00	Bs. 2.000,00

Esta bonificación se pagará proporcionalmente al número de jornadas diarias trabajadas.

BONIFICACIÓN DE APERTURA Y CIERRE

CLÁUSULA N° 56. La Empresa se compromete a pagar a todas aquellas trabajadoras y trabajadores, que su jornada ordinaria se inicie antes o inclusive a las cinco y media de la mañana (5:30 a.m.) o que concluya a partir de las veintitrés horas (23:00 horas) inclusive, a partir del 01 de enero de cada año de la siguiente manera:

Año 2017	Año 2018
Bs. 1.500,00	Bs. 2.000,00

Esta bonificación se pagará proporcionalmente al número de jornadas diarias trabajadas.

BONIFICACIÓN DE ALTURA

CLÁUSULA N° 57. A todas aquellas trabajadoras y trabajadores, que cumplan sus funciones de Técnicos de Mantenimiento en los Sistemas por Cable (Cable Trén, Petare, Metro Cable Mariche y San Agustín), y ameritan subir alturas, iguales o superiores a los 3 metros de dicha estructura y con leve riesgo de caída, la Empresa se compromete a pagar una bonificación mensual a partir del 01 de enero de cada año de la siguiente manera:

Año 2017	Año 2018
Bs. 1.500,00	Bs. 2.000,00

Esta bonificación se pagará proporcionalmente al número de jornadas diarias trabajadas.

BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN

CLAUSULA N° 58. Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley de Alimentación para sus trabajadoras y trabajadores, la Empresa conviene en otorgar a partir del 01 de enero de 2017, el equivalente a **DOS COMA CINCO** Unidades Tributaria diarias adicionales de las establecidas por el Ejecutivo Nacional para este beneficio. Este Beneficio será cancelado en abono a la cuenta nómina los días 25 de cada mes, sin que este tenga ninguna incidencia salarial, tal y como lo establece la Ley.

PARAGRAFO PRIMERO: En los casos de cualquier reposo, vacaciones ó permiso justificado, las trabajadoras y los trabajadores recibirán el beneficio correspondiente al mes.

En el caso de insistencias injustificadas no remuneradas se mantendrá el descuento de este beneficio de manera proporcional a la Jornada de Trabajo.

CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 59. La Empresa conviene mantener en funcionamiento el Instituto Preescolar, creado para las hijas e hijos de las trabajadoras y los trabajadores. Aquellos que no obtengan cupo en dicho Instituto, serán atendidos conforme a lo establecido en la Sección Segunda del Capítulo IX del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, mientras se encuentre cursando educación preescolar.

Respecto a esta cláusula se observarán además, las siguientes reglas:

a) Al Preescolar de la Empresa pueden ser admitidos, para el nivel maternal de la Etapa Inicial de Preescolar, las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores en edad comprendida entre los dos y medio (2 ½) a tres (3) años de edad y de tres (3) a seis (6) años de edad, momento en el cual cumplirá con la etapa Preescolar, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

b) El cupo está limitado a un máximo de un (1) hijo por trabajadora o trabajador, aún cuando la madre y padre sean trabajadores de la Empresa; no obstante, se podrá aumentar el cupo cuando se trate de nacimientos múltiples.

c) De conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, la C.A. Metro de Caracas dará admisión, previa favorable opinión médica de especialista del Servicio Médico de la Empresa, a los niños y niñas con enfermedades infecto-contagiosas o conductas especiales.

d) Al llegar a la edad de seis (6) años o al completar los niveles de formación, la niña o niño egresará del Instituto. Sin embargo, lo hará anticipadamente si ocurriese cualquiera de estas causales: incumplimiento de las normas internas del preescolar; enfermedad infecto-contagiosa o conductas especiales de la niña o niño, previa opinión médica especialista; terminación del contrato individual de trabajo entre el trabajador y la Empresa, salvo cuando la trabajadora o el trabajador sea acreedor a la jubilación o al beneficio de invalidez en este caso, el egreso del niño se producirá a la conclusión del nivel que este cursando al momento de ocurrir la terminación del contrato, de acuerdo a la programación establecida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

La Empresa y el Sindicato se comprometen en activar los mecanismos para la construcción de otros Preescolares en las diferentes zonas donde se puedan crear, ya que la población de trabajadores ha crecido y el que existe no posee capacidad para cubrir las necesidades reales de la demanda de cupos por hijos de los trabajadores y trabajadoras.

Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria integrada por cuatro (4) miembros designados así: dos (2) por la Empresa y dos (2) por el Sindicato (SITRAMECA).

El Sindicato (SITRAMECA) designará por escrito un miembro, que participará en el proceso de selección y otorgamiento de los cupos.

BONIFICACION PARA EL PAGO DE EDUCACION INICIAL PARA LAS HIJAS E HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 60. La empresa conviene en otorgar a fin de garantizar la atención adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años inclusive, el beneficio de Bono de Educación Inicial mensualmente el 60% del Salario Mínimo Nacional. Dicho beneficio sólo se le cancelará a las guarderías e instituciones educativas que estén debidamente certificados por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación, sin excepciones a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 343 y 344 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. El pago de este servicio no se considerará parte del salario. La misma se hará efectiva a partir de la fecha de Homologación.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de realizar una revisión y actualización de la documentación existente y reglamentar la recepción de los nuevos recaudos.

BENEFICIO DE BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 61. La Empresa conviene en otorgar becas para las hijas e hijos de las trabajadoras, trabajadores, cuya filiación esté probada. A los efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, la misma se cancelará de la siguiente manera a partir del 01 de enero de cada año:

AÑO	EDUCACIÓN PRIMARIA	EDUCACION MEDIA	EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
2017	2.500,00	3.000,00	4.500,00
2018	3.500,00	4.000,00	6.000,00

Para tales fines se establecen las siguientes condiciones:

- a) En los casos que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, se cancelará dicho beneficio a la madre.
- b) En el caso que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, y se encuentren separados o divorciados, se cancelará el beneficio a aquel, que demuestre que el hijo este bajo su tutela.
- c) La calificación exigida para otorgar este beneficio será, para Primaria "A" o "B", Básica y Diversificada: promedio mínimo de 14 puntos, Universitario: aprobar en cada semestre todas las materias inscritas. La recepción de la solicitud, el análisis y el trámite para el otorgamiento de las becas se realizará a través de la Gerencia de Servicios al Personal.
- d) En caso de que el beneficiario no pueda obtener las calificaciones requeridas en esta cláusula por caso fortuito o de fuerza mayor, no imputable a él, se mantendrá el beneficio tomando en cuenta las calificaciones del año o semestre anterior, el trabajador podrá solicitar el beneficio durante el periodo escolar vigente en cualquier fecha dentro de este rango.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de realizar una revisión y actualización de la documentación existente y reglamentar la recepción de los nuevos recaudos.

BENEFICIO DE ÚTILES ESCOLARES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 62. La Empresa conviene contribuir con sus trabajadoras y trabajadores, al inicio de cada año escolar, para la adquisición de los útiles escolares de sus hijas e hijos, con los montos siguientes:

AÑO	EDUC INICIAL	EDUC PRIMARIA	EDUC MEDIA	EDUC UNIV	EDUC ESPECIAL
2017	80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00	110.000,00
2018	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	160.000,00

Incrementará a partir del Primero 1° de Enero de cada año. Para tales fines se mantienen las mismas condiciones establecidas en la cláusula N° 61, literales "a" y "b". El trabajador podrá solicitar el beneficio durante el periodo escolar vigente en cualquier fecha del año dentro de ese rango.

En el caso del Beneficio para Educación Especial, serán considerado única y exclusivamente los hijos e hijas de trabajadores que estén inscritos en Instituciones con atención especializada para la atención de personas con Discapacidad.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de realizar una revisión y actualización de la documentación existente y reglamentar la recepción de los nuevos recaudos.

JUGUETES

CLÁUSULA N° 63. La Empresa conviene en otorgar a las trabajadoras, trabajadores, una contribución para la adquisición de juguetes en la segunda quincena del mes de noviembre, por cada hijo en edades comprendidas entre cero (0) y catorce (14) años de edad, ambas inclusive, considerando fecha de corte al 31 de diciembre de cada año inclusive.

AÑO	Monto
2017	Bs. 130.000,00
2018	Bs. 160.000,00

Manteniendo las mismas condiciones establecidas en la cláusula N° 61, literales "a" y "b"

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de reglamentar la recepción de los nuevos recaudos.

HIJAS E HIJOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

CLÁUSULA N° 64. Reconociendo que la educación es un derecho humano fundamental y que de igual forma las niñas, niños y adolescentes son sujetos plenos de derecho, protegidos por la legislación vigente; que toda persona con cierta disfuncionalidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria, de conformidad con los señalado en los artículos 78, 80 y 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; y siendo misión del Estado, en la cual debe haber participación solidaria de las familias y la sociedad, por respeto a su dignidad humana y la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoción de su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con las leyes: La Empresa se compromete a otorgar a las hijas e hijos de las trabajadoras y los trabajadores que requieran atención especial con vigencia a partir del 1° de enero de cada año la cantidad de:

Año	Monto
2017	Bs. 20.000,00
2018	Bs. 30.000,00

En los casos en que las niñas, niños y adolescentes que se encuentren bajo esta condición, sean atendidos por profesionales de la salud, especialistas según sea el caso, se realizará el pago al referido profesional; asimismo se considerará este pago para transporte especializado. En ambos casos la trabajadora o el trabajador deberán consignar los documentos respectivos y estar debidamente certificado y carnetizado por CONAPDIS.

En los casos que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, se cancelará dicho beneficio a la madre.

En el caso que ambos padres sean trabajadores de la Empresa, y se encuentren separados o divorciados, se cancelará el beneficio a aquel, que demuestre que el hijo este bajo su tutela.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalara una comisión conformada por el Sindicato y la Empresa y representantes del CONAPDIS, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de realizar una revisión detallada y actualización de la documentación existente y reglamentar la recepción de los nuevos recaudos, según lo establecido en la Ley.

BONO PARA MANTENIMIENTO DE MOTOCICLETA

CLÁUSULA N° 65. La Empresa conviene en otorgar a las trabajadoras o los trabajadores, que bajo el Cargo de Mensajero Motorizado, utilicen unidades de su propiedad (Motocicletas), que sean autorizadas por su unidad de adscripción anualmente, las siguientes asignaciones sin carácter salarial:

1. Una colaboración mensual para el mantenimiento y combustible necesarios para la prestación del servicio: por la cantidad de **VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 20.000,00)** para el 01/01/2017; **TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 30.000,00)** para el 01/01/2018, a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 283 y 284 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

2. Una contribución, para los gastos de reparación que se causen a consecuencia de un accidente; siempre que el accidente se produzca en ocasión del trabajo y no sea imputable al trabajador. La colaboración a que se contrae este beneficio no excederá en ningún caso la cantidad de **CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 50.000,00)**, a partir del 01/01/2017 y de **CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00)** a partir del 01/01/2018, no acumulable de un año para otro para reparaciones mayores debidamente justificadas. Para determinar el "quantum" del daño sufrido por el vehículo en el accidente, se tomará en cuenta el informe de la autoridad competente. Además del presupuesto de costo de los daños o la factura de cancelación de los mismos.

ADQUISICION DE VEHICULOS, EQUIPOS Y MOBILIARIOS DESINCORPORADOS.

CLAUSULA N° 66. La C.A. Metro de Caracas, se compromete a publicar mediante los mecanismos de difusión de información internos la lista de vehículos, equipos y mobiliario que vayan a desincorporar de sus servicios, para que estos los adquieran con carácter preferente y para su uso y disfrute los Trabajadores y Trabajadoras, beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo. A tal efecto, las partes nombraran una comisión Bipartita y Paritaria que se encargara del estudio, normalización y ejecución del procedimiento a seguir, dentro de los 30 días continuos posteriores a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAJA DE AHORRO

CLÁUSULA N° 67. La Empresa conviene en aportar una cantidad de veinte por ciento (20%) del respectivo salario normal por cada trabajadora o trabajador, a su vez este aportara el diez por ciento (10%) del respectivo salario normal a la Caja de Ahorros, constituida legalmente por sus trabajadores. La Empresa conviene en entregar oportuna y puntualmente a la Caja de Ahorros, las deducciones de ahorro junto con los aportes correspondientes. Asimismo, la Empresa colaborará con los gastos de funcionamiento de la Caja de Ahorros. La misma se hará efectiva a partir de la fecha de Homologación.

TRANSPORTE

CLAUSULA N° 68

1. Transporte hacia el sitio de trabajo: La C.A. Metro de Caracas se compromete a garantizar el transporte para las trabajadoras y trabajadores que laboran en tareas de mantenimiento preventivo y correctivo a lo largo y ancho de la empresa, hasta las zonas donde hayan de prestar sus servicios, así mismo, se compromete a mantener los vehículos debidamente acondicionados, a fin de que viajen con seguridad, comodidad y protegidos contra la lluvia, el sol e igualmente dotados de agua potable, hielo y botiquín de primeros auxilios, a su vez asignara un vehículo o compartimiento adecuado solo para el traslado de las herramientas y maquinarias de trabajo.

2. Transporte hacia el Centro de Trabajo: Las Partes establecerán una comisión Bipartita y Paritaria con la finalidad de establecer todo lo referente al beneficio de la prestación de transporte para las Trabajadoras y Trabajadores, esta comisión se instalara dentro de los 30 días siguientes a la firma de esta Convención Colectiva.

PERMISOS REMUNERADOS PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 69

1.- PERMISOS PARA PRESENTAR EXÁMENES

Las trabajadoras y trabajadores que estén estudiando, tienen derecho a un (01) día de permiso remunerado a razón de salario normal por cada día de examen, a elección del trabajador hasta un máximo de diez (10) días anuales, los cuales podrán fraccionarse en veinte (20) mediodía. Es entendido, que dicho permiso será otorgado por el supervisor inmediato o en su defecto por la Gerencia General de Recursos Humanos, previa solicitud por escrito de la trabajadora o trabajador, anexando constancia de inscripción y horario de clases.

2- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa conviene en conceder siete (07) días laborales consecutivos de permiso remunerado a razón de salario normal, a sus trabajadoras o trabajadores, en caso de fallecimiento del padre, la madre, hijos, hermanos, abuelos, cónyuge o persona con quien haga vida marital, siempre que dichos familiares se encuentren inscritos en los registros de la Empresa o se demuestre su filiación. Cuando el fallecimiento ocurra fuera o dentro del Área Metropolitana de Caracas y el sepelio haya de efectuarse fuera de ésta, la Empresa concederá nueve (09) días laborales consecutivos de permiso remunerado a razón de salario normal y doce (12) días laborales consecutivos de permiso remunerado a razón de salario normal cuando el fallecimiento haya sido en el exterior del país y el trabajador haya tenido que viajar al lugar del sepelio.

3- PERMISOS Y BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO.

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a razón de salario normal por quince (15) días continuos, a las trabajadoras o trabajadores que contraigan nupcias, en el entendido que este permiso no podrá fraccionarse.

Este permiso será solicitado en el lapso de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que se celebre el matrimonio y podrá comenzar su disfrute a partir del día del matrimonio o del día 45.

A tal efecto, las trabajadoras y los trabajadores interesados en obtener los beneficios de esta cláusula, deberán participarlo a la Empresa con dos (2) semanas de anticipación y presentarán oportunamente los documentos relativos al matrimonio.

Asimismo, la empresa conviene en otorgar una bonificación de **CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00)** a partir del 01/01/2017 y **CIENTO CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 150.000,00)** a partir del 01/01/2018, en un solo pago y por una sola vez, previa presentación de los respectivos documentos probatorios del estado civil. Si ambos contrayentes fueren trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos tendrá derecho a recibir la bonificación.

4.- PERMISO Y BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS

La Empresa otorgará permiso de catorce (14) días remunerados a razón de salario normal a los trabajadores que les nazca un hijo. En caso de nacimiento múltiple el permiso será otorgado por cada hijo nacido vivo. Cuando la hija o el hijo del trabajador nazcan con problemas de salud, la Empresa se compromete a extender este permiso de conformidad con los lapsos establecidos en la Ley de Protección a la Familia, la Maternidad y la Paternidad. Queda entendido, que las madres trabajadoras no gozarán de este beneficio, pues a ellas corresponde el reposo pre y post-natal.

Asimismo, la Empresa dará a la trabajadora o el trabajador por cada hijo que le nazca, una bonificación de **CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00)** a partir del 01/01/2017 y **CIENTO CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 150.000,00)** a partir del 01/01/2018. Se cancelara por una sola vez, previa presentación de la boleta de inscripción en el Registro Civil expedida por la autoridad competente de conformidad con la Ley, en el término de noventa (90) días contados a partir del nacimiento. Si el padre y la madre fueren trabajadores de la Empresa, sólo la madre tendrá derecho a la bonificación, pero si la madre no pudiese o no quisiere recibirla, el padre podrá solicitarla. En caso que el parto hubiere sido múltiple, la bonificación se pagará por cada hija o hijo nacido vivo.

La Empresa quedará liberada de la presente obligación, una vez transcurrido el lapso previsto en la presente cláusula, sin que el trabajador haya presentado los documentos requeridos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las partes convienen; que el primer día de permiso estipulado en esta cláusula, necesariamente es del alumbramiento o un periodo de veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento del nacimiento según prefiera el trabajador; pero no podrá exigirse la postergación del permiso ni algún beneficio sustitutivo, por haber coincidido el alumbramiento con una fecha no laborable para el trabajador o por no haber solicitado oportunamente el permiso.

5- PERMISO POR LACTANCIA

Reconociendo que la lactancia materna es un derecho humano fundamental y que de igual forma todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral.

La Empresa otorgará dos (2) permisos diarios de 1 ½ horas cada uno, tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 345.

El ministerio con competencia en materia de salud podrá incrementar esta edad mediante resolución especial.

En Caso que la Empresa no cuente con una Sala de Lactancia con las condiciones necesarias, la trabajadora podrá tomar este Permiso por un lapso de TRES (03) horas continuas de la Jornada Laboral.

6- PERMISO PARA LA TRAMITACIÓN DE DOCUMENTOS

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a razón de salario básico a sus trabajadoras y trabajadores, hasta por diez (10) días laborables al año, para realizar trámites de documentación personal y otros documentos exigidos por la Ley, tales como: cédula de identidad, libreta militar, pasaporte, certificación de salud, licencia para conducir, firma de documentos para la adquisición de vivienda, vehículos, entre otros.

Para rendir declaraciones ante autoridades públicas y citas ante autoridades escolares.

En caso de tramitación de documentos fuera del Distrito Capital y Estado Miranda, la Empresa concederá tres (3) días adicionales.

En todos los casos, la trabajadora o el trabajador deberán presentar oportunamente a su supervisor inmediato la correspondiente constancia emanada de la entidad respectiva.

Estos permisos podrán fraccionarse por hora, según los requerimientos de la trabajadora o el trabajador; no son acumulables y no podrán dárseles un destino diferente. Quedan exceptuados de este permiso aquellos trámites que puedan hacerse vía electrónica.

7. PERMISOS PARA ASISTENCIA MÉDICA

Los permisos solicitados para asistencia médica o exámenes médicos del trabajador (a) y de familiares tales como padres, madres, hijos hasta los 25 años de edad inclusive, a menos que sea un hijo con discapacidad no se considerará límite de edad, cónyuges, concubina (o), abuelos y hermanos; hasta un máximo de 15 días laborales en un año, deberán ser otorgados y remunerados a razón de salario normal, a solicitud previa del permiso por la trabajadora o el trabajador ante su supervisor inmediato. En caso de emergencia comprobada, el trabajador o trabajadora deberá comunicar su inasistencia por cualquier medio a su supervisor inmediato y presentar el justificativo dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber ocurrido la Asistencia Médica.

8. PERMISOS POR ACOMPAÑAMIENTO MEDICO A FAMILIARES

Los permisos solicitados para cuidados y acompañamiento por hospitalización de familiares tales como padres, madres, hijos hasta los 25 años de edad inclusive, a menos que sea un hijo con discapacidad no se considerará límite de edad, cónyuges, concubina (o), abuelos y hermanos; serán otorgados hasta un máximo de 15 días laborales en un año y deberán ser remunerados a razón de salario normal, a solicitud por escrito de la trabajadora o el trabajador ante su supervisor inmediato, el justificativo deberá ser presentado dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes de haber iniciado el acompañamiento. En caso de emergencia comprobada, el trabajador o trabajadora deberá comunicar su inasistencia por cualquier medio a su supervisor inmediato dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber iniciado el acompañamiento. Aquellos trabajadores que requieran permisos por un tiempo superior a los días aquí establecidos, dicho otorgamiento y remuneración se evaluarán, a través de una comisión bipartita y paritaria entre las partes en la mesa de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.

9- DETENCIÓN DEL TRABAJADOR

La Empresa se obliga a considerar justificada la inasistencia al trabajo, cuando la trabajadora o el trabajador sean objeto de privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria y al pago de su salario, en los siguientes términos:

- La empresa se compromete a pagar los salarios a la trabajadora o al trabajador hasta por doscientos (200) días continuos, desde el día que se produce la detención. Durante la detención de la trabajadora o el trabajador, se mantendrá a sus beneficiarios en el disfrute de todo lo que a ellos corresponda, según lo establecido en esta Convención Colectiva.
- Si la trabajadora o el trabajador resultara con sentencia condenatoria, la empresa procederá a dar por terminada la relación laboral.
- Si la trabajadora o al trabajador resultara con sentencia absolutoria, la Empresa se obliga a reincorporarla o reincorporarlo de manera inmediata a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de la detención y a reconocer los pagos de los salarios y demás beneficios dejados de percibir desde el día doscientos uno (201), para lo cual deberá presentar copia de la sentencia firme o boleta de excarcelación.

10. PERMISOS PARA PRESTAR SERVICIO FUERA DE LA ENTIDAD DE TRABAJO Y DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA MISMA EMPRESA.

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado a los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Organización Sindical (SITRAMECA), para cumplir funciones sindicales en la misma o en la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines y conexos (F.B.T.T.T.), aquellos trabajadores adscritos en áreas y a cargos en los cuales se labore bajo la figura de tablas de rotación; se les aplicará la Tabla de Rotación Número 7, Turno 2, durante el ejercicio de sus funciones sindicales.

PERMISOS NO REMUNERADOS PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CLÁUSULA N° 70. La Empresa concederá permisos no remunerados hasta por seis (06) meses, a aquellas trabajadoras o trabajadores que lo soliciten por escrito, siempre y cuando sean debidamente justificados; en el entendido que la Empresa no estará obligada a conceder estos permisos a más del cinco por ciento (5%) de las trabajadoras y los trabajadores por año, ni tampoco a concederlos simultáneamente. Estos permisos serán evaluados y tramitados a través del Presidente o Presidenta del Sindicato de los Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas (SITRAMECA).

CAPÍTULO V

CLÁUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

HIGIENE, SEGURIDAD LABORAL Y LA ERGONOMÍA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

CLÁUSULA N° 71. La empresa se compromete a crear y desarrollar todas las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo sano y ergonómico a los efectos de garantizar a la clase trabajadora que participa en el proceso de trabajo, la salud, la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, riesgos eléctricos y de incendios; así como todo aquello que la ley disponga. En tal sentido la Junta Directiva de (SITRAMECA) conjuntamente con el Comité de Higiene, Seguridad Laboral y la Ergonomía, velarán por el estricto cumplimiento de estas disposiciones, haciendo las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para el cabal cumplimiento de la presente cláusula y lo dispuesto en la Ley que regula la materia.

2) COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Para continuar con la política de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las partes acuerdan mantener en funcionamiento los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con igual jerarquía y autonomía. Cada Comité estará conformado por los seis (6) miembros principales, tres (3) por cada una de las partes y seis (6) suplentes, tres (3) por cada una de las partes. Los Comités serán los siguientes: Un (1) Comité para el Área de Tráfico, un (1) Comité para el Área de Estaciones, un (1) Comité para el Área de Operaciones de Transporte Superficial, un (1) Comité para el Área de Mantenimiento de Transporte Superficial, un (1) Comité para el Área de Mantenimiento Metro, un (1) Comité para el Área Administrativa y un (1) Comité General para las restantes áreas, el cual se encargará de velar por las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores, pertenecientes a otras áreas, que

no se encuentren mencionadas en la presente cláusula. Los miembros principales de los Comités, gozarán de la inamovilidad prevista en el artículo 418 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la cual se extenderá por un lapso de cuatro (4) meses y quince (15) días una vez que cesen en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, gozarán de esta protección los miembros suplentes cuando ejerzan las funciones del titular.

3) NORMATIVA DE SALUD, HIGIENE, ERGONOMÍA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Las partes convienen que el proyecto, construcción, funcionamiento, ampliación, reparación y mantenimiento de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, deben ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normativas de Salud, Higiene, Ergonomía y Seguridad en el Trabajo y todas aquellas leyes que rijan la materia, sin menoscabo de la participación protagónica de las trabajadoras y los trabajadores.

4) EVALUACIONES DE RIESGOS La Empresa a través de la Gerencia de Seguridad Laboral, Higiene y Ambiente y la Gerencia de Servicios de la Salud, realizarán las evaluaciones técnicas de los riesgos de trabajo que servirán de base para formular y promover las medidas oportunas y necesarias tendientes a disminuir las causas de los riesgos ocupacionales y sus consecuencias e informará trimestralmente al Sindicato (SITRAMECA) a través de la Oficina de Relaciones Laborales, sobre las medidas atenuantes y/o correctivos aplicados. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral asistirán y asesorarán a la Empresa en estas evaluaciones conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). La Empresa informará al Sindicato (SITRAMECA) y al Comité del área respectiva dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del proceso de evaluación, sobre los resultados obtenidos.

5) SISTEMA DE CONTROL PARA RIESGOS OCUPACIONALES. La Empresa acuerda mantener e instalar cuando se detecte su necesidad, sistemas de control de riesgos ocupacionales en su fuente de emisión y/o en el punto de contacto con la trabajadora o el trabajador. Asimismo, cuando estos sistemas de control resulten ineficaces o técnicamente imposibles de instalar, la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato (SITRAMECA) podrán solicitar asesoramiento a los organismos públicos competentes. La Empresa se compromete a dotar a cada trabajadora o trabajador de los equipos de protección personal adecuados, según los riesgos a que se exponen y a capacitarlos e instruirlos continuamente sobre su uso, mantenimiento y obligatoriedad, todo de acuerdo a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Ante la necesidad de incluir algún equipo o sistema de protección en el ambiente de trabajo, para el uso de la trabajadora o trabajador, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva, recomendará a la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente, efectúe los estudios y análisis requeridos para determinar la conveniencia o no de los mismos. Asimismo, la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente estudiará todo lo relativo a los sistemas de control para riesgos ocupacionales, tanto en la adopción de nuevos métodos como en la modificación de los existentes. Los resultados de estos estudios se presentarán al Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva y a la Organización Sindical (SITRAMECA) para su conocimiento y análisis, en un lapso no mayor de sesenta (60) días, contados a partir de la culminación de dicho estudio. Cuando esté plenamente demostrada la imposibilidad de controlar el riesgo ocupacional en su fuente de emisión, la Empresa entregará por escrito a la trabajadora o el trabajador, al Sindicato (SITRAMECA) y al Comité respectivo un informe sobre tal situación y la trabajadora o el trabajador se comprometerá, en el mismo acto, al uso de los equipos de protección personal, a su cuidado y mantenimiento. La Empresa colocará en las carteleras de los Centros de Trabajo, por trimestres sucesivos, los registros e índices de accidentes y enfermedades ocupacionales acaecidos en dichos lapsos, según lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Asimismo, entregará trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a la Organización Sindical (SITRAMECA), registros e índices de accidentes, enfermedades profesionales, motivos de consulta en el Servicio Médico y enfermedades comunes.

6) EJECUCIÓN DE LABORES Y TAREAS EN PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGOS. Toda trabajadora o trabajador deberá efectuar puntual y cabalmente las labores y tareas propias de su cargo, según la correspondiente Descripción de Cargo, su contrato individual de trabajo y la reglamentación interna de la Empresa; así, prestará especial atención a las actividades que debe ejercer en relación a los riesgos vinculados con sus funciones, tanto en lo que se refiere a la defensa de su propia salud y seguridad, como en lo que respecta a las demás trabajadoras y trabajadores. La trabajadora o el trabajador están obligados a dar cuenta de inmediato a su superior jerárquico, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare su integridad física o su salud. Una vez formulada la denuncia, el superior jerárquico la evaluará y podrá acordar la no realización de las tareas de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En todo caso, deberá informar inmediatamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral del área respectiva y a su vez, a la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente.

7) ACCIDENTE IN ITINERE. Las partes convienen en considerar y definir como accidente de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT): los accidentes que sufran las trabajadoras o los trabajadores en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no sean imputables a la trabajadora o el trabajador y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. Dentro de los Quince (15) días siguiente al depósito legal de esta Convención Colectiva las partes instalarán la Comisión Bipartita y Paritaria con la finalidad de crear un gran Comité por cada una de las siete grandes áreas de la empresa para garantizar el cumplimiento estricto de esta cláusula y lo contemplado en la Ley que rige la materia de Seguridad Higiene, Seguridad Laboral y la Ergonomía.

SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL

CLÁUSULA N° 72. La Empresa mantendrá el carácter Médico-Preventivo del Servicio Médico Ocupacional "Che Guevara", haciendo énfasis en el manejo y prevención de enfermedades de tipo profesional. Asimismo, desarrollará programas de Prevención Primaria (educación para la salud). El régimen Médico-Preventivo Asistencial, estará sujeto a las normas que sobre la materia establece la Medicina Ocupacional y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). El Servicio Médico Ocupacional "Che Guevara" organizará un régimen de exámenes que deben ser practicados a todas las trabajadoras y los trabajadores; entre éstos exámenes estarán: a) Examen de admisión - Ubicación

(pre-empleo), para evaluar si el aspirante cumple con los requisitos físicos exigidos para realizar las actividades propias del trabajo y además considerar los factores y agentes de riesgo del cargo. Si el aspirante cumple con las exigencias y consideraciones será clasificado como "APTO PARA EL CARGO". b) Exámenes Periódicos de acuerdo con factores y agentes de riesgo específico de cada cargo, para controlar y vigilar la salud de aquellas trabajadoras o trabajadores que se encuentren expuestos a dichos factores y agentes. En caso que el Servicio Médico Ocupacional "Che Guevara" de la Empresa, no posea los equipos adecuados para realizar los referidos exámenes, remitirá a la trabajadora o el trabajador a un centro de salud especializado. c) Los exámenes médicos anuales pre y post vacacional, los cuales deberán realizarse en el mes inmediatamente anterior al disfrute de dicho período y el primer día hábil de reintegro del mismo, para determinar las condiciones de salud de la trabajadora o el trabajador. d) A todas las trabajadoras y los trabajadores, una vez finalizada la relación laboral e independientemente de la causa de la terminación, la Empresa deberá practicarle un examen médico y la ex trabajadora o el ex trabajador deberá acudir al Servicio Ocupacional "Che Guevara", dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización de su relación de trabajo. e) Asistencia médica básica a las trabajadoras y los trabajadores, según los términos acordados con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En todo control Médico Preventivo, el médico deberá mantener la mejor relación (médico-paciente) con la trabajadora o el trabajador y le informará de cualquier hallazgo que pueda afectar su salud física o mental. La Empresa suministrará al Sindicato (SITRAMECA), previa solicitud por escrito de éste, copia de la información estadística dirigida al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), sobre la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales. Las partes se comprometen a gestionar lo necesario para que el Sistema de Seguridad Social existente se preste con mayor eficacia a los trabajadores de la Empresa, que tenga una enfermedad ocupacional o hayan sufrido un accidente de trabajo. La Empresa entregará a toda trabajadora y trabajador que así lo solicite, el día del chequeo, el resultado de su evaluación médica, dentro de los doce (12) días hábiles siguientes de haberla realizado. En caso de consulta, se le entregará el mismo día un resumen médico contenido del resultado de la misma. El Sindicato (SITRAMECA) se compromete a estimular y propiciar, entre las trabajadoras y los trabajadores, la asistencia a los exámenes médicos periódicos y asimismo, informará sobre la necesidad y obligatoriedad de los mismos. La Empresa a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, informará por escrito al Sindicato (SITRAMECA), cuando éste lo solicite, acerca de los programas de carácter psicosocial vigente. Igualmente la Empresa informará al Sindicato (SITRAMECA), sobre las reestructuraciones o transformaciones que hiciera al Servicio Médico Ocupacional "Che Guevara". El Sindicato (SITRAMECA), a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, hará las observaciones que considere pertinentes, en cuanto a la aplicación de la presente cláusula. La Empresa se compromete a mantener los registros de la historia clínica ocupacional de la trabajadora o el trabajador por un periodo de diez (10) años, luego de haber cesado la relación de trabajo. Igualmente, entregará a cada trabajadora o trabajador, que por cualquier motivo deje de prestar servicio a la empresa y que lo solicite por escrito, un informe que resuma los diferentes aspectos contenidos en su historia médica y copia de cada uno de esos documentos. SERVICIO MÉDICO DE MEDICINA PREVENTIVA La Empresa y el Sindicato para dar cumplimiento a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, al lineamiento presidencial sobre la Misión Salud Obrera acuerdan desarrollar políticas sobre la salud preventiva y ocupacional coordinadas por la Misión Barrio Adentro, a los fines de garantizar un servicio médico de calidad para la atención integral del trabajador, la trabajadora y su núcleo familiar, realizando jornadas de salud en las entidades de trabajo donde convergen los trabajadores. A fin de fortalecer los programas desarrollados por el Servicio Médico Ocupacional "Che Guevara". El régimen Médico-Preventivo Asistencial, estará sujeto a las normas que sobre la materia establece la Medicina Ocupacional y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Concatenadas a las políticas sociales establecidas en el Programa Plan Patria Socialista. El Sindicato ejercerá el control de la sinergia entre los entes correspondientes para que se concrete esta Misión y organizara dos jornadas mensualmente. La Empresa tendrá la obligación de disponer de lugares en cada Centro de Trabajo, para ubicar y adecuar los consultorios y salas destinadas para tal fin, en zonas accesibles a la Clase Obrera Socialista. Las partes convienen en gestionar lo necesario para que se concrete la referida Misión en la C.A. Metro de Caracas. Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria integrada por cuatro (4) miembros designados así: dos (2) por la Empresa y dos (2) por el Sindicato (SITRAMECA).

SERVICIO MÉDICO DE EMERGENCIA

CLÁUSULA N° 73. La Empresa se compromete a mantener los servicios Médicos de Emergencia las 24 horas del día en el Patio I de Propatria, Patio II de las Adjuntas, en la Operadora La Paz; los cuales contarán con los equipos y dotaciones necesarias para su cabal funcionamiento y tendrán una (1) Ambulancia asignada para garantizar la atención de emergencia pre-hospitalaria a todas las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, las partes se comprometen a crear este servicio en los lugares donde se detecte su necesidad, previo análisis y evaluación de la demanda, tiempo de respuesta, riesgos a los cuales están expuestos las trabajadoras y los trabajadores y otros factores que orienten sobre la ubicación más conveniente de los mismos. Igualmente, la Empresa se compromete a suministrar los botiquines de primeros auxilios en las diferentes áreas de trabajo, dotándolos conforme a lo establecido en el Reglamento de la Ley de Ejercicio de la Farmacia y del Ejercicio de la Medicina.

SEGUROS

CLÁUSULA N° 74. La Empresa, como medida de protección social de sus trabajadoras y trabajadores amparados por esta Convención Colectiva, conviene en mantener los siguientes seguros:

La Empresa, como medida de protección social de sus trabajadoras y trabajadores, conviene en mantener los siguientes seguros:

1. - COBERTURA DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (H.C.M.)

1.1.- COBERTURA BASICA:

Cobertura Básica de Hospitalización y Cirugía dentro del Plan de Salud, sin que las trabajadoras, trabajadores, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive, para el amparo de las trabajadoras, trabajadores y los grupos familiares amparables de cada uno de los citados renglones, con una cobertura de **CIENTO CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 150.000,00)** para el 01/01/2017.

1.2.- COBERTURA DE EXCESO:

Adicionalmente a la cobertura indicada en el Punto 1.1, la Empresa conviene en mantener una cobertura de Exceso dentro del Plan de Salud, sin que las trabajadoras, trabajadores, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive, para el amparo de las trabajadoras, trabajadores y los grupos familiares amparables de cada uno de los citados renglones, con una cobertura de **UN MILLON CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 1.050.000,00)** para el 2do semestre 2017. Será evaluado semestral o anualmente por las partes.

1.3- FONDO DE CONTINGENCIA:

Asimismo, la Empresa constituirá, mantendrá y administrará un Fondo de contingencia que operara inmediatamente después de haber agotado las coberturas de los puntos 1.1 y 1.2, para atender aquellos casos, sin que las trabajadoras, trabajadores, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive, debidamente fundamentados y justificados desde el punto de vista médico, que superen los límites establecidos en los puntos citados, hasta **TRESCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 300.000,00)** para el 01/01/2017, y de **QUINIENTOS MIL (Bs. 500.000,00)** para el 01/01/2018.

Están amparados los gastos odontológicos, a excepción de las prótesis y ortodoncias, y las enfermedades psiquiátricas por las coberturas: Básica, Exceso y por la Corresponsabilidad Social. Asimismo, están cubiertos los gastos oftalmológicos hasta un cien por ciento (100%), a excepción de lo relacionado a lentes y monturas que se registrarán por las condiciones del Plan de Salud. Los 1eros de enero de cada año serán ajustados los montos en un 50% adicional.

PARAGRAFO UNICO: En los casos de fallecimiento del trabajador o trabajadora, quedan amparados en la póliza de seguro HCM los familiares que se encuentren en el registro de la empresa en condición de afiliados al momento de su fallecimiento, por el lapso de un (1) año continuo y por (2) años todos los hijos e hijas menores de edad, a partir de la fecha de defunción del trabajador, aplicable para las Coberturas Básicas, Excesos y Contingencia. El Gasto por concepto de Exceso será computado a la Corresponsabilidad Social.

1.4 POLIZA DE MATERNIDAD:

Con respecto a la cobertura de Maternidad, sin que las trabajadoras, trabajadores, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive, el límite de amparo para la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo la cantidad de **UN MILLON DE BOLIVARES (Bs. 1.000.000,00)**, parto simple y de **UN MILLON QUINIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 1.500.000,00)** parto múltiple, a partir del 2do semestre 2017 y **UN MILLON BOLIVARES (Bs. 1.000.000,00)**, parto simple y de **UN MILLON QUINIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 1.500.000,00)** parto múltiple, a partir de 01/01/2018.

PARAGRAFO UNICO: En los Planes Básico, Exceso y Fondo de Contingencia, las personas amparables por las coberturas de Hospitalización y Cirugía, por las cuales la trabajadora y el trabajador deberán suministrar la documentación probatoria de rigor, serán las siguientes: Titular, cónyuge o concubina (o), padres, hijos y hermanos menores de 25 años; hijos y hermanos mayores de 25 años hasta que cumpla los 26 años, siempre y cuando dependan económicamente del titular y estén cursando estudios universitarios y sean solteras y aquellos familiares que sufran enfermedades que les impida valerse por sí mismo deberán ser afiliados a HCM, mientras perdure esta condición independientemente de la edad. Condiciones éstas, que deberán ser validadas mediante estudio socio económico que realizará la Empresa. En lo que respecta a Maternidad las personas amparables son: la titular, la esposa o la concubina.

2. - PÓLIZA COLECTIVA DE VIDA:

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para la Cobertura de Vida, optativo para sus trabajadoras y trabajadores, con una cobertura en los casos de fallecimiento natural de la trabajadora o el trabajador, de **DOSCIENTOS CUARENTA MIL BOLIVARES (Bs. 240.000,00)** para el 01/01/2017 y de **CUATROCIENTOS OCHENTA MIL BOLIVARES (Bs. 480.000,00)** para el 01/01/2018, sin que las trabajadoras, trabajadores, efectúen aporte alguno al costo de prima que se derive.

En los casos de fallecimiento accidental, la cobertura será el doble de los montos establecidos para fallecimiento natural.

3. - PÓLIZA COLECTIVA DE ACCIDENTE:

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para Cobertura de Accidente, que ampare a la trabajadora o el trabajador. La prima será pagada totalmente por la Empresa, con una indemnización de **CIENTO CUARENTA MIL BOLIVARES (Bs. 140.000,00)** para el 01/01/2017 y de **DOSCIENTOS OCHENTA MIL BOLIVARES (Bs. 280.000,00)** para el 01/01/2018. En los casos de fallecimiento accidental en el desempeño de sus funciones, la cobertura será el doble de los montos establecidos para fallecimiento accidental fuera del ámbito laboral.

4. - SEGURO COLECTIVO DE GASTOS FUNERARIOS:

La Empresa conviene en mantener una Póliza Colectiva para Gastos Funerarios, optativo para sus trabajadoras y trabajadores, que ampare además de la trabajadora y el trabajador, a las siguientes personas del grupo familiar: esposa (o), concubina (o), padres, abuelos, hijos cuya filiación esté probada, siempre y cuando estén inscritos en los registros de la Empresa. La cobertura de esta póliza será de **TRESCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 300.000,00)** para el 01/01/2017 y **SEISCIENTOS MIL BOLIVARES (Bs. 600.000,00)** para el 01/01/2018.

Las primas correspondientes serán pagadas sesenta por ciento (60%) por la Empresa y cuarenta por ciento (40%) por la trabajadora o el trabajador. Se creará los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año un (1) comité de HCM, integrado por las partes, en el cual se informará las condiciones bajo las cuales se contrata las pólizas que registrarán el año.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se instalará una comisión Bipartita y Paritaria, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de evaluar la contratación del Servicio Funerario para las Trabajadoras y Trabajadores, Jubiladas, Jubilados, Pensionadas y Pensionados y su grupo familiar debidamente inscritos en los registros internos de la empresa.

INCAPACIDAD ABSOLUTA Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO

CLAUSULA N° 75 La Empresa conviene en conceder una indemnización equivalente a la diferencia que no cancela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) del salario que devenga la trabajadora o el trabajador, a aquellas trabajadoras o trabajadores que sufran enfermedad o accidente, previa presentación que harán al supervisor inmediato del certificado médico expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), en el cual conste que la trabajadora o el trabajador está enfermo o convaleciente y necesita reposo, dicho certificado debe ser consignado en el lapso de cuarenta y ocho (48) horas este tiempo se computará en días laborables de la trabajadora o el trabajador; es decir, que a estos efectos no se contarán las horas transcurridas en días en que la trabajadora o el trabajador no le correspondan prestar servicios, todos los reposos o su continuidad debe ser notificado por cualquier vía al Supervisor inmediato por el trabajador, trabajadora o algún familiar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber ocurrido el hecho.

Este pago será hasta por cincuenta y dos (52) semanas y por las prórrogas previstas en la Ley del Seguro Social, y en caso que la trabajadora o el trabajador presente un reposo médico expedido por un médico particular, este reposo deberá ser conformado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el médico que tenga destinado la Empresa, siempre que dicho reposo no sea mayor de tres (3) días, en este último caso.

Durante el lapso en que se deban hacer a la trabajadora o trabajador los pagos a que se refiere esta cláusula, éste deberá endosar oportunamente a la Empresa los comprobantes de cheques que, por concepto de prestaciones en dinero, reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), en el entendido, que en ningún caso la trabajadora o el trabajador podrá recibir además de los pagos convenidos en esta cláusula, las prestaciones en dinero que le corresponden en el Régimen del Seguro Social.

En caso de presentarse problemas en el funcionamiento de los Centros en el área correspondiente a la Caja Regional de la ciudad de Caracas, que impidan a la trabajadora o el trabajador retirar los comprobantes de Cheques, por concepto de prestaciones en dinero, éste consignará ante la Unidad de Seguro Social de la Empresa, adscrita a la Gerencia General de Recursos Humanos, una constancia expedida por el respectivo centro, en la cual se describan los inconvenientes surgidos y la mencionada Unidad podrá considerar otorgar un lapso de espera, el cual en ningún caso excederá de treinta (30) días continuos, contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento del mismo, a fin que la trabajadora o el trabajador consigne los respectivos comprobantes de cheque o en su defecto suministre información relativa al inconveniente surgido; de persistir el problema la Empresa realizará directamente las gestiones de cobro.

La Empresa pagará los tres (3) primeros días que no paga el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), a título de indemnización sustitutiva del salario en los siguientes casos: a) De enfermedad no profesional o accidente común, la Empresa pagará los tres (3) primeros días de reposo, aunque el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), aunque éste no pague el cuarto (4to) día. Todo reposo para ser reconocido por la Empresa, deberá emanar del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el médico que tenga destinado la Empresa. En el caso de las trabajadoras o los trabajadores no cubiertos por la Ley del Seguro Social, por estar amparados por otros regímenes de seguridad social excluyentes de aquel, la indemnización que concederá la Empresa, será igual a la que hubiera correspondido a la

trabajadora o el trabajador de haber estado inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En estos casos, el reposo deberá estar conformado por el Servicio Médico del respectivo Instituto de Seguridad Social o por el médico que al efecto tenga destinado la Empresa.

En ninguno de los casos la Empresa podrá descontar los reposos que sean convalidados.

PARÁGRAFO ÚNICO: a) Se instalará una comisión bipartita y paritaria conformada por el Sindicato y la Empresa, dentro de los 30 días siguientes al Depósito legal de esta Convención Colectiva con el fin de evaluar los casos que se presente con relación a Incapacidades Temporales ó Absolutas.

b) Todos los reposos ó su continuidad debe ser notificado por cualquier vía al Supervisor inmediato por el trabajador, trabajadora o algún familiar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber ocurrido el hecho, de no notificar será remitido por el supervisor inmediato el caso a la Comisión establecida para la evaluación de estos, a fin de que sean tomadas las decisiones que correspondan.

TRASLADO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

CLÁUSULA N° 76. Cuando una trabajadora o un trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero si otro cualquiera, de acuerdo al dictamen debidamente declarado por el Órgano Competente para dicha calificación y exista un cargo vacante que se ajuste a las condiciones de salud de la trabajadora o el trabajador, la Empresa estará obligada a efectuar el traslado, siempre que ésta (e) sea apta (o) para el cargo o pueda ser capacitada (o) en tiempo prudencial, manteniendo los mismos beneficios económicos que venía percibiendo para el momento de ocurrir el accidente o enfermedad laboral. De no existir cargo vacante o cuando el traslado de la trabajadora o el trabajador, afectare la promoción o ascenso de otro trabajador o trabajadora, la Empresa podrá considerar adaptar las tareas que deba ejecutar, al estado de salud que éste(a) presente; todo en función del criterio expresado por el Servicio Médico de la Empresa, previa consulta con el organismo público competente y siempre que no afecte el desarrollo normal de las labores de la unidad en la que la trabajadora o trabajador presta sus servicios. En este sentido, las partes acuerdan mantener la comisión bipartita, la cual se encargará de estudiar los traslados definitivos y funcionará de forma permanente durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Empresa reconocerá como enfermedades ocupacionales, a los efectos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en los términos que acuerde la Reglamentación de esta Ley, los estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; contraídos en el ambiente donde la trabajadora o el trabajador se encuentren obligados a laborar, determinados por el organismo público que corresponda.

MONTEPÍO

CLÁUSULA N° 77. Con el objeto de facilitar la recaudación del montepío creado por el Sindicato (SITRAMECA), la Empresa conviene descontar de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores y del monto de las asignaciones de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados afiliados(os) a esta organización, a requerimiento de éste, la respectiva contribución. El descuento se practicará en la siguiente oportunidad de pago de salario o asignación, luego de haber hecho el o los beneficiarios la respectiva solicitud ante la Organización Sindical, y éste, último tramitará ante la Empresa, por lo menos con quince (15) días de antelación a la fecha de pago. El descuento a cada trabajador afiliado por concepto de cada montepío será de **CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00)**, este descuento no podrá efectuarse más de **CUATRO (4)** veces en un mismo mes calendario. La Empresa dentro de los quince (15) días siguientes, entregará el monto total descontado a la persona debidamente autorizada por escrito por la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), quien a su vez entregará a la Empresa los recibos correspondientes. Dicha entrega liberará a la Empresa de toda responsabilidad con relación a la obligación contenida en esta cláusula. La revocatoria de cualquier autorización otorgada, para que sea eficaz, deberá constar por escrito y ser

entregada a la persona autorizada por la Empresa para efectuar el pago, antes del día en que éste deba realizarse. A solicitud del Sindicato SITRAMECA, si hubiere más de dos descuentos por hacer, la Empresa adelantará el monto de un tercer descuento al mes y se le entregará a la persona beneficiaria de dicha solicitud. Este descuento se hará en la oportunidad que corresponda, de conformidad con lo señalado en el primer párrafo de la presente cláusula. En cumplimiento de las finalidades sindicales establecidas en los artículos 367, literal "13" de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, actuando de conformidad con sus estatutos y previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos en ellos señalados, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la C. A. Metro de Caracas SITRAMECA establece un Montepío para socorrer a la familia de sus trabajadoras y trabajadores en caso de muerte, el cual se registrará por estas bases: Si hubiere más de dos (2) contribuciones pendientes, se recaudará en el mes o meses siguientes según su número pero sin exceder el cupo de dos (2) por mes y en el orden estipulado.

1. La negativa de contribuir se considerará como falta a los deberes sindicales, salvo debida justificación a juicio del Tribunal Disciplinario.

2. Tendrá derecho a recibir el monto de Montepío:

a. La cónyuge o el cónyuge o con quien demuestre haya tenido vida marital la trabajadora o el trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, fallecida o fallecido y las hijas e hijos de los mismos.

b. A falta de los anteriores, la madre y el padre consanguíneo de la trabajadora o el trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, fallecida o fallecido. Este derecho sólo será exigible por quienes cumplan con los requisitos establecidos en el quinto punto de esta cláusula.

3. La persona que se crea con derecho al Montepío, presentará a la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), dentro de los seis (6) meses siguientes al día de la muerte de la trabajadora o el trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado, su correspondiente solicitud acompañada del acta de defunción de la afiliada o afiliado fallecidos y los recaudos probatorios del nexo con él. Hija (o): acta de nacimiento; cónyuge: acta de matrimonio; concubina (o): o sentencia judicial o acta administrativa debidamente comprobatorio del vínculo; padre o madre: acta de nacimiento de la trabajadora o el trabajador, jubilada, jubilado, pensionada o pensionado.

4. La Junta Directiva de SITRAMECA revisará la solicitud dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación. Si no la encontrare conforme, informará por escrito al solicitante expresando las razones de la negativa. Si las hallare conforme, procederá a recaudar el Montepío.

5. La recaudación del Montepío se hará en estricto orden cronológico de las solicitudes. Si éstas hubiesen sido solicitadas el mismo día se recaudará primero el Montepío de quien haya fallecido antes.

6. El Sindicato no es responsable del incumplimiento de la obligación de contribuir por parte de cualquier afiliado o grupo de afiliados, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias conforme a los estatutos. El Sindicato (SITRAMECA) tampoco responderá por la partición del Montepío entre personas con igual derecho.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

CLÁUSULA N° 78. La Empresa conviene en conceder permiso remunerado, a aquellas trabajadoras y trabajadores que integren selecciones para eventos deportivos o actividades culturales de carácter nacional, internacional e internos de la Empresa, previa presentación del justificativo pertinente emanado por el ente organizador del evento. La tramitación de los citados permisos se realizarán por ante el Sindicato (SITRAMECA), quienes tramitarán las solicitudes ante la Gerencia General de Recursos Humanos. El permiso remunerado se extenderá hasta por el tiempo necesario para los entrenamientos de preparación y hasta por los días de realización del evento en que deba participar la trabajadora o el trabajador, según conste en el mencionado justificativo. La Empresa conviene en mantener la contribución de **DOS MILLONES BOLÍVARES (Bs. 2.000.000,00)** a partir del 01/01/2017, de **TRES MILLONES BOLÍVARES (Bs. 3.000.000,00)** a partir del 01/01/2018, destinados al desarrollo de las actividades deportivas y culturales de sus trabajadoras y trabajadores. Cuando sea requerido por la organización sindical. En el entendido, que la implementación y realización de estas actividades será hecha por la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA). Dentro de la programación anual deportiva y cultural de la Empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de **QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00)** por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los fines de reforzar las actividades deportivas y culturales de sus trabajadoras y trabajadores coordinadas por el Sindicato (SITRAMECA). Por lo que respecta a las actividades culturales y deportivas que pueda realizar la Empresa, el Sindicato (SITRAMECA) tendrá derecho a participar en la programación y realización de las mismas, a objeto de que se extiendan al mayor número de trabajadoras y trabajadores y amplíen sus posibilidades de utilizar su tiempo libre. Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria integrada por cuatro (4) miembros designados así: dos (2) por la Empresa y dos (2) por el Sindicato (SITRAMECA). Si la trabajadora o el trabajador sufrieren un accidente durante su participación en actividades deportivas y culturales, organizadas por la Empresa y el Sindicato (SITRAMECA), la Empresa conviene en tratar este accidente conforme a lo previsto en la cláusula

PLANES VACACIONALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, TRANSPORTE PARA EXCURSIONES

CLÁUSULA N° 79 La Empresa conviene en gestionar conjuntamente con el apoyo del Ministerio del Poder Popular para el Transporte Terrestre y Obras Públicas, el suministro de 10 Unidades de Transporte Ejecutivo, las cuales serán administradas por Sitrameca, el Mantenimiento y Conducción de estas Unidades se harán por trabajadores de nuestra Empresa, capacitados para ello, a través de la Gerencia de Mantenimiento y de la Gerencia de Metrobús, para la realización de excursiones organizadas por el Sindicato (SITRAMECA) en todo el ámbito nacional, en el tiempo libre de los trabajadores y las trabajadoras, así como también se establecerán a través del Presidente o Presidenta del Sindicato convenios con el fin de lograr tarifas preferenciales entre la C.A. Metro de Caracas, Venetur, Conviaa y Conferry siendo estas empresas hermanas, con el fin de que los trabajadores puedan acceder a este beneficio para su esparcimiento y recreación y el de su núcleo familiar directo.

Igualmente, la Empresa conviene en mantener la contribución anual de **DIEZ MILLONES (Bs. 10.000.000,00)** a partir del 01/01/2017 y **QUINCE MILLONES (Bs. 15.000.000,00)** a partir del 01/01/2018, destinados a los programas vacacionales y de excursiones, que se lleve a cabo por el Sindicato (SITRAMECA). Dentro de la programación anual de las actividades recreacionales de la Empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de **TRECE MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 13.000.000,00)** de excursión de sus trabajadoras y trabajadores, Coordinadas por SITRAMECA.

CAPITULO VI
CLAUSULAS SINDICALES

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL METRO DE CARACAS

CLÁUSULA N° 80. La Empresa reconoce al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Metro de Caracas (SITRAMECA), como legítimo representante de las trabajadoras y los trabajadores del Metro de Caracas amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo y como administrador de la misma. En consecuencia, los representantes de la Empresa, debidamente facultados, tratarán con los representantes del Sindicato (SITRAMECA), los asuntos de índole laboral que surjan, así como aquellos que afecten a las trabajadoras o los trabajadores, sobre la aplicación, interpretación y ejecución de esta Convención Colectiva de Trabajo. Igualmente, la Empresa conviene en no suscribir convenios de cualquier índole con organizaciones sindicales diferentes a (SITRAMECA), que desmejoren beneficios laborales, económicos o sociales logrados para las trabajadoras o los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo.

RECONOCIMIENTO DE DIRECTORES LABORALES

CLÁUSULA N° 81. La Empresa, de conformidad con la presente Convención Colectiva de Trabajo, reconoce como legítimos representantes de las trabajadoras y los trabajadores ante la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas a los Directores Laborales y sus Suplentes. El régimen de dedicación será a tiempo completo y manteniendo los mismos beneficios Económicos que venían percibiendo antes de ser nombrados para dicho cargo. Los Directores Laborales y sus Suplentes serán designados y destituidos de sus cargos por el Presidente o Presidenta de SITRAMECA. Las designaciones de los Directores Laborales y sus Suplentes la hará el Presidente o Presidenta de SITRAMECA, dentro de los treinta (30) días siguientes a la homologación de la presente Convención Colectiva. Serán designados TRES (03) Directores Laborales con sus respectivos suplentes.

PARAGRAFO ÚNICO: En relación a la destitución de alguno de los Directores Laborales por el Presidente o Presidenta de SITRAMECA, esta será mediante oficio y de forma inmediata, en caso que la Empresa omita esta solicitud de Destitución el Sindicato desconocerá y deberán ser consideradas Nulas todas las decisiones que sean tomadas en Junta Directiva con presencia de Directores Laborales destituidos.

INAMOVILIDAD DE DIRECTIVOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 82. La Empresa reconoce la inamovilidad prevista en los artículos 418 y 419 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente a los miembros de la Junta Directiva, Miembros Principales del Tribunal Disciplinario, trabajadoras o trabajadores, miembros de la junta directiva de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines conexos (F.B.T.T.T.), miembros de la Junta Directiva, Miembros Principales del Tribunal Disciplinario de la Caja de Ahorros (CATMECA) y los trabajadores miembros de la Junta Directiva de la Confederación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores a que SITRAMECA esté afiliada. Respecto a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), Miembros Principales del Tribunal Disciplinario y la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines conexos (F.B.T.T.T.) la Empresa reconoce la inamovilidad hasta por un lapso de seis (6) meses después de finalizadas sus funciones sindicales. Con relación a los delegados sindicales, la Empresa reconoce la inamovilidad hasta por un lapso de tres (3) meses después de finalizadas las funciones, siempre que se hubieren ejercido durante un periodo no inferior a seis (6) meses.

PERMISOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 83. La Empresa conviene conceder permiso remunerado a los miembros de la Junta Directiva, miembros principales del Tribunal Disciplinario y a los Trabajadores, Trabajadoras miembros de la Junta Directiva y del Tribunal Disciplinario de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte Afines y Conexos (F.B.T.T.T.) y Trabajadoras miembros de la Junta Directiva y del Tribunal Disciplinario de la Caja de Ahorros de Trabajadores y Trabajadoras del Metro de Caracas (CATMECA) por el lapso para el cual fueron electos. Cada delegado sindical gozará de un (1) día o de dos (2) medios días semanales de permiso remunerado no acumulables, para atender las funciones propias de su representación y en aquellos casos que por actividades propias del Sindicato, requieran permiso extraordinario en cuyo caso deberá ser tramitado oportunamente por el Presidente o Presidenta del Sindicato (SITRAMECA) ante la Gerencia General de Recursos Humanos, la cual informará de forma inmediata a los supervisores de los delegados. A estas trabajadoras y trabajadores en el día de permiso se les colocará en su planilla de asistencia el horario que les correspondía laborar. Para los miembros de la Junta Directiva y miembros principales del Tribunal Disciplinario de SITRAMECA, de la F.B.T.T.T. y de la Caja de Ahorros de la C.A. Metro de Caracas, adscritos en áreas en las cuales se labore bajo la figura de tablas de rotación; la empresa conviene que durante el ejercicio de sus funciones sindicales, a los efectos de su remuneración se conserva la tabla bajo la cual prestaban servicio.

DELEGADOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 84. La Empresa conviene reconocer a doscientos cincuenta (250) trabajadores como delegados sindicales en toda la Empresa, distribuidos de la forma en que la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA) considere. Igualmente conviene discutir con el Sindicato el aumento de delegados sindicales en la medida en que se amplíe el servicio. El nombramiento de los delegados se hará de acuerdo con las normas internas del Sindicato. El reconocimiento de los delegados comenzará a partir del momento en que la Empresa reciba la participación del Sindicato notificando el nombramiento y cesará cuando reciba participación del cese de sus funciones por parte del mismo sindicato.

INSPECCIONES SINDICALES A LOS SITIOS DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 85. La Empresa permitirá las visitas de inspección de la Junta Directiva de Sitrameca y los miembros principales del Tribunal Disciplinario acompañados de sus asesores. En los casos de los integrantes del Comité Ejecutivo de la Federación Bolivariana de Trabajadoras y Trabajadores del Transporte Afines Conexos (F.B.T.T.T.) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (I. T. F.), ésta se permitirá previa notificación por escrito por parte de SITRAMECA. También podrán realizar visitas de inspección a los sitios de trabajo, los delegados sindicales en sus respectivos centros de trabajo y el Comité de Seguridad y Salud Laboral en las materias de su competencia, en cuyo caso se dirigirán al representante de la unidad administrativa, manifestando el objeto de su visita, efectuando éstas acompañados del referido representante o de la persona que éste designe, sin impedir la actividad propia de la unidad. La

Empresa suministrará, previa solicitud del Sindicato (SITRAMECA) todos los implementos de seguridad industrial y exigirá su uso durante la inspección. Estos implementos deberán ser devueltos a la Empresa, a excepción de los de estricto uso personal. Así, quienes realicen estas inspecciones se comprometen a portar en lugar visible un carné de identificación o el pase respectivo, según el caso y de acuerdo a las normas que al efecto tiene establecidas la Empresa. Cuando la inspección deba realizarse en un centro de trabajo cuyo acceso es restringido en virtud de su peligrosidad y en el cual sea necesario el uso de implementos de seguridad industrial, o en aquellos centros donde existan medidas especiales de acceso por razones de seguridad, se notificará a la Empresa por escrito, de la

realización de la inspección con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación. Los miembros de la Junta Directiva y Tribunal Disciplinario tendrán acceso a todas las instalaciones de la Empresa para atender cualquier situación relacionada con las trabajadoras y los trabajadores. Para tal fin, cumplirán las normas o requisitos establecidos para ingresar a las áreas consideradas restringidas, sin que ello pueda representar impedimento para la realización de la inspección.

CONTESTACIÓN DE COMUNICACIONES ESCRITAS

CLÁUSULA N° 86. Las partes contestarán por escrito, las comunicaciones que se dirijan, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, desde la fecha en que conste haberse recibido por el destinatario, quién dejará al efecto acuse de recibo mediante firma y sello de la dependencia. Toda comunicación que se dirijan las partes, deberá contener: datos del lugar y fecha de emisión, la identificación de los mismos y una exposición clara del asunto que contiene la comunicación.

CARTELERAS, BUZONES SINDICALES

CLÁUSULA N° 87. La Empresa conviene en adquirir, instalar y mantener buzones y carteleras debidamente cerradas con vidrio, en todos los centros de trabajo que existen actualmente y en los que se requiera, a consecuencia de las ampliaciones del Sistema. Las carteleras estarán destinadas a la colocación de avisos, convocatorias, leyendas, propagandas o gráficos de exclusivo interés sindical o laboral. En ningún caso, podrán ser utilizadas para ataques personales o lesivos al buen nombre de la Empresa, sus representantes o terceros. Estas carteleras estarán bajo la vigilancia y responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato y de los delegados. Dichas carteleras no podrán ser colocadas en las áreas públicas del Sistema Metro. El tamaño de las carteleras no podrán ser menor de un (1) metro por un (1) metro cincuenta (50) centímetros aproximadamente, y se instalará una por cada centro de trabajo, y en aquellos donde presten servicios un número considerable de trabajadoras y trabajadores, las partes se podrán de acuerdo en cuanto al número de carteleras.

PARÁGRAFO ÚNICO: En relación a las áreas en las cuales no podrán ser colocadas las carteleras sindicales a que se refiere esta cláusula, se señalan las siguientes: planta baja del Multicentro Empresarial del Este, dentro del Auditorium y Biblioteca, en las unidades de transporte subterráneo y superficial, en las Estaciones del Metro y en los sitios de acceso de los usuarios, en los terminales del Sistema Metrobús en las paradas del Metrobús y áreas de alto riesgo.

NÓMINAS E INFORMES

CLÁUSULA N° 88. La Empresa conviene suministrar al Sindicato de los Trabajadores y las Trabajadoras del Metro de Caracas (SITRAMECA) copia de las nóminas que deben ser presentadas al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, entregará copia de las nóminas con la misma periodicidad que se presenten a las Inspectoría del Trabajo, junto con el registro de cargos y las estadísticas sociales relacionadas con la presente Convención Colectiva de Trabajo. Cuando lo solicite el Sindicato (SITRAMECA), le entregará en un lapso no mayor de cinco (5) días, copia del informe anual, manual de normas y procedimientos vigentes, manuales de organización, informes financieros y de los informes relativos a los proyectos de reestructuración y reconversión que impliquen cambios en las condiciones de trabajo y medio ambiente. Asimismo la Empresa se compromete a entregar a requerimiento del Sindicato (SITRAMECA), información sobre las trabajadoras y los trabajadores tal como apellidos y nombres, número de carné y cédula de identidad, sueldos, primas de antigüedad, carga familiar, entre otros, para elaborar trabajos de investigación relativos a la Convención Colectiva de Trabajo.

DEDUCCIONES DE CUOTAS SINDICALES

CLÁUSULA N° 89. La Empresa conviene previa solicitud del Sindicato (SITRAMECA) deducir del sueldo o salario de sus trabajadoras y trabajadores sindicalizados y del monto de la asignación de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados que autoricen al Sindicato (SITRAMECA), las respectivas cuotas sindicales Ordinarias o Extraordinarias, todo de acuerdo a la notificación de la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA) y conforme a lo previsto en sus respectivos Estatutos. Asimismo, el Sindicato (SITRAMECA), enviará a la Empresa el listado de las jubiladas, jubilados, pensionadas y pensionados, que autoricen el referido descuento. A los efectos de esta cláusula, la Empresa entregará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al pago de la nómina, el cheque con el monto total de las deducciones sindicales, acompañado del listado con los datos de las trabajadoras o los trabajadores y el monto del descuento por nómina ejecutada; igualmente, en caso de que existan trabajadores en disfrute de vacaciones, la Empresa entregará adicionalmente al Sindicato (SITRAMECA) un listado contentivo de los mismos y el monto de la deducción correspondiente a cada trabajadora o trabajador por el período de vacaciones.

CAPACITACIÓN SINDICAL

CLÁUSULA N° 90. El Sindicato (SITRAMECA) organizará cursos de capacitación sindical para las trabajadoras y trabajadores. A tal fin, el Sindicato (SITRAMECA) informará a la Empresa sobre los horarios de los cursos y enviará el listado de los participantes. La Empresa otorgará mensualmente, tres (3) jornadas completas de permiso a veinte (20) trabajadoras y trabajadores distribuidos de tal forma que no afecte la buena marcha del servicio. A los fines de la capacitación sindical, la Empresa se compromete a mantener el aporte de la cantidad de CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 50.000,00) para el 01/01/2017, y CIENTO MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para el 01/01/2018. Queda entendido que los pagos a que se refiere esta cláusula, lo hará la Empresa al organismo o institución que dicte los cursos en referencia, a solicitud del Sindicato (SITRAMECA). Dentro de la programación anual de las actividades de capacitación profesional y técnica de la empresa, del presupuesto total se mantendrá un apartado de CIENTO MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y CIENTO CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs.150.000,00) para el segundo año de Vigencia, a los fines de reforzar la capacitación de sus trabajadoras y trabajadores coordinadas por Sitrameca.

INDUCCIÓN SINDICAL

CLÁUSULA N° 91. El Sindicato (SITRAMECA) dictará inducciones sindicales de medio día a toda nueva trabajadora o trabajador y de una (1) hora, aquellas trabajadoras y trabajadores de las áreas operativas que reciban actualización cuando regresen de su período vacacional. La Empresa notificará por escrito al Sindicato (SITRAMECA), con cinco (5) días hábiles de antelación a la charla, especificando lugar, fecha, hora, número de trabajadoras o trabajadores y cargos que ocupan.

PERMISOS PARA MIEMBROS DE LAS COMISIONES ELECTORALES DE SITRAMECA, LA F.B.T.T.T., INPSASEL Y LOS POSTULADOS EN LAS PLANCHAS

CLÁUSULA N° 92. La Empresa conviene otorgar permisos remunerados a los miembros principales o en su defecto a los suplentes de las Comisiones Electorales, manteniendo el pago de la tabla de rotación que venían laborando antes de asumir el cargo temporal. El Sindicato (Sitrameca), notificará por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos de manera inmediata los nombres de las trabajadoras y los trabajadores que hayan sido electos para tales cargos. El día de las elecciones sindicales, los testigos de mesa por cada una de las planchas tendrán permiso remunerado. Igualmente, disfrutarán de permiso remunerado manteniendo el pago de la tabla de rotación que venían laborando, seis (6) trabajadores postulados por cada una de las planchas por un máximo de treinta (30) días continuos no prorrogables, contado a partir del día que se les otorga, debiendo ser tramitado por la Comisión Electoral ante la Gerencia General de Recursos Humanos.

PERMISO PARA CONVENCIONES, CONGRESOS Y OTROS INTERCAMBIOS SINDICALES

CLÁUSULA N° 93. La Empresa conviene en conceder anualmente un máximo de quince (15) días de permiso remunerados no acumulables de un año para otro o por el lapso que dure el evento al cual asistirán, más los días de traslados; a miembros de la Junta Directiva de (SITRAMECA), Delegados y los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que integran la Junta Directiva de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines conexos (F.B.T.T.T.), para asistir a Convenciones, Congresos y otros intercambios sindicales que se realicen en el País. El pago de los viáticos lo hará la empresa conforme a lo establecido en el Reglamento de Viáticos Vigente. Para los eventos Internacionales, la Empresa concederá permisos por el tiempo que dure el evento al cual asistirán, más los días de traslados, a Quince (15) miembros de la Junta Directiva de SITRAMECA o Tribunal Disciplinario y los miembros de la Junta Directiva de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines conexos (F.B.T.T.T.) siempre y cuando sean trabajadores activos de la C.A. Metro de Caracas. Los Viáticos que se puedan generar deberán ser calculados en base al máximo rango establecido en la Tabla de Viáticos.

TRABAJADORES DEL SINDICATO

CLÁUSULA N° 94. El Presidente o Presidenta del Sindicato dentro de los Quince (15) días siguiente al depósito legal de esta Convención Colectiva, solicitará a la Empresa la incorporación de 15 personas seleccionadas por el Presidente o Presidenta del Sindicato los cuales ingresarán como trabajadores a tiempo indeterminado de la C.A. Metro de Caracas a prestar servicio directo en Sitrameca en los siguientes cargos: 4 Secretarías, 3 Mensajeros, 2 Abogados, 1 Comunicador Social, 3 Operarios de Servicios, 1 Diseñador, 1 Fotógrafo, esta solicitud obedece a la estructura de funcionamiento interno de Sitrameca y a la atención directa y oportuna de las 8 Comisiones existentes y a los más de 8000 afiliados que actualmente tiene esta organización sindical.

PROMOCIONES JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO

CLÁUSULA N° 95. El Presidente o Presidenta del Sindicato dentro de los Quince (15) días siguientes al depósito legal de esta Convención Colectiva, solicitará a la Empresa la revisión de los cargos y condición actual de los trabajadores que conforman la Junta Directiva del Sindicato, a fin de evaluar las promociones a que hubiera lugar.

REUNIONES

CLÁUSULA N° 96. El Sindicato realizará Asambleas de área cuando lo considere necesario y para ello notificará por escrito a la Gerencia General de Recursos Humanos con veinticuatro (24) horas de anticipación, para coordinar los permisos de los trabajadores, siempre y cuando la concesión de dichos permisos no implique la suspensión de las labores ordinarias en las áreas de trabajo. En los casos de emergencia, Sitrameca se reunirá cuando lo considere necesario, manteniendo la continuidad de las labores en las áreas de trabajo.

ACCESO A LA INTRANET Y A LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN AUDIOVISUAL DE LA EMPRESA, PAGINA WEB

CLÁUSULA N° 97. La Empresa suministrará a cada trabajadora o trabajador, una cuenta para el acceso a la red corporativa. Asimismo permitirá a través de la cuenta "MENSAJE DE INTERÉS", la difusión masiva de los mensajes relacionados con asuntos sindicales dirigidos a las trabajadoras y trabajadores, siendo el Presidente o Presidenta del Sindicato (Sitrameca) y el Presidente de la Federación Bolivariana de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte afines conexos (F.B.T.T.T.) siempre y cuando sean trabajadores activos de la C.A. Metro de Caracas los responsables por el uso y contenido de la información que se difunda a través de este medio. El uso de la cuenta se regirá por las normas y procedimientos aprobados por la Junta Directiva de la C.A. Metro de Caracas, las cuales el Sindicato declara conocer y observar estrictamente. , a su vez la Empresa suministrará el Talento y las herramientas necesarias para la Creación de una Pagina Web de Sitrameca informativa para las trabajadoras o Trabajadores ó en su defecto otorgará acceso a un link dentro de la Pagina Web institucional a fin de interactuar e informar de manera oportuna a las trabajadoras y trabajadores de todos los temas con carácter sindical.

**CAPITULO VII
CLAUSULAS FINALES****EFFECTOS DE LA CONVENCION SOBRE BENEFICIOS ANTERIORES**

CLÁUSULA N° 98. La Empresa no desmejorará los beneficios económicos y sociales, acordados en contratos o convenciones colectivas de trabajo anteriores, que actualmente disfruten las Trabajadoras y Trabajadores y no hayan sido modificadas o suprimidas en razón de las concesiones y acuerdos contenidos en la presente CONVENCION. A los efectos de esta Cláusula, la denominación con la que se distinga un beneficio no determina la naturaleza y propósito de la obligación que conlleva.

EFFECTOS DE REFORMAS LEGALES

CLÁUSULA N° 99. Las partes acuerdan en caso que nuevas disposiciones Constitucionales, Legales o Reglamentarias concedan a las trabajadoras y los trabajadores, mayores beneficios que los contenidos en esta Convención, las nuevas normas, sustituirán las de esta convención que regulen idéntica materia.

DOMICILIO

CLÁUSULA N° 100. Para todos los efectos derivados de esta CONVENCION las PARTES eligen como domicilio especial la Ciudad de Caracas.

JORNADAS DE ESTÍMULO PARA LA INCORPORACIÓN DE FACILITADORAS Y FACILITADORES

CLÁUSULA N° 101. La Junta Directiva promoverá jornadas orientadas a estimular a las trabajadoras y trabajadores, con edad y tiempo de servicio suficiente para optar a la jubilación, para que se incorporen como facilitadoras o facilitadores en el proceso de autoformación colectiva; y al conjunto de trabajadoras y trabajadores para que participen como estudiantes en función de elevar la calidad científica, técnica, tecnológica y administrativa del proceso social de trabajo, fundamental para construir la sociedad justa y amante de la paz constitucionalmente establecida. Las trabajadoras y los trabajadores participantes en el proceso de autoformación colectiva de la clase trabajadora en la C.A. Metro de Caracas, tienen el deber de ejecutar proyectos de investigación sobre los problemas científicos, técnicos, tecnológicos y administrativos que afecten al proceso social de trabajo, identificados en el diagnóstico y abordados en el plan de trabajo, para resolverlos, asimilar, crear e innovar tecnologías en función de consolidar la soberanía e independencia nacional.

CONVENIOS UNIVERSITARIOS

CLÁUSULA N° 102. La Empresa desarrollará convenios con Universidades Nacionales en función de capacitar a sus trabajadores para dar respuestas a los requerimientos del proceso social de trabajo; en especial, con la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero", con la Escuela Nacional de Hacienda Pública, con la UNEFA y las Universidades que desarrollen la educación desde el trabajo, por ser estas, la forma de organización de la clase trabajadora en la C.A. Metro de Caracas para asumir conscientemente su autoformación colectiva, integral, continua y permanente.

PROYECTOS SOCIOPRODUCTIVOS

CLÁUSULA N° 103. La Empresa y el Sindicato desarrollaran convenios con los distintos entes competentes que rijan materia legal a fin de llevar a cabo los siguientes Proyectos, a su vez, serán involucrados la Gerencia de Corresponsabilidad Social y la Caja de Ahorro de las Trabajadoras y Trabajadores de la C.A. Metro de Caracas, a fin de impulsar y lograr en el menor tiempo posible los siguientes objetivos.

- Con la finalidad de dar el primer paso para lograr un sistema de atención a la salud para la Clase Obrera y de acuerdo a las orientaciones emanadas por el Gobierno Bolivariano se llevara a cabo la Planificación y Ejecución de un Proyecto con el fin de Crear la Primera Clínica de atención Integral para que sean atendidos los Trabajadores, trabajadoras y su núcleo familiar directo.
- Considerando que el pueblo de Venezuela, protagonista de la Revolución Bolivariana, guiado por el pensamiento del gigante de la Revolución Comandante Hugo Chávez Frías y liderizada por el Presidente Obrero Nicolás Maduro Moros, bajo la visión y concepción de la clase obrera, con objetivos sociales y políticos bien definidos e identificados con la realidad histórica que vive la patria, en estos momentos de transición al socialismo, se han nacionalizado las industrias estratégicas fundamentales, transformando la propiedad privada transnacional en propiedad nacional, recuperado tierras fértiles de latifundios improductivos, transformado la propiedad privada latifundista en propiedad nacional, teniendo como fin único transformar esta propiedad nacional en propiedad social, se llevara a cabo La Planificación y Ejecución de un Proyecto con el fin de Crear una Fábrica de Herramientas y Partes a fin de incentivar y apoyar la producción nacional con calidad de exportación.
- Considerando la Recreación y el Espaciamento como parte fundamental de la Salud integral del individuo, se llevara a cabo Planificación y Ejecución de un Proyecto con el fin de Crear el Primer Club Social, Deportivo y Cultural para el uso y disfrute de las Trabajadores, trabajadoras y su núcleo familiar directo.

CONTRIBUCIÓN PARA LA CENTRAL BOLIVARIANA SOCIALISTA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA CIUDAD, EL CAMPO Y LA PESCA. "C.B.S.T"

CLÁUSULA N° 104 La Empresa conviene en contribuir con la CENTRAL BOLIVARIANA SOCIALISTA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA CIUDAD, EL CAMPO Y LA PESCA. "C.B.S.T" con la cantidad de CIENTO MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) mensuales, a partir del 01/01/2017, y CIENTO CINCUENTA MIL (Bs. 150.000,00) mensuales, a partir del 01/01/2018, para gastos de funcionamiento y cursos de capacitación sindical. Esta cantidad será entregada al Presidente de la Central o a la persona que éste designe para tal fin, quien deberá entregar el recibo respectivo a la Gerencia General de Recursos Humanos.

BIBLIOTECA

CLÁUSULA N° 105 La Empresa conviene en donar volúmenes para la Biblioteca Sindical por el equivalente a QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00), a partir del 01/01/2017, y UN MILLON DE BOLÍVARES (Bs. 1.000.000,00), a partir del 01/01/2018, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, contribuir al desarrollo de la misma. Esta cláusula será exigible cuando el Sindicato (SITRAMECA), presente el proyecto de la Biblioteca.

CONTRIBUCIÓN PARA LA FEDERACIÓN BOLIVARIANA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AFINES Y CONEXOS (F.B.T.T.T.)

CLÁUSULA N° 106 La Empresa conviene en aportar a la FEDERACIÓN BOLIVARIANA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AFINES Y CONEXOS (F.B.T.T.T.) a la cual SITRAMECA está afiliada, la cantidad de **QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 500,00)** anuales por cada trabajadora o trabajador, beneficiaria (o) de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El monto aquí previsto será entregado, por parte de la Empresa, a partir del 01 de enero de 2017 y los años siguientes 2018, para la primera quincena del mes de abril a la persona que a tal efecto autorice dicha organización.

SOLIDARIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 107 La Empresa y la Junta Directiva del Sindicato (SITRAMECA), basados en el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece los medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, reconocen la responsabilidad de combatir la pobreza en el país, acción ésta que se sustenta en la solidaridad Colectiva de la Sociedad Venezolana. A tal efecto, por iniciativa propia la Junta Directiva del Sindicato constituirá un fondo con recursos propios que podrán ser obtenidos con aportes voluntarios de sus asociados, con el único fin de enfrentar casos de pobreza, atender situaciones de orfandad, vejez y aquellas derivadas de la calamidad pública, desastres naturales y/o hechos que conlleven a ello. La Empresa acordará con la Junta Directiva del Sindicato, lo relativo al aporte descrito precedentemente, a los fines de la entrega consolidada del monto total recaudado al efecto.

ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA A ASOCIACIONES COOPERATIVAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA C.A. METRO DE CARACAS

CLÁUSULA N° 108 La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) acuerdan promover y prestar Asesoría a las Asociaciones Cooperativas organizadas por las trabajadoras y los trabajadores para el desarrollo de servicios Culturales, Educativos y otras que constituyan, a satisfacción de las necesidades sociales y por ende al bienestar Colectivo de las trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, pensionadas, pensionados y de la comunidad.

CÍRCULOS DE LECTURA

CLÁUSULA N° 109 La Empresa y el Sindicato (SITRAMECA) se comprometen a impulsar, promover y conformar Círculos de Lectura de Trabajadoras y Trabajadores en cada Centro de trabajo, de conformidad con lo señalado en la Cláusula N° 1 (Definiciones) de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a objeto de incentivar el estudio diario en materias como la integración Comunitaria Socialista, Ética Socialista, Formación Ciudadana, Sociopolítica, Justicia Social, Pensamiento Bolivariano, entre otros; orientados en la búsqueda del conocimiento en el campo, en los barrios, en las fábricas, las escuelas, núcleos endógenos y consejos comunales que hagan vida en la Ciudad Capital, para luego debatir las ideas en grupo de forma permanente. A tal efecto, la Empresa y Sindicato (SITRAMECA) se comprometen a efectuar trabajos de promoción, destinados a informar a las trabajadoras y a los trabajadores de las ventajas y alcances de estos grupos, destinados al análisis de temas sociales de interés nacional, así como generar instrumentos necesarios para la difusión tales como: libros, folletos, videos, programas de televisión y radio.

TIEMPO PARA LA AUTOFORMACIÓN COLECTIVA, INTEGRAL, CONTINÚA Y PERMANENTE

CLAUSULA 110 Durante el tiempo acordado para la autoformación colectiva, no podrá asignársele a la trabajadora o al trabajador, responsabilidades distintas a las de su autoformación colectiva. Si se presentará una situación de emergencia que requiriera la presencia física de la trabajadora o el trabajador, la Empresa se compromete a otorgarle posteriormente, el tiempo necesario para nivelarse con los demás integrantes del equipo de autoformación.

INTEGRACION DE LA CORPORACION Y LA ESCUELA FERROVIARIA DEL ESTADO CON LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE TRABAJADORES "JESUS RIVERO" (U.B.T "J.R."), LA C.A. METRO DE CARACAS Y SITRAMECA.

CLAUSULA 111 Con la finalidad de dar cumplimiento a uno de los cinco objetivos históricos del Plan Patria Socialista 2013-2019; esto es, convertir a Venezuela en un país potencia en lo social, lo económico y lo político dentro de la gran potencia naciente de América Latina y el Caribe, que garanticen la conformación de una zona de paz en nuestra América, en concordancia con lo establecido en el Título V, Capítulo I de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (Artículos 293 al 298), las partes se comprometen a fortalecer y consolidar el vínculo con la CORPORACION, la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero" (U.B.T "J.R") para producir el conocimiento y preparar al trabajador para la práctica de la producción socialista, unidos a la Escuela Ferroviaria del Estado, en donde el Sindicato organiza y la empresa invierte recurso para hacer una realidad este mandato de la vigente Ley Esta programación estará a cargo de una Comisión bipartita y paritaria integrada por SEIS (6) miembros designados así: dos (2) por la Empresa, dos (2) por el Sindicato (SITRAMECA) y dos (2) por la Universidad (U.B.T."J.R") plenamente conscientes del compromiso con la independencia, libertad y soberanía nacional y el espíritu de unidad en torno al programa de la Patria. Esta comisión se encargará promover la creación del pensum en Ingeniería y Tecnología en la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero" (U.B.T "J.R"), para fabricar trenes, materiales y equipos de nuestro sistema ferroviario nacional; y el pensum básico para la formación de los Operadores de Trenes, Estaciones y Equipos, y demás Técnicos, en la Escuela Ferroviaria del Estado, para hacer a nuestra Patria autosuficiente en Tecnología Ferroviaria, y darle contenido al Tercer Gran Objetivo Histórico contenido en el Plan Patria Socialista 2013-2019.

TRASLADO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR POR MOTIVO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL. DEPORTE Y RECREACION OBRERA

CLAUSULA 112 La Empresa y el Sindicato tienen el deber de dar cumplimiento al mandato constitucional y lineamiento presidencial de conformar la Misión Deporte y Recreación Obrera, conjuntamente con las políticas públicas sobre deporte y recreación en el marco de concatenar con las comunidades organizadas en los sectores donde convergen los trabajadores y las trabajadoras, desarrollando actividades recreativas relacionadas con el deporte. El sindicato será quien organice estas actividades y la Empresa facilitará el cumplimiento y desarrollo con el aporte económico destinado para apoyar el deporte de sus trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO VIII CLAUSULAS TRANSITORIAS

DURACIÓN Y VIGENCIA

CLAUSULA N° 113. La presente Convención Colectiva tendrá una duración de dos (2) años, contados a partir de su depósito legal. El Sindicato podrá presentar el proyecto para la próxima Convención Colectiva de Trabajo con seis (6) meses de anticipación al vencimiento de la vigente, con el objeto de que se realicen los trámites y discusiones que culminen con la suscripción de la Convención Colectiva que entrará en vigencia al término de la presente, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras artículo 435.

Las partes acuerdan iniciar las reuniones de discusión dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a que el Sindicato entregue a la Empresa (Entidad de Trabajo) el Proyecto de Convención Colectiva consignado ante la Inspectoría del Trabajo.

ACUERDOS FINALES

CLAUSULA N° 114. Las **PARTES** dejan constancia de los siguientes acuerdos finales:

ANEXO 1

Artículo 1. - Monto: El monto de la jubilación será de acuerdo a lo que corresponda según la aplicación de la Jubilación. Clausula N° 41.

Artículo 2. - Titularidad: La jubilación se otorga a título personal, y en consecuencia la Empresa no reconocerá cesiones del beneficio.

Artículo 3. - Aguinaldo: La Empresa dará a sus jubiladas y jubilados un aguinaldo en dos porciones. La primera porción correspondiente a 40 días se pagará con la Primera quincena del mes de Julio y la segunda porción correspondiente al restante de los días con la nómina de la Primera quincena del mes de Noviembre, de acuerdo con lo dispuesto en la cláusula N° 47 Aguinaldo de la Convención Colectiva vigente y con la antigüedad que tenía al momento de su jubilación. Este beneficio se hará extensivo a las Pensionadas y Pensionados por Invalidez.

Artículo 4. – Beneficios Socioeconómicos: La Empresa otorgara a las Jubiladas y Jubilados, pensionadas y pensionados;

- a. **Bonificación por Educación Inicial para las hijas e hijos:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 60 de esta Convención Colectiva,
- b. **Becas:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 61 de esta Convención Colectiva,
- c. **Útiles Escolares:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 62 de esta Convención Colectiva.
- d. **Juguetes:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 63 de esta Convención Colectiva,
- e. **Bono por Nacimiento:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 69 literal 4 de esta Convención Colectiva.
- f. **Bono por Impartir Capacitación:** de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 54 de esta Convención Colectiva,

Artículo 5. – Bono Especial: la jubilada y jubilado, pensionada y pensionado, tendrá derecho a un bono de acuerdo a lo contemplado en la Cláusula N° 58 de esta Convención Colectiva.

Artículo 6.- Bono por Recreación: El jubilado o jubilada tendrá derecho a un Bono por Recreación equivalente a **CIENTO CINCO DIAS (105)** del monto de la pensión, el cual se cancelará en la fecha aniversario de ingreso del Jubilado a la C. A. Metro de Caracas, motivado a la disminución de los ingresos anuales, por el cambio de la condición laboral, garantizando con ello el derecho a la recreación y esparcimiento de él y su grupo familiar. Este beneficio se hará extensivo a los Pensionados por Invalidez. La misma se hará efectiva a partir de la fecha de Homologación.

Artículo 7.- Tabulador: de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 43 de esta Convención Colectiva.

Artículo 8.- Se hará extensiva al Personal Jubilados y Pensionados todo lo establecido en la Cláusula N° 66 de esta convención colectiva.

Artículo 9.- Caja de Ahorro Se hará extensivo al Personal Jubilados y Pensionados, en iguales condiciones todo lo establecido en la Cláusula N° 67 de esta convención colectiva.

Artículo 10- Se hará extensiva al Personal Jubilados y Pensionados todo lo establecido en la **Cláusula N° 74 SEGUROS** de esta convención colectiva.

Artículo 11.- FE DE VIDA: El Personal Jubilado y Pensionado, deberán consignar la Fe de Vida los primeros 30 días de cada año, de lo contrario será suspendido el pago hasta tanto no sea consignada la misma.

BENEFICIOS POR INVALIDEZ

Artículo 12. - Beneficio por Invalidez: Cuando la trabajadora o el trabajador sea declarada(o) inválida(o) por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y por lo tanto, le sea concedida la Pensión de invalidez, la Empresa le dará un beneficio de la siguiente manera: Del Monto de la Pensión: a) Si la invalidez ha sido ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad, la Empresa otorgará el ochenta por ciento (80%) del último salario básico. b) Si la invalidez ha tenido otra causa, la Empresa otorgará igualmente el monto de la pensión según lo establecido en el literal a del artículo 8 de este anexo, siempre que la trabajadora o el trabajador haya prestado por lo menos diez (10) años de servicios ininterrumpidos en la Empresa. Cuando los servicios prestados sean menor de diez (10) años pero mayor de tres (3) años, el complemento a pagar por la Empresa será entre un cincuenta por ciento (50%) y un setenta por ciento (70%) de su último salario normal, previo estudio socio económico de la trabajadora o del trabajador al momento de ser declarada la invalidez por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Si la trabajadora o el trabajador tuvieren menos de tres (3) años de antigüedad al servicio de la Administración Pública, la Empresa no estará obligada a pagar complemento alguno. Cuando el trabajador o trabajadora presente una discapacidad en el momento de ingresar a la Empresa, se tomarán medidas especiales con carácter humanitario respecto a estos casos que no cumplen con lo establecido en el literal b, al momento de ser declara la invalidez por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). A los fines del beneficio estipulado en este artículo, también se reconocerán los años de servicio prestados a la Oficina de Proyecto y Obras del Metro de Caracas, en los términos estipulados en el artículo 6 de la presente cláusula.

Artículo 13. - Pago y duración del beneficio por invalidez: El complemento de la pensión por invalidez otorgado por la Empresa de acuerdo con el artículo anterior, se pagará por mensualidades vencidas hasta el fallecimiento de la pensionada(o) o hasta que sea declarado rehabilitada(o) por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Artículo 14. - Bonificación adicional: A la terminación del contrato individual de trabajo por causa de invalidez declarada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), la trabajadora o el trabajador afectada (o) recibirá su correspondiente liquidación conforme a la Ley y a la Convención Colectiva de Trabajo y una bonificación adicional equivalente al monto del derecho de antigüedad. Este beneficio será extensivo al personal jubilado.

Artículo 15. - Extensión de condiciones: A los beneficiarios del complemento de la pensión de invalidez serán aplicables las disposiciones de los artículos 5 y 6 del presente anexo.

Artículo 16. - El monto de la jubilación de no asegurados por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS): A las trabajadoras y los trabajadores no cubiertos por la Ley del Seguro Social obligatorio por estar amparados por otros regímenes de seguridad o previsión social excluyentes de aquél, se aplicarán las siguientes reglas especiales para fijar el monto de la jubilación.

A- Si el régimen de seguridad o previsión social aplicable a la trabajadora o el trabajador es similar al del Seguro Social Obligatorio, en cuanto, al sistema de cotizaciones y contingencia de vejez, entonces el monto de la jubilación se fijará siguiendo las mismas reglas establecidas en el artículo N° 2, del presente anexo, pero sustituyendo la referencia al monto de la pensión de vejez otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por el monto de la pensión concedida por el instituto de Seguridad o Previsión Social respectivo.

B- Si se trata de un régimen no equivalente al del Seguro Social Obligatorio, en cuanto, al sistema de cotizaciones o a la contingencia de vejez, el monto de la pensión será la diferencia entre el salario percibido por la trabajadora o el trabajador al momento de serle concedida la misma y la cuantía de lo que hubiere correspondido por pensión de vejez conforme al Seguro Social Obligatorio. La trabajadora o el trabajador, en este caso, podrá pedir a la Empresa su inscripción en el régimen común del Seguro Social Obligatorio y la Empresa la efectuará, salvo prohibición legal o negativa del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Hecha la inscripción, se actuará como con cualquier otra trabajadora o trabajador asegurado. La petición de la trabajadora o el trabajador para ser inscrito en el Seguro Social Obligatorio, sólo será considerada cuando sea formulada a la Empresa por lo menos cinco (5) años antes de que la trabajadora o el trabajador soliciten su jubilación.

Artículo 17.- Beneficio por invalidez de no asegurado por el IVSS: En el caso de invalidez de las trabajadoras y los trabajadores no cubiertos por la Ley del Seguro Social, por estar amparado por otros regímenes de seguridad social o previsión social excluyentes de aquél, se aplicarán la siguientes reglas especiales:

17.1. -La declaración de invalidez o de rehabilitación será reconocida cuando emane de autoridad competente del respectivo instituto de seguridad social, o previsión social, o en su defecto, será reconocida la certificación expedida por un médico que la Empresa indique. En todo caso, la Empresa podrá requerir que la declaración de invalidez o de rehabilitación sea ratificada por el médico nombrado para tal fin.

17.2. - El beneficio de invalidez se fijará de la siguiente manera:

A. Si el régimen de seguridad o previsión social aplicable a la trabajadora y al trabajador es similar al del Seguro Social Obligatorio en cuanto al sistema de cotizaciones y contingencia de invalidez, entonces el beneficio de invalidez seguirá las mismas reglas establecidas en el artículo N° 13 del presente anexo, pero sustituyendo la referencia a la pensión de invalidez del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por el monto de la pensión concedida a la trabajadora o al trabajador, por el respectivo instituto de Seguridad o Previsión Social.

B. Si se trató de un régimen no equivalente al del Seguro Social Obligatorio en

cuanto al sistema de cotizaciones o a la contingencia de invalidez, el beneficio de invalidez se determinará como indica el artículo N° 13 de este anexo. El plan de jubilación previsto en este anexo continuará siendo contributivo, de conformidad con lo ordenado en la Ley del Estatuto sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. Todo lo no previsto en este anexo se regirá por las leyes que regulan la materia.

Artículo 18.- El otorgamiento del beneficio de pensión se recibirá por parte de la empresa sin negar o limitar a la pensionada o pensionado a su legítimo derecho de ser acreedor de la pensión otorgada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

PENSIÓN DEL SOBREVIVIENTE

Artículo 19.- La pensión de sobreviviente se causará por el fallecimiento de una beneficiaria o beneficiario de jubilación o pensión, de una trabajadora o un trabajador activo que a la fecha de su muerte, llenare los requisitos para tener derecho a este beneficio.

Artículo 20.- Tendrán derecho a la pensión de sobreviviente los hijos e hijas, la o el cónyuge, el concubino o concubina y los padres del causante que cumplan las condiciones siguientes:

A. Los hijos e hijas menores de edad, los hijos e hijas menores de 25 años de edad que cursen estudios regulares, o de cualquier edad si se encuentran incapacitados por causas congénitas o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social. El hijo póstumo que naciere en un periodo máximo de ocho (8) meses, tendrá derecho a la pensión desde el día del fallecimiento del causante.

B. La o el cónyuge, concubina o concubino sobreviviente independientemente de la edad, tiene derecho a gozar del beneficio. C. La madre o el padre, siempre del causante para el momento del fallecimiento.

Artículo 21.- El monto total de la pensión de sobrevivientes será igual al monto que percibía el jubilado o pensionado al momento de su fallecimiento y no podrá ser inferior al salario mínimo nacional. En caso de tratarse de un(a) sobreviviente, éste (a) recibirá el monto total de la pensión y cuando se trate de dos o más sobrevivientes, la pensión se distribuirá en partes iguales hasta completar el cien por ciento (100%) de dicho monto. Las pensiones a las hijas (os) se pagarán hasta que cumplan dieciocho (18) años de edad, o veinticinco (25) años de edad, si cursan estudios regulares y de ser incapacitados en los términos previstos en el artículo 20, letra "a" del presente Reglamento se otorgará mientras subsista ese estado. La pensión al cónyuge o concubina del causante y de la madre o padre será vitalicia. En caso del fallecimiento de alguno de los sobrevivientes el monto percibido por este será distribuido entre los restantes sobrevivientes. Cuando los hijos superen lo establecido para el cobro de la pensión esta será distribuida entre la conyugue o concubina del causante.

Artículo 22. – En caso de Fallecer un trabajador o trabajadora activo que no cumpla con los requisitos para optar por una Jubilación, le será otorgada una ayuda especial bajo las condiciones de la pensión de sobreviviente por un lapso de DOS (2) años a los hijos e hijas, la o el cónyuge, el concubino o concubina y los padres del causante que cumplan las condiciones siguientes:

A. Los hijos e hijas menores de edad, los hijos e hijas menores de 25 años de edad que cursen estudios regulares, o de cualquier edad si se encuentran incapacitados por causas congénitas o adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social. El hijo póstumo que naciere en un periodo máximo de ocho (8) meses, tendrá derecho a la pensión desde el día del fallecimiento del causante.

B. La o el cónyuge, concubina o concubino sobreviviente independientemente de la edad, tiene derecho a gozar del beneficio.

C. La madre o el padre, siempre del causante para el momento del fallecimiento.

El monto total de la ayuda al sobreviviente será igual al monto del Salario que percibía al momento de su fallecimiento y no podrá ser inferior al salario mínimo nacional. En caso de tratarse de un(a) sobreviviente, éste (a) recibirá el monto total de la pensión y cuando se trate de dos o más sobrevivientes, la pensión se distribuirá en partes iguales hasta completar el cien por ciento (100%) de dicho monto. Las pensiones a las hijas (os) se pagarán hasta que cumplan dieciocho (18) años de edad, o veinticinco (25) años de edad, si cursan estudios regulares y de ser incapacitados en los términos previstos en el artículo 20, letra "a" del presente Reglamento se otorgará mientras subsista ese estado. Las pensiones de sobrevivientes se pagarán desde el día inmediatamente siguiente al del fallecimiento de la o el causante.

DE LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Artículo único.- Las trabajadoras y los trabajadores con más de QUINCE (15) años de servicio ininterrumpido no podrán ser despedidos sin justa causa, por este motivo, se presentará por escrito y acompañado de los recaudos correspondientes en los cuales se fundamenta la desincorporación de la trabajadora o el trabajador, a fin de procurar la mayor objetividad, prudencia y racionalidad de la medida que en definitiva se adopte.

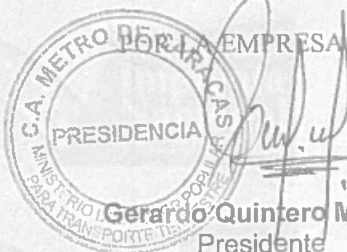
Justice Social *FOR CHAVEZ*
- VIVIREMOS Y VENCEREMOS

¡Vencido!

FRANCISCO TORREALBA
 CI 10548619

5.568.327

COMISION NEGOCIADORA



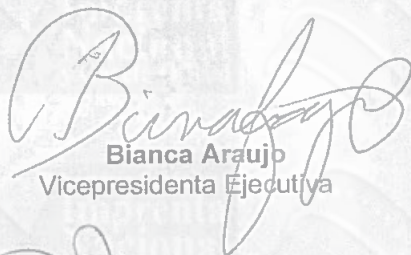
Gerardo Quintero Meneses
Presidente



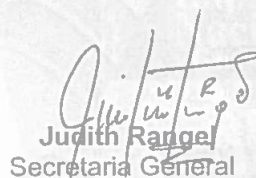
EDISON ALVARADO



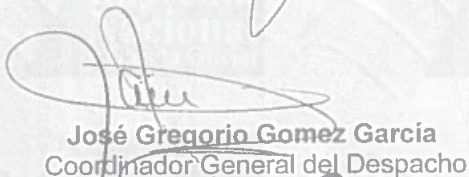
Edison Alvarado
Presidente



Bianca Araujo
Vicepresidenta Ejecutiva



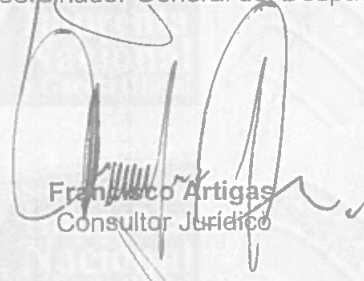
Judith Rangel
Secretaria General



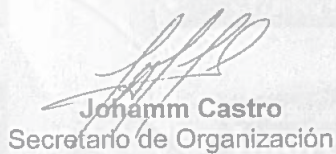
José Gregorio Gomez García
Coordinador General del Despacho



Roger Alvarado
Secretario de Finanzas



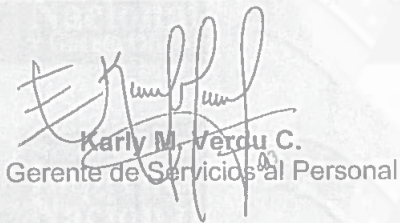
Francisco Artigas
Consultor Jurídico



Jonamm Castro
Secretario de Organización

Maria Gabriela Alvarado
Gerente General de Recursos Humanos

Randolph Parra
Secretario de Reclamos



Karly M. Verdu C.
Gerente de Servicios al Personal

Dayana Guevara
Gerente Técnica de Personal

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

DEPÓSITO LEGAL: ppo 187207DF1

AÑO CXLIV - MES IX N° 6.306 Extraordinario
Caracas, viernes 16 de junio de 2017

Esquina Urapal, edificio Dimase, La Candelaria
Caracas - Venezuela

Tarifa sujeta a publicación de fecha 14 de noviembre de 2003
en la Gaceta Oficial N° 37.818
<http://www.minci.gob.ve>

Esta Gaceta contiene 24 páginas, costo equivalente
a 11,65 % valor Unidad Tributaria

LEY DE PUBLICACIONES OFICIALES (22 DE JULIO DE 1941)

Artículo 11. La GACETA OFICIAL, creada por Decreto Ejecutivo del 11 de octubre de 1872, continuará editándose en la Imprenta Nacional con la denominación GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

Artículo 12. La GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA se publicará todos los días hábiles, sin perjuicio de que se editen números extraordinarios siempre que fuere necesario; y deberán insertarse en ella sin retardo los actos oficiales que hayan de publicarse.

Parágrafo único: Las ediciones extraordinarias de la GACETA OFICIAL tendrán una numeración especial

Artículo 13. En la GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA se publicarán los actos de los Poderes Públicos que deberán insertarse y aquellos cuya inclusión sea considerada conveniente por el Ejecutivo Nacional.

Artículo 14. Las leyes, decretos y demás actos oficiales tendrán carácter de públicos por el hecho de aparecer en la GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, cuyos ejemplares tendrán fuerza de documentos públicos.

EL SERVICIO AUTÓNOMO IMPRENTA NACIONAL Y GACETA OFICIAL de la República Bolivariana de Venezuela advierte que esta publicación se procesa por reproducción fotomecánica directa de los originales que recibe del Consejo de Ministros, en consecuencia esta Institución no es responsable de los contenidos publicados.

AUTO DE HOMOLOGACIÓN

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la Entidad de Trabajo: **C.A. METRO DE CARACAS**, y la Organización Sindical denominada: **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL METRO DE CARACAS (SITRAMECA)**, consignada por ante el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, para que surta los efectos legales conforme a lo previsto en los artículos 447 y 450 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con lo establecido en el artículo 143 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Este Despacho, de conformidad con las disposiciones señaladas precedentemente, y por cuanto la presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita cumple con la normativa prevista en el Título VII, Capítulo II, Sección Segunda: De las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público, de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no es contraria a derecho y no viola norma de orden público, procede a impartir su **HOMOLOGACIÓN**, en los términos acordados.

A tales efectos, **ACUERDA** remitir a cada parte un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, así como del presente Auto.

En Caracas, a los veintidós (22) día del mes de **mayo** del año **2017**.


FRANCISCO TORREALBA
MINISTRO DEL PODER POPULAR
PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

