GACETA OFICIAL
DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

AÑO CXLIX - MES X **Caracas, lunes 1° de agosto de 2022** **Número 42.430**

SUMARIO

ASAMBLEA NACIONAL
Parlamento Indígena de América
Grupo Parlamentario Venezolano
Resolución mediante la cual se designa al ciudadano César Yogelys Carías Salazar, originario del Pueblo Indígena Kariña, en el cargo de Secretario de la Junta Directiva de este Parlamento Indígena.

Resolución mediante la cual se designa a la ciudadana Zayde Torres, originaria del Pueblo Indígena Warao, en el cargo de Subsecretaria de la Junta Directiva de este Parlamento Indígena.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES
Resolución mediante la cual se encarga, con carácter de Interino, al ciudadano Edgar José González Ilarraza, como Director General de la Oficina de Auditoría Interna, de este Ministerio.

Dirección General de la Oficina de Protocolo, Ceremonial Diplomático y de Estado
Nota Diplomática mediante la cual el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor Gareth Bynoe, las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de San Vicente y las Granadinas, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

Nota Diplomática mediante la cual el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor Naci Aydan Karamanoğlu, las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República de Türkiye, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

Nota Diplomática mediante la cual el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos de la Excelentísima Señora Lindiwe Michelle Maseko, las Cartas Credenciales que la acreditan como Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de la República de Sudáfrica, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

Nota Diplomática mediante la cual el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor Oscar Alberto Laborde, las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República Argentina, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
Resolución mediante la cual se crea el Programa Nacional de Formación en Farmacia.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO
Resolución mediante la cual se imparte la homologación y la normativa laboral para la rama de actividad de la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación) de alcance nacional.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
Inspectoría General de Tribunales
Resolución mediante la cual se delega la potestad disciplinaria para sostener los actos conclusivos en el procedimiento de la Jurisdicción Disciplinaria Judicial, en las ciudadanas y ciudadanos que desempeñen cargos públicos como Inspectores o Inspectoras de Tribunales que en ella se mencionan.

ASAMBLEA NACIONAL

República Bolivariana De Venezuela
Parlamento Indígena De América
Grupo Parlamentario Venezolano
Caracas - Venezuela

RESOLUCION DP-PIAGPV-2022-006

La Presidenta del Parlamento Indígena de América Grupo Parlamentario Venezolano Diputada **KARIELA ELISMAR ARAY MEDINA**, en su carácter de Presidenta electa en sesión ordinaria, en fecha 10 de enero de 2022 para el periodo de sesiones 2022-2023, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 20 numeral 8 del Reglamento Interno y de Funcionamiento del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano.

CONSIDERANDO

Que es facultad de la Presidenta del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, decidir todo lo relativo al personal que labora en esta institución conforme al Estatuto correspondiente, con el propósito de brindar más eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas y responsabilidades que la Constitución y las leyes le brindan al Parlamento Indígena.

CONSIDERANDO

Que el buen funcionamiento interno de los servicios de Secretaria del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, parte por la destitución o remoción, nombramientos, contratación y designación del personal de esta instancia parlamentaria, de reconocida solvencia y capacidad que cumplan y velen por la excelente marcha de los distintos departamentos que conforman los servicios administrativos de este órgano.

CONSIDERANDO

Que en la III Sesión Ordinaria del día 12 de julio de 2022, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento Interno y de Funcionamiento del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano se acordó elegir al ciudadano CESAR YOGELYS CARIAS SALAZAR, titular de la cedula Nº 15.036.200, como Secretario de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, y de la ciudadana ZAYDE TORRES TORRES Nº18.075.243, como Subsecretaria de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano

RESUELVE:

PRIMERO: Se designa al ciudadano **CESAR YOGELYS CARIAS SALAZAR**, titular de la Cédula de Identidad **Nº V-15.036.200**, originario del Pueblo Indígena Kariña, en el cargo de **Secretario de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano.**

SEGUNDO: La Dirección de Desarrollo Humano del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, queda encargada de la ejecución y demás actos administrativos pertinentes derivados de la presente Resolución.

TERCERO: Publíquese en Gaceta Legislativa para todos efectos de Ley.

En la ciudad de Caracas, en la sede del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, a los 12 días del mes de julio de 2022.

Cúmplase

Dip. KARIELA ELISMAR ARAY MEDINA
Presidenta del Parlamento Indígena de América
Grupo Parlamentario Venezolano
Según acta de Elección e Instalación de la Junta Directiva del 10 de enero de 2022
Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 42.294, de fecha 11 de enero de 2022

República Bolivariana De Venezuela
Parlamento Indígena De América
Grupo Parlamentario Venezolano
Caracas - Venezuela

RESOLUCION DP-PIAGPV-2022-007

La Presidenta del Parlamento Indígena de América Grupo Parlamentario Venezolano Diputada **KARIELA ELISMAR ARAY MEDINA**, en su carácter de Presidenta electa en sesión ordinaria, en fecha 10 de enero de 2022 para el periodo de sesiones 2022-2023, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 20 numeral 8 del Reglamento Interno y de Funcionamiento del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano.

CONSIDERANDO

Que es facultad de la Presidenta del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, decidir todo lo relativo al personal que labora en esta institución conforme al Estatuto correspondiente, con el propósito de brindar más eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas y responsabilidades que la Constitución y las leyes le brindan al Parlamento Indígena.

CONSIDERANDO

Que el buen funcionamiento interno de los servicios de Secretaria del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, parte por la destitución o remoción, nombramientos, contratación y designación del personal de esta instancia parlamentaria, de reconocida solvencia y capacidad que cumplan y velen por la excelente marcha de los distintos departamentos que conforman los servicios administrativos de este órgano.

CONSIDERANDO

Que en la III Sesión Ordinaria del día 12 de julio de 2022, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento Interno y de Funcionamiento del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano se acordó elegir al ciudadano CESAR YOGELYS CARIAS SALAZAR, titular de la cedula Nº 15.036.200, como Secretario de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, y de la ciudadana ZAYDE TORRES TORRES, Titular de la Cedula Nº18.075.243, como Subsecretaria de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano

RESUELVE:

PRIMERO: Se designa a la ciudadana **ZAYDE TORRES**, titular de la Cédula de Identidad **Nº V-18.075.243**, originaria del Pueblo Indígena Warao, en el cargo de **Sub Secretaria de la Junta Directiva del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano.**

SEGUNDO: La Dirección de Desarrollo Humano del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, queda encargada de la ejecución y demás actos administrativos pertinentes derivados de la presente Resolución.

TERCERO: Publíquese en Gaceta Legislativa para todos efectos de Ley.

En la ciudad de Caracas, en la sede del Parlamento Indígena de América, Grupo Parlamentario Venezolano, a los 12 días del mes de julio de 2022.

Cúmplase

ME DI NA

Dip. KARIELA ELISMAR ARAY MEDINA
Presidenta del Parlamento Indígena de América
Grupo Parlamentario Venezolano
Según acta de Elección e Instalación de la Junta Directiva del 10 de enero de 2022
Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 42.294, de fecha 11 de enero de 2022

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA
RELACIONES EXTERIORES
DESPACHO DEL MINISTRO

DM Nº 0 5 1 Caracas, 2 9 JUL 2022

212º 163º y 23º

RESOLUCIÓN

El Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores de la República Bolivariana de Venezuela, **CARLOS RAFAEL FARÍA TORTOSA**, designado mediante Decreto N° 4.689 del 16 de mayo de 2022, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.701 Extraordinario, de la misma fecha, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 34, 65 y 78 numeral 19 del Decreto N° 1.424 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.147 Extraordinario del 17 de noviembre de 2014; y de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica del Servicio Exterior, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°40.217, del 30 de julio de 2013, así como en su Disposición Derogatoria Primera, en virtud de la cual se mantienen vigentes los artículos 7 y 68 de la Ley de Servicio Exterior, del 02 de agosto de 2005; el artículo 24 numeral 3, el artículo 30 y el artículo 36 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.013 Extraordinario del 23 de diciembre de 2010; los artículos 14 y 19 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.723 del 26 de mayo de 2009; el artículo 36 numeral 2 del Reglamento Orgánico del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°39.841 del 12 de enero de 2012 y en el artículo 84 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos publicada, en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 2.818 Extraordinaria del 1° de julio de 1981.

RESUELVE

Artículo 1. Encargar con carácter interino al ciudadano **EDGAR JOSÉ GONZÁLEZ ILARRAZA**, titular de la cédula de Identidad **N°V- 4.973.677**, como Director General de la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores.

Artículo 2. El Director General designado ejercerá las funciones establecidas en los artículos 18 y 21 del Decreto Sobre Organización General de la Administración Pública Nacional, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.238 Extraordinaria del 13 de julio de 2016; en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, su Reglamento y demás disposiciones sobre la materia dictadas por la Contraloría General de la República o la Superintendencia Nacional de Auditoría Interna.

Artículo 3. Los actos y documentos firmados de acuerdo con lo establecido en la presente Resolución, deberán indicar la fecha, el número de la Resolución y los datos de la Gaceta Oficial en la cual haya sido publicada.

Artículo 4. La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese, Notifíquese y Publíquese,

CARLOS RAFAEL FARÍA TORTOSA
Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores
Decreto N°4.689 de fecha 16 de mayo de 2022
Publicado en la Gaceta Oficial de la República
Bolivariana de Venezuela N°6.701 Extraordinario de la misma fecha

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE PROTOCOLO, CEREMONIAL DIPLOMÁTICO Y DE ESTADO

I.OPCDE / N° 01495

Caracas, 27 de julio de 2022

NOTA DIPLOMÁTICA

El 25 de julio de 2022, el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor **GARETH BYNOE**, las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de San Vicente y las Granadinas, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El Señor Presidente estuvo acompañado por el ciudadano Carlos Rafael Faría Tortosa, Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores. Se cumplieron en la mencionada audiencia las formalidades prescritas en el ceremonial diplomático.

Comuníquese y Publíquese

Carlos Rafael Faría Tortosa
Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE PROTOCOLO, CEREMONIAL DIPLOMÁTICO Y DE ESTADO

I.OPCDE / N° 01496

Caracas, 27 de julio de 2022

NOTA DIPLOMÁTICA

El 25 de julio de 2022, el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor **NACI AYDAN KARAMANOĞLU**, las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República de Türkiye, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El Señor Presidente estuvo acompañado por el ciudadano Carlos Rafael Faría Tortosa, Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores. Se cumplieron en la mencionada audiencia las formalidades prescritas en el ceremonial diplomático.

Comuníquese y Publíquese

Carlos Rafael Faría Tortosa
Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE PROTOCOLO, CEREMONIAL DIPLOMÁTICO Y DE ESTADO

I.OPCDE / N° 01497

Caracas, 27 de julio de 2022

NOTA DIPLOMÁTICA

El 25 de julio de 2022, el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos de la Excelentísima Señora **LINDIWE MICHELLE MASEKO,** las Cartas Credenciales que la acreditan como Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de la República de Sudáfrica, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El Señor Presidente estuvo acompañado por el ciudadano Carlos Rafael Faría Tortosa, Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores. Se cumplieron en la mencionada audiencia las formalidades prescritas en el ceremonial diplomático.

Comuníquese y Publíquese

Carlos Rafael Faría Tortosa
Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES EXTERIORES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE PROTOCOLO, CEREMONIAL DIPLOMÁTICO Y DE ESTADO

I.OPCDE / N° 01498

Caracas, 27 de julio de 2022

NOTA DIPLOMÁTICA

El 25 de julio de 2022, el ciudadano Nicolás Maduro Moros, Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela, recibió en audiencia solemne, de manos del Excelentísimo Señor **OSCAR ALBERTO LABORDE,** las Cartas Credenciales que lo acreditan como Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República Argentina, ante el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El Señor Presidente estuvo acompañado por el ciudadano Carlos Rafael Faría Tortosa, Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores. Se cumplieron en la mencionada audiencia las formalidades prescritas en el ceremonial diplomático.

Comuníquese y Publíquese

Carlos Rafael Faría Tortosa
Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
DESPACHO DE LA MINISTRA - RESOLUCIÓN Nº39/2022

FECHA: 01 AGO 2022 **Nº:** 039
AÑOS 212º, 163º y 23º

RESOLUCIÓN

La Ministra del Poder Popular para la Educación Universitaria, **TIBISAY LUCENA RAMÍREZ,** titular de la cédula de identidad Nº 5.224.732, designada mediante Decreto Nº 4.603 de fecha 19 de octubre de 2021, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 42.236 de fecha 19 de octubre de 2021, en ejercicio de las atribuciones previstas en los artículos 65 y 78, numeral 19, del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, y de conformidad con lo dispuesto artículo 5 de la Resolución Nº 3.072 de fecha 02 de marzo de 2012, mediante la cual se establecen los lineamientos Académicos para la Creación, Autorización y Gestión de los programas Nacionales de Formación en el marco de la Misión Sucre y la Misión Alma Mater, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 39.876 de fecha 5 de marzo de 2012;

POR CUANTO

Es de la competencia del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria la regulación, formulación y seguimiento de políticas, planificación y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia de Educación Universitaria, lo cual comprende la orientación, programación, desarrollo, promoción, coordinación, supervisión, control y evaluación en ese Subsistema; así como autorizar la gestión de los Programas Nacionales de Formación a las Instituciones de Educación Universitaria que cumplan con los requisitos académicos y administrativos exigidos a tal efecto,

POR CUANTO

En materia de política se han establecido perfiles y prioridades en la formación de modo que la educación sea un pilar fundamental para fortalecer capacidades nacionales en función de los procesos esenciales de la nación como la soberanía e independencia nacional, contribuir al logro de los objetivos estratégicos, y aportar a la creación de soluciones ante los problemas que afectan a la población venezolana.

POR CUANTO

En el campo de la salud se ha avanzado en la configuración del Sistema Público Nacional de Salud (SPNS) con un conjunto de medidas que vayan construyendo las condiciones objetivas y subjetivas de garantía del derecho a la vida y la salud. El conjunto de políticas se refieren a la organización y funcionamiento del sistema, la formación de talento para el campo de la salud, la organización territorial del SPNS con la creación de la Áreas de Salud Integral Comunitaria (ASIC), el conglomerado industrial de salud y el motor farmacéutico.

POR CUANTO

Que la educación universitaria constituye un eje estratégico para la formación plena de los seres humanos, en el marco de la construcción del Socialismo Bolivariano, a través de la formación integral y liberadora, la generación y apropiación social del conocimiento; y la vinculación activa con proyectos vinculados a las comunidades en el campo de la seguridad farmacéutica, en función de las líneas estratégicas de los planes nacionales de desarrollo.

RESUELVE

Artículo 1. Crear el Programa Nacional de Formación en Farmacia

Artículo 2. El Programa Nacional de Formación en Farmacia, a partir de la publicación de la presente Resolución, otorgará los títulos de: Farmacéuticas y Farmacéuticos luego de haber cumplido con los requisitos que apliquen, según lo establecido en las leyes de la República y la normativa de gestión del Programa.

Artículo 3. El Programa Nacional de Formación en Farmacia tiene como propósito formar farmacéuticos y farmacéuticas con principios éticos, políticos y técnico-científicos para la invención de procesos, productos y servicios que permitan contribuir a la soberanía nacional orientada a la producción industrial de materias primas, excipientes y productos terminados (medicamentos para uso humano, veterinario, alimentos procesados, cosméticos, otros productos químicos y dispositivos vinculados a la terapéutica), a los fines de lograr su disponibilidad y accesibilidad a la población con criterios de oportunidad e idoneidad terapéutica. Así mismo, contribuir con el uso adecuado de productos farmacéuticos, la minimización de errores durante la administración, selección, adquisición, almacenamiento, distribución y dispensación. Así como, procurar una vigilancia permanente de los problemas de salud relacionados con las fallas en la prescripción, dispensación y consumo inapropiado de medicamentos, cuya causalidad remite a un condicionamiento económico fundamentado en la lógica del libre mercado.

Artículo 4. El Programa Nacional de Formación en Farmacia tiene las siguientes características específicas:

1. La malla curricular contemplada está conformada por unidades curriculares, seminarios de formación socio crítico, proyecto socio integrador, prácticas profesionales y electivas en los que se expresan los componentes: tecnológico, socio-sanitario, estética del vivir viviendo y socio-político-ambiental, que se corresponden con los ejes de formación: ético-político, epistemológico, socio-ambiental, estético-lúdico y trabajo productivo.
2. Objetivos

2.1. General

Formar profesionales con un alto sentido ético y sensibilidad social, con sólidos fundamentos teóricos, metodológicos y capacidades necesarias para contribuir al desarrollo de los diferentes procesos en la producción, distribución y uso de los medicamentos con soberanía e independencia productiva, en un contexto de responsabilidad con la y el trabajador y con el ambiente, conscientes de la geopolítica regional y mundial de la industria farmacéutica y sus impactos sobre la salud colectiva, los modelos de producción científico-tecnológica y los modelos de atención.

2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al cuidado de la salud individual y colectiva de la población, a través de la participación activa del profesional de la farmacia en el equipo de salud y en la comunidad, gestionando servicios farmacéuticos integrales, con pertinencia social, que respondan a las necesidades del individuo y la comunidad, comprometidos con el acceso equitativo a medicamentos y otros insumos sanitarios esenciales de calidad y su uso racional, así como en la promoción de la salud y el buen vivir para alcanzar el mayor nivel de felicidad social.
- Desarrollar en el profesional de la farmacia herramientas teórico-metodológicas que permitan comprender la naturaleza de la materia, sus componentes básicos y las interacciones de las sustancias químicas presentes en diferentes sistemas orgánicos e inorgánicos involucrados en la relación entre la estructura química de un compuesto o una serie de compuestos y su actividad sobre los seres vivos y el ambiente a los fines de identificar, cuantificar, sintetizar compuestos químicos con actividad biológica o agroalimentaria.
- Desarrollar en el futuro farmacéutico herramientas teóricas-metodológicas que permita comprender los procesos biológicos celulares y moleculares individuales y poblacionales; cómo la presencia de la enfermedad y sus determinaciones biológicas, sociales y ambientales altera su homeostasis y finalmente, comprender que la administración de los medicamentos implica interacciones bioquímicas y celulares que alteran los procesos biológicos individuales y colectivos.
- Desarrollar el potencial creativo de los sujetos participantes del Programa Nacional de Formación en Farmacia, como aporte a la configuración de una cultura del trabajo liberador.
- Desarrollar en el egresado capacidades para transformar materias primas en productos terminados con los atributos de calidad necesarios para garantizar la actividad terapéutica, empoderándose con su formación de la tecnología necesaria para lograr soberanía farmacéutica y contribuir al acceso de la población a la farmacoterapia ajustada al perfil fármaco-epidemiológico y vigilando el impacto de sus actuaciones en la conservación del ambiente.
- Desarrollar capacidades para la reflexión crítica y actuación transformadora con una nueva racionalidad ambiental en defensa de la vida, vinculados con el acceso al medicamento como bien social y que permita la comprensión y acción ante los escenarios geo-históricos y geo-políticos internacionales y nacionales; caracterizados por un permanente conflicto por la disputa y reproducción del orden geopolítico mundial establecido, que ha atentado sistemáticamente contra la vida del planeta, de los seres humanos en general y en lo nacional contra las condiciones de vida del pueblo venezolano.

Artículo 5. La viceministra o el viceministro para la Transformación Cualitativa de la Educación Universitaria del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria queda encargado de la ejecución de esta Resolución.

Artículo 6. Las dudas y lo no previsto en la presente Resolución, serán resueltas por el ministro o la ministra del Poder Popular para Educación Universitaria.

Artículo 7. La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese y Publíquese,

Por el Ejecutivo Nacional

TIBISAY LUCENA RAMÍREZ
MINISTRA DEL PODER POPULAR
PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
Designada mediante Decreto Nº 4.603 de fecha 19 de octubre de 2021
Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 42.236
de fecha 19 de octubre de 2021.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA
EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO
DESPACHO DEL MINISTRO

211º, 162º y 22º

Nº 2022-271

Caracas, 28 de julio de 2022

RESOLUCIÓN

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo, suscrita bajo el marco de una **REUNIÓN NORMATIVA LABORAL** para la rama de actividad de la **INDUSTRIA QUÍMICO-FARMACÉUTICA (LABORATORIOS y CASAS DE REPRESENTACIÓN)** de alcance **NACIONAL**, que fuera convocada mediante Resolución Ministerial N° 2022-099 de fecha 01 de abril de 2022, Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 42.352, de fecha 5 de abril de 2022, para ser negociada entre la Organización Sindical **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍA (FETRAMECO)**, en representación de sus sindicatos afiliados, por una parte y por la otra, por los representantes de las diferentes Entidades de Trabajo **CAMARA DE MEDICAMENTOS GENERICOS Y AFINES (CANAMEGA), CAMARA VENEZOLANA DE LA INDUSTRIA DEL MEDICAMENTO (CAVEME) y CAMARA VENEZOLANA DE LAS INDUSTRIA FARMACEUTICA (CIFAR)** en representación de todas y cada una de sus empresas afiliadas, y las Entidades de Trabajo **LABORATORIO LETI, LABORATORIO SM PHARMA,LABORATORIOS VINCENTI C.A., LABORATORIOS VALMOR C.A. (VALMORCA), LABORATORIOS SPEFAR VENEZOLANOS S.A. y LABORATORIO PLUSANDEX C;** siendo excluidas de la negociación las Entidades de Trabajo **LABORATORIO PIFANO, LABORATORIOS POLITECNICOS NACIONALES C.A. (POLINAC) GENIA CARE PHARMACEUTICAL S.A. y GENIA CARE C.A.**, al haber sido declarados sus alegatos y defensas con lugar, por lo que, cubiertos todos los extremos de legales, este Despacho Ministerial le imparte la **HOMOLOGACIÓN** en los términos acordados en el artículo 466 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por no ser lo allí acordado, contrario al orden público. En consecuencia, se acuerda hacer entrega a cada parte de un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita en el marco de una **REUNIÓN NORMATIVA LABORAL**, así como de la presente Resolución, debidamente firmada y sellada, a los fines legales pertinentes, y **ORDENA** su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo previsto en el artículo antes señalado a los fines que surta todos sus efectos legales.

Comuníquese y Publíquese.-

FRANCISCO ALEJANDRO TORREALBA OJEDA
Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo
Decreto Nº 4.689 de fecha 16 de mayo de 2022
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela
Nro. 6.701 Extraordinario de fecha 16 de mayo de 2022

CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO, SUSCRITA EN REUNIÓN NORMATIVA LABORAL APLICABLE PARA LA INDUSTRIA QUÍMICO FARMACÉUTICA (LABORATORIOS FARMACÉUTICOS Y CASAS DE REPRESENTACIÓN)

ÍNDICE

CLÁUSULAS — Pág.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

1. Definiciones 05
2. Sujeto 08
3. Regímenes Especiales 10
4. Declaración de Principios 11
5. Beneficios Permanentes e Irrenunciables 12
6. Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva 12

CAPITULO II
DISPOSICIONES REFERENTES A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

7. Contratación de personal 12
8. Carnet y/o constancia de trabajo 13
9. Formación, Educación, Capacitación y Adiestramiento 14
10. Suplencias 15
11. Ascensos 15
12. Trabajo adecuado 16
13. Días de trabajo 17
14. Días feriados y de asueto contractual 17
15. Jornada ordinaria de trabajo 19
16. Horario de trabajo y reloj visibles 19
17. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo 20

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

18. Seguridad y salud en el trabajo 20
19. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales y atención al Trabajador Accidentado 24

CAPITULO IV
DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS Y AUSENCIAS

20. Permisos 25
21. Detenciones 27
22. Servicio Militar Obligatorio 28
23. Reposo por Enfermedad o Accidente 28
24. Gravidez 30

CAPITULO V
DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS

Sección 1ra
Remuneración de los Servicios

25. Vacaciones 31
26. Salario mínimo de enganche 32
27. Remuneración de trabajo ordinario. Sábado, Domingo, feriado o de asueto Contractual. (Esta Cláusula solo se aplica a los turnos rotativos o de proceso Continuo) 33
28. Horas extras y compensación de gastos de alimentación 33
29. Horas extras en día Sábado o en día Domingo, y Compensación de gastos de alimentación 34
30. Bono nocturno 35
31. Coincidencia de días feriados y de asuetos Contractuales con días de Descanso Semanal 35
32. Aumento de salario 37
33. Pago de salario 38

Sección 2da
Otros Beneficios Económicos

34. Utilidades 39
35. Refrigerio y Comida 39
36. Transporte 41
37. Viáticos 42
38. Telefonía e Internet para Visitadores Médicos 42
39. Vehículos y Reintegros de Gastos de Alimentación para Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos 42
40. Horario de Traslado para Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos 43
41. Manejo de Muestras Médicas y Material Promocional 44
42. Premios anuales por méritos 44
43. Regímenes de Prestaciones Sociales 44

CAPITULO VI
DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS

44. Productos gratuitos 45
45. Becas para Trabajadores 46
46. Caja de Ahorros 47
47. Salón comedor 48
48. Vivienda 49
49. Matrimonio 49
50. Nacimientos de Hijo 50
51. Subsidio familiar 51
52. Centro de Educación Inicial y Cuidado Diario 52
53. Juguetes 52
54. Útiles escolares 53
55. Becas para los hijos de los Trabajadores 54
56. Plan Vacacional para los hijos de los trabajadores 55
57. Ayuda para trabajadores con hijos con problemas excepcionales 55
58. Fallecimiento de Familiares del Trabajador 56
59. Póliza de Vida 56
60. Fallecimiento del Trabajador 57

CAPITULO VII
DISPOSICIONES REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS

61. Estabilidad 58
62. Pago de continuación facultativa 59
63. Pago de Prestaciones e indemnizaciones 59
64. Bono de Discapacidad 60
65. Aumento de Salario por Antigüedad 60
66. Seguro de hospitalización, Cirugía y Maternidad 61
67. Intereses sobre Prestaciones Sociales 61
68. Bonificación especial al termino de las relaciones laborales por Renuncia o Fallecimiento con trece (13) o más años de Servicio 62
69. Constancia de Estudios 62

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

70. Comité Sindical 62
71. Reunión semanal 63
72. Nómina de Trabajadores 64
73. Comunicaciones 64
74. Cartelera sindical 65
75. Oficina y archivador para el Comité Sindical 65
76. Permisos sindicales 66
77. Cuotas sindicales 67
78. Contribución para el Sindicato y excursiones 68
79. Contribuciones para FETRAMECO 70
80. Contribuciones para la fundación movimiento de trabajadores por la autonomía (M.T.A) y la central bolivariana socialista de trabajadores y trabajadoras de la ciudad, el campo y la pesca (CBST-CCP) 70
81. Contribuciones para las Federaciones Regionales de Sindicato donde haya Sindicato afiliado a FETRAMECO que sea firmante de esta Convención 71

CAPITULO IX
DISPOSICIONES FINALES

82. Duración y efectos de este Contrato 71
83. Iniciación de próximas negociaciones 71
84. Edición del Contrato 72
85. Actividades Deportivas y Culturales 72
86. Comisión de Diálogo Laboral Permanente del Sector Químico Farmacéutico 73

CAPITULO X
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Comité Provisional 74
SEGUNDA: Retroactividad 74
TERCERA: Bono único especial de Cuotas Sindicales 75

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1: DEFINICIONES

Para la mejor, más fácil y correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

1. APRENDIZ:
Se considerarán aprendices a los adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social del trabajo.

2. CENTRO DE TRABAJO:
Este término se refiere a los locales, lugares o establecimientos de actividades de las Entidades de Trabajo, donde habitualmente concurren los Trabajadores para la prestación de sus servicios y para recibir las instrucciones correspondientes; cuando la prestación de servicios se llevare a cabo fuera de ese inmueble o establecimiento.

3. CONVENCIÓN:
Este término define la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones laborales, contenidas en el presente instrumento suscrito en una Reunión Normativa Laboral o extendida obligatoriamente para la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación), la cual en lo adelante podrá ser denominada con el nombre de "Convención", de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. La presente Convención tiene fuerza de Ley entre las partes y por eso, sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

4. ENTIDAD DE TRABAJO:
Este término se refiere individualmente a cada uno de los patronos indicados en el numeral 1 de la Cláusula 2 de esta Convención. Para los efectos de esta Convención, debe entenderse como una sola Entidad de Trabajo, la unidad económica de la misma, aún cuando se trate de Grupos de Entidades de Trabajo o compañías que funcionen en un mismo centro de trabajo, siempre que se trate de actividades inherentes y conexas que estén interrelacionadas entre sus accionistas, sin importar que cada una de ellas tenga personería Jurídica distinta o estén organizadas en diferentes departamentos. De conformidad con los artículos 45, 46 y 48 de la LOTTT, los patronos que suscriben la presente Convención, representan a la mayoría de los patronos en escala nacional en la Rama de la Industria Químico-Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación).

5. CONFEDERACIÓN:
Este término se refiere a la CENTRAL BOLIVARIANA SOCAISTA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA CIUDAD, EL CAMPO Y LA PESCA (CBST-CCP).

6. FEDERACIÓN:
Este término se refiere individualmente a cada una de las siguientes Federaciones: FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS MEDICINALES, COSMÉTICOS Y PERFUMERÍAS (FETRAMECO) la cual en lo adelante podrá ser denominada con el nombre de FETRAMECO y a las FEDERACIONES REGIONALES afiliadas a la (CBST-CCP) a las cuales estén afiliados los Sindicatos de la presente Convención y a los que a su vez son afiliados miembros de FETRAMECO. De conformidad con los artículos 453 y el aparte a) del artículo 454 de la vigente LOTTT, las Organizaciones Sindicales que suscriben la presente Convención, representan a la mayoría de los Trabajadores y Trabajadoras en escala Nacional en la rama de la actividad de la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación), afines y conexos.

7. LOCALIDAD DE TRABAJO:
Este término se refiere a la ciudad o población en cuya área urbana o rural está ubicado el centro de trabajo.

8. PARTES:
Este término se refiere a cada uno de los sujetos de esta Convención indicados en la Cláusula 2.

9. PASANTES:
Este término se refiere a la persona, que sin ser Trabajador de una Entidad de Trabajo, en razón de convenios con Instituciones Educacionales, para entrenamiento o formación teórico práctica, eventualmente cumple determinadas labores que forman parte de su capacitación, de conformidad con el artículo 306 de la LOTTT. El Pasante en ningún caso sustituye al Trabajador titular del cargo.

10. REPRESENTANTE:
Este término define a los efectos de esta Convención, a las personas debidamente autorizadas por algunas de las partes señaladas en el numeral 8 de la presente cláusula para actuar en su nombre y comprometerlas.

11. SALARIO:
Se entiende por salario lo contemplado en el artículo 104 de la LOTTT.

12. SALARIO DE ENGANCHE:
Es el salario que devenga el Trabajador al ingresar a la Entidad de Trabajo.

13. SALARIO NORMAL:

Este término define la remuneración, provecho o ventaja que corresponda al Trabajador o Trabajadora en forma regular y permanente de conformidad con el artículo 104 de la LOTTT.

14. SINDICATO:
Este término se refiere individualmente a cada uno de los Sindicatos afiliados a FETRAMECO, firmantes y adherentes, indicados en el Numeral 2 de la Cláusula 2 de esta Convención, signatarios, beneficiarios y administradores de la presente Convención.

15. TRABAJADOR:
Se entiende por Trabajador o Trabajadora, para los efectos de esta Convención Colectiva, la persona natural que preste servicios personales para alguna de las Entidades de Trabajo y/o casas de representación de la misma, sujetas a esta Convención.

16. COMITÉ DE ENTIDAD DE TRABAJO O COMITÉ SINDICAL:
Con estos términos se denominan al conjunto de Delegados o Representantes Sindicales del Sindicato afiliado a FETRAMECO, designado en cada Entidad de Trabajo, de conformidad con la Cláusula 70 de la presente Convención.

17. VISITADOR MÉDICO Y/O REPRESENTANTE DE MEDICAMENTOS:
Se considera la actividad de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos aquella que tiene por objeto la difusión, información, promoción y comercialización de los medicamentos. Dicha actividad estará dirigida a los profesionales de la salud y establecimientos relacionados, públicos y/o privados, de acuerdo con las políticas de cada una de las Entidades de Trabajo, siempre y cuando éstas no se aparten de lo contenido en la legislación que rige la materia, de conformidad con las "Normas para la Promoción y Publicidad de los Medicamentos" publicada en la Gaceta Oficial N° 37.966 de fecha 23 de junio de 2004.

18. LOTTT:
Este término se refiere a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria de fecha 07-05-2012.

19. REGLAMENTO DE LA LOT:
Este término se refiere al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28-04-2006.

20. REGLAMENTO PARCIAL DE LA LOTTT:
Este término se refiere al Reglamento Parcial de la LOTTT sobre el Tiempo de Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.157 de fecha 30-04-2013.

21. LOPCYMAT:
Este término se refiere a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de fecha 26-07-2005.

22. INPSASEL:
Este término se refiere al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

23. SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SSST):
Este término se refiere a los servicios de seguridad y salud en el trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo de acuerdo con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.

24. INCES:
Este término se refiere al Instituto Nacional de Cooperación y Educación Socialista.

25. IVSS:
Este término se refiere al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o al organismo que lo sustituya.

26. LOPNA:
Este término se refiere a la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.859, Extraordinaria de fecha 10-12-2007.

CLÁUSULA 2: SUJETOS

Esta Convención obliga y beneficia:

1. POR LA PARTE PATRONAL:
a) A las Entidades de Trabajo signatarias de la presente Convención.
b) A las Entidades de Trabajo convocadas a la Reunión Normativa Laboral para la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación), que no hubieren concurrido, y a las no incluidas en la convocatoria, que hubieren concurrido a ella.
c) A las Entidades de Trabajo incluidas en la convocatoria, que habiendo concurrido a la Reunión Normativa Laboral para la Industria Químico Farmacéutica, no hubieren sido excepcionadas, o no hubieren hecho uso del derecho que les concede el artículo 439 de la LOTTT.
d) A las Entidades de Trabajo de las actividades antes señaladas, que no se encuentren en los supuestos de los literales "a", "b" y "c" de este numeral, pero que con posterioridad a la fecha de la firma y depósito legal de esta Convención, decidan adherirse a la misma, mediante acuerdo con el Sindicato afiliado a FETRAMECO, sindicatos firmantes y/o adherentes que representen a la mayoría de los trabajadores de las respectivas Entidades de Trabajo.
e) A las Entidades de Trabajo que, no encontrándose en los supuestos de los literales "a", "b", "c" y "d" de este numeral, resulten obligadas al cumplimiento de la presente Convención por la extensión obligatoria, tal como lo señala la LOTTT, en sus artículos 468 al 471; y
f) A las Entidades de Trabajo que se constituyan después de la extensión de la Convención.

2. POR LA PARTE SINDICAL:
a) A las Organizaciones Sindicales afiliadas a FETRAMECO, Sindicatos firmantes y/o adherentes que representen a la mayoría de los Trabajadores de las respectivas Entidades de Trabajo, signatarias de la presente Convención.
b) A las Organizaciones Sindicales de carácter profesional afiliadas a FETRAMECO, Sindicatos firmantes y/o adherentes que representen a la mayoría de los Trabajadores de las respectivas Entidades de Trabajo, que con posterioridad a la fecha del depósito legal de esta Convención se adhieran a la misma mediante acuerdo celebrado ante el Ministerio del Trabajo, con alguna de las Entidades de Trabajo a que se refiere el numeral 1 de la Cláusula 2 de esta Convención.
c) A la Asociación de Visitadores Médicos (AVIMELARA) en su área de trabajo a nivel regional.

3. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS:
A las personas naturales que presten sus servicios personales para alguna de las Entidades de Trabajo indicadas en el numeral 1 de esta Cláusula, con las siguientes excepciones:
a) Aprendices, salvo por lo que respecta a las Cláusulas indicadas en el numeral 1 de la Cláusula 3 de esta Convención.
b) Pasantes, cuyas condiciones se establecen en el numeral 2 de la Cláusula 3 de esta Convención.
c) A la persona que ocupe o desempeñe un cargo de dirección y/o administración en los términos del artículo 37 de la LOTTT y/o sean considerados representantes del patrono, conforme con lo previsto en el artículo 41 de la LOTTT; a cuyos efectos se tendrá en cuenta la naturaleza real de las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo y no el nombre con el que éste sea designado. Las Entidades de Trabajo se reservan el derecho de mantener la calificación de trabajador de dirección, administración y/o representante del patrono respectó de la persona que ocupa alguno de los cargos que se mencionan a continuación:

- Presidente,
- Vicepresidente,
- Directores (miembros de la Junta Directiva de la Entidad de Trabajo),
- Gerente General,
- Gerente de Ventas,
- Gerente de Mercadeo,
- Gerente de Propaganda o Promoción,
- Gerente de Producción,
- Gerente de Control de Calidad,
- Gerente de Administración,
- Gerentes de Asuntos Legales,
- Gerentes de Relaciones Industriales,
- Gerentes de Relaciones Públicas,
- Gerentes de Compras,
- Gerentes de Crédito,
- Gerentes de Cobranzas,
- Jefe de Personal,
- Jefe del Departamento de Contabilidad de Costos,
- Jefe del Departamento de Procesamiento de Datos,
- Director Científico,
- Auditor interno, y
- Contador.

Al igual que aquellas personas que desempeñen las funciones correspondientes a cualquiera de los anteriores cargos, en el caso que a dicho cargo se le de otro nombre distinto en esa Entidad de Trabajo (por ejemplo: al Contralor en algunas Entidades de Trabajo se le denomina Gerente de Finanzas, en otras Gerentes de Contabilidad, en otras, se utiliza otro nombre distinto para dicho cargo, etc., al igual que así sucede con los otros cargos mencionados en esta Cláusula). Las Organizaciones Sindicales, por su parte, dejan a salvo el derecho a discutir ante las autoridades competentes, la calificación de éstos y otros cargos, conforme a las previsiones del artículo 39 de la LOTTT.

CLÁUSULA 3: REGÍMENES ESPECIALES

Las condiciones de los Aprendices, se regirán conforme a las disposiciones del Plan de Aprendizaje que para las respectivas Entidades de Trabajo hubiese aprobado el INCES, y por las siguientes disposiciones:
1.- En lo que respecta al salario de enganche a los Aprendices, se les aplicará el salario mínimo nacional establecido por el Ejecutivo Nacional y que esté vigente para la fecha de su respectiva contratación. En lo que respecta a la Cláusula N° 42 Premios Anuales por Mérito, a los Aprendices se les aplicará la parte de la Cláusula correspondiente a los bonos específicos estipulados para los Aprendices. El

Aprendiz tendrá derecho al respectivo aumento de salario siempre que para la fecha del aumento tenga tres (3) meses o más cumplidos de la fase de formación práctica dentro de la Entidad de Trabajo, o los cumpla posteriormente a la fecha del respectivo aumento. Si el Comité Sindical o Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo lo solicita por escrito, la Entidad de Trabajo le informará, también por escrito, los nombres y plan de formación de los Aprendices INCES para la fecha de la solicitud.

2.- Las condiciones de los Pasantes se regirán conforme a los convenios celebrados entre la Entidad de Trabajo y el respectivo plantel educacional o instituto público y/o privado. El Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo, postulará candidatos a realizar Pasantías en las diferentes Entidades de Trabajo. En razón de que la excepción relativa a los Pasantes es similar a las señaladas en el numeral anterior respecto de los Aprendices, queda también entendido que si la Entidad de Trabajo empleare al Pasante para suplir a un Trabajador regular, o para ocupar un cargo vacante, o de nueva creación, a éste le serán aplicables todas las disposiciones de esta Convención. Queda entendido que si en la Entidad de Trabajo hubieren Trabajadores cursando estudios, que conforme a las exigencias del plantel educacional o instituto público y/o privado, requieran realizar pasantías, estos Trabajadores tendrán la prioridad en la Entidad de Trabajo donde prestan servicios. Si el Comité Sindical o el Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo lo solicita por escrito, la Entidad de Trabajo le informará también por escrito, los nombres de las personas que estén cumpliendo pasantías para la fecha de la solicitud.

3.- Las condiciones de los Trabajadores de Dirección y/o Administración y/o representantes del patrono, se regirán conforme a las respectivas disposiciones legales y reglamentarias y de acuerdo con los convenios individuales que tengan celebrados o celebren con la Entidad de Trabajo para la cual prestan servicios. Queda entendido que para la clasificación de los Trabajadores de Dirección y/o Administración y/o representantes del patrono, a que hace referencia el presente numeral, se tomarán en consideración los parámetros estipulados en la Cláusula 2, numeral 3, literal "c" así como también lo previsto en los artículos 37 y 41 de la LOTTT.

CLÁUSULA 4: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Son principios normativos de esta Convención, y por lo tanto, de obligatorio cumplimiento, los Principios y Valores propios del Movimiento de los Trabajadores, tales como LA JUSTICIA, LA NO DISCRIMINACIÓN, EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, LA SOLIDARIDAD Y EL RESPETO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Todo esto, basado en el contenido ético y social del trabajo, visto como un medio para la realización de la persona humana y para el mantenimiento del Trabajador y su familia. Para lograr un efectivo cumplimiento de estos Principios y Valores es necesario que exista un clima de armonía, vital para el mejor desenvolvimiento de las relaciones, donde son indispensables el RESPETO Y CONSIDERACIÓN MUTUOS. La Entidad de Trabajo se obliga a instruir a sus Jefes de Departamento, de Sección o de Línea y en general, a toda persona que desempeñe labores de Supervisión, para que guarden el debido respeto y consideración al dirigirse a los Trabajadores, en todo momento, sea o no con ocasión de la prestación de servicios por parte de éstos. De igual manera, la Entidad de Trabajo se obliga a instruir a los Vigilantes, acerca de sus labores específicas, las cuales deben ser el cuidado y protección de los bienes de las Entidades de Trabajo, pero siempre manteniendo el respeto y consideración hacia los Trabajadores, quienes en ningún caso, son personal a su cargo. Las Organizaciones Sindicales instruirán a los Trabajadores representados por ellas, acerca de la forma respetuosa y considerada en que deben tratar a sus superiores.

CLÁUSULA 5: BENEFICIOS PERMANENTES E IRRENUNCIABLES

1. La Entidad de Trabajo conviene en mantener vigentes todas aquellas condiciones económicas, sindicales y sociales de las Convenciones Colectivas anteriores y otros beneficios que existieran en la Entidad de Trabajo, como derechos adquiridos de los Trabajadores, que no hayan sido contemplados o totalmente superados por la presente Convención, de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
2. De igual manera, los beneficios establecidos en esta Convención no podrán ser desmejorados por cualquier Decreto o reforma legal que surja con posterioridad a la firma de la presente Convención. Cualquier Decreto que surja con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva que beneficie a los Trabajadorese aplicará tanto lo que establezca el nuevo Decreto como lo estipulado en la presente Convención por el mismo concepto.

CLÁUSULA 6: APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Las Partes se obligan a que todos los asuntos que se susciten con ocasión de esta Convención, sean tratados con el mejor entendimiento, dando cumplimiento a todo lo expresamente convenido. De igual manera, los representantes que participen en las conversaciones para la solución de los problemas, deberán estar debidamente autorizados por cada una de las partes para resolverlos. La fecha que se considera para el reconocimiento de un derecho, es aquella cuando nació el mismo, y su aplicación, tendrá efectos desde que nació el mismo y hacia el futuro.

CAPITULO II
DISPOSICIONES REFERENTES A LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

CLÁUSULA 7: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. La Entidad de Trabajo obligatoriamente conviene en solicitar al Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo, el ochenta por ciento (80%) de los Trabajadores que contrate con un salario mensual igual o menor a cinco (5) Salarios Mínimos de Enganche conforme con lo establecido en la Cláusula 26 literal "B". La Entidad de Trabajo se obliga a revisar conjuntamente con el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo el ingreso del personal, en caso que se compruebe que la Entidad de Trabajo ha ingresado personal sin cumplir con lo estipulado en este numeral.
2. La Entidad de Trabajo hará la solicitud por escrito al Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo, a fin de que el Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la solicitud le presente el candidato para cada puesto. Los aspirantes deberán llenar los requisitos exigidos por la Entidad de Trabajo en la comunicación escrita entregada al Comité Sindical o al Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo. Si el candidato para cada puesto presentado en el lapso indicado no reúne los requisitos, el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo podrá presentar nuevos candidatos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y dentro del porcentaje establecido en el numeral 1.
3. Si el candidato presentado cumple con las condiciones exigidas por la Entidad de Trabajo, y completa satisfactoriamente el proceso de reclutamiento y selección, ésta procederá a contratarlo. Cuando el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo lo solicite, la Entidad de Trabajo le informará con carácter confidencial el motivo de la no contratación de los aspirantes enviados. El Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo mantendrá el derecho al porcentaje señalado en el numeral 1.
4. El Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo no podrá presentar a la Entidad de Trabajo candidatos que anteriormente hubieren sido despedidos por causas que hayan justificado su despido.
5. Dentro de los límites porcentuales aquí estipulados el personal contratado directamente por la Entidad de Trabajo (correspondiente al 20%) deberá ser formalmente presentado al Comité Sindical o al Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo que represente a la mayoría de los Trabajadores, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de inicio de sus labores, con indicaciones del nombre y apellido del contratado, cargo a ocupar y unidad administrativa a la que está adscrito. Las disposiciones de esta Cláusula no obstan a la aplicación de la Cláusula de preferencia establecida en la LOPNNA.
6. Esta Convención privará sobre cualquier contrato individual de trabajo, por lo tanto, no habrá contratación a tiempo determinado para realizar las labores que habitual y permanentemente se efectúan dentro de la Entidad de Trabajo, con lo cual se evitará la precarización de los contratos de trabajo.

CLÁUSULA 8: CARNET Y/O CONSTANCIA DE TRABAJO

1. La Entidad De Trabajo proveerá a sus Trabajadores de un "Carnet de Identificación" en el cual constarán los siguientes datos:
   a) Denominación y/o razón social de la Entidad de Trabajo.
   b) Nombre del Trabajador y descripción del cargo que ocupa.
   c) Número de Cédula de Identidad del Trabajador.
   d) Grupo Sanguíneo a que pertenece el Trabajador.
   e) Fecha de ingreso del Trabajador a la Entidad De Trabajo.
   f) Fotografía de frente del rostro del Trabajador.
   g) Número de teléfono del Trabajador.
   h) Firma del Representante Legal de la Entidad de Trabajo.

Los datos expresados en los literales "d" y "g" de este numeral, se incluirán en el Carnet, siempre que el Trabajador los hubiere informado por escrito a la Entidad De Trabajo para la cual preste servicios, en el momento de su ingreso en la misma.

2. La entrega del Carnet se hará dentro de los treinta (30) días continuos siguientes al ingreso del Trabajador a la Entidad de Trabajo.
3. El Trabajador que reciba un Carnet conforme a lo estipulado en los numerales anteriores, deberá tenerlo consigo cada vez que asista a la Entidad de Trabajo, y mostrarlo cuando lo exijan las personas debidamente autorizadas por la Entidad de Trabajo.
4. Cuando el Trabajador extravíe el Carnet, la Entidad de Trabajo le suministrará gratuitamente los dos (2) primeros Carnets y a partir del tercer Carnet, el costo del mismo será asumido por partes iguales entre la Entidad de Trabajo y el Trabajador. Cuando el Carnet se hubiese deteriorado por el uso o el Trabajador haya pasado a desempeñar otro cargo dentro de la Entidad de Trabajo, ésta se obliga a entregarle gratuitamente un nuevo Carnet.
5. En caso de que la Entidad de Trabajo utilice una tarjeta electrónica para la identificación de los Trabajadores y ésta deje de funcionar, la Entidad de Trabajo se compromete a suministrar de inmediato un nuevo Carnet de identificación al Trabajador previa devolución del Carnet anterior.
6. Al finalizar la relación de trabajo el Trabajador deberá devolver el Carnet a la Entidad de Trabajo.
7. La Entidad de Trabajo entregará Constancia de Trabajo al Trabajador que así lo requiera. Esta constancia la entregará la Entidad de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de la solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 84 de la LOTTT.

CLÁUSULA 9: FORMACIÓN, EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

1. La Entidad de Trabajo conjuntamente con el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, se compromete en elaborar y ejecutar anualmente, programas, cursos, pasantías, talleres, y convenios educativos en las diversas áreas de formación técnico, profesional, a favor del potencial creativo de los Trabajadores que laboren

en la misma, y de acuerdo con las necesidades de la Entidad de Trabajo, en concordancia con la legislación vigente en la República Bolivariana de Venezuela.
2. Las Partes acuerdan coordinar y suscribir convenios de cooperación con las distintas Universidades públicas y privadas a nivel nacional, para la formación de los Trabajadores con el INCES, o cualquier otro centro de formación técnica para el trabajo existente y cualquier otro curso para la capacitación de los Trabajadores que la Entidad de Trabajo y el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, de mutuo acuerdo así lo convengan.
3. Se obliga a la Entidad de Trabajo a elaborar programas, planes, cursos y talleres de adiestramiento y capacitación dirigidos a por lo menos un ochenta por ciento (80%), de la nómina total de sus Trabajadores, amparados por esta normativa laboral, con miras a preparar al Trabajador para asumir mayores responsabilidades y escalar posiciones dentro de la misma. Todo esto de acuerdo con los resultados que arroja la apreciación y valoración de cada Trabajador para suplir la carencia de personal calificado y fomentar las potencialidades reveladas por su actuación.
4. La escogencia de los Trabajadores que habrán de asistir a los programas, planes, convenios, cursos, talleres, pasantías establecidos en la presente Cláusula, lo hará la Entidad de Trabajo de común acuerdo con el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo.
5. La Entidad de Trabajo se compromete a contribuir con la formación del Trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial, las Normas Técnicas y demás instrumentos legales aplicables.

CLÁUSULA 10: SUPLENCIAS

1. Cuando el Trabajador por orden de la Entidad de Trabajo, e informado por escrito al Comité Sindical o al SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, pase a desempeñar temporalmente un puesto o cargo de mayor remuneración por ausencia de su titular, por razón de vacaciones, maternidad, permisos o reposo médico, la Entidad de Trabajo le pagará, mientras ejerce la suplencia, la diferencia entre su salario y el salario del Trabajador suplido, a los fines de dar cumplimiento al principio legal "a trabajo igual, salario igual". La diferencia a que se contrae este numeral, se pagará al Trabajador en las respectivas oportunidades de pago de salario.
2. Al finalizar la suplencia, el Trabajador suplente deberá regresar a su cargo y salario original, sin que por ello pueda alegar despido indirecto.
3. Cualquier discrepancia suscitada con ocasión o con motivo de una suplencia, se tratará entre la Entidad de Trabajo, por una parte, y el Comité Sindical o SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, por la otra, con el mejor sentido de entendimiento.

CLÁUSULA 11: ASCENSOS

1. En caso de vacante absoluta en un cargo existente o en caso de creación de un nuevo cargo, la Entidad de Trabajo cubrirá dicho cargo con uno de sus propios Trabajadores, siempre que los aspirantes a cubrirlo tengan la experiencia mínima necesaria para suplir el cargo y los requisitos mínimos necesarios para el perfil del mismo. En estos casos, la Entidad de Trabajo analizará a los candidatos presentados por el Sindicato. En caso que haya más de un aspirante que reúna los requisitos exigidos, la Entidad de Trabajo preferirá en igualdad de condiciones, al de mayor experiencia para el desempeño del cargo, a cuyo efecto deberán computarse las suplencias ejercidas. Si hubiere dos (2) o más aspirantes con igual experiencia, se preferirá al de mayor carga familiar y, en caso de igualdad de cargas familiares, al de mayor antigüedad en la Entidad de Trabajo.
2. En caso de ascenso conforme a lo establecido en el numeral anterior, el Trabajador ascendido quedará sometido a un período de prueba de treinta (30) días continuos. Antes de vencido dicho período, la Entidad de Trabajo podrá exigir que el Trabajador regrese a su cargo original, sin que éste pueda alegar por ello despido indirecto. Si el Trabajador ejerciere un nuevo cargo por más de treinta (30) días continuos, quedará definitivamente promovido. El período de prueba previsto en este numeral no se aplicará respecto del Trabajador que estuviere ejerciendo temporalmente el cargo al momento de ocurrir la vacante absoluta del mismo, siempre que lo hubiere hecho por un período continuo mayor de treinta (30) días.
3. Cuando un Trabajador pase a desempeñar un nuevo cargo de mayor remuneración por motivo de ascenso, la Entidad de Trabajo ajustará de inmediato su salario al nivel del nuevo cargo, para así dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 109 de la LOTTT.

CLÁUSULA 12: TRABAJO ADECUADO

1. La Entidad de Trabajo está obligada a garantizar a los Trabajadores condiciones de prevención, salud, seguridad, y bienestar en el medio ambiente de trabajo donde éstos se desempeñen, tal como lo señala el artículo 87 de la Constitución, artículo 59 de la LOPCYMAT y el artículo 156 de la LOTTT.
2. A los efectos de garantizar la protección de los Trabajadores en la Entidad de Trabajo, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los Trabajadores, y para ello es indispensable que.
a) Se les garanticen todos los elementos de saneamiento básicos;
b) Les presten toda la protección y seguridad a la salud y a su vida, contra todos los riesgos de trabajo;
c) Les aseguren el disfrute de un estado de salud física y mental normal, y protección adecuada a la mujer, al menor y a las personas naturales en condiciones especiales;
d) Les garanticen el auxilio y atención inmediata al Trabajador accidentado, lesionado o enfermo, según lo dispuesto en la Cláusula N° 19 Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, y Atención al Trabajador Accidentado, en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normativa aplicable en la materia;
e) Les permitan la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional, tal como lo señala la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas sobre la materia;
f) Garantizar las condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo así como no incurrir en condiciones inseguras e insalubres, conforme con lo previsto en el artículo 12 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.
3. Cuando el Trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional certificada por el INPSASEL y/o el IVSS, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, la Entidad de Trabajo estará obligada, a proporcionarle un nuevo trabajo acorde con su capacidad. En la certificación del médico del IVSS y/o del INPSASEL deberán constar las labores que con motivo de la discapacidad no pueda desempeñar el Trabajador. En el nuevo cargo, el Trabajador tendrá derecho a seguir devengando su mismo salario y beneficios socioeconómicos, a menos que el nuevo cargo tenga una mejor remuneración, tal como lo establece la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas aplicables.
4. En cuanto a las indemnizaciones al Trabajador con discapacidad, se procederá de acuerdo con lo señalado en la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas aplicables.
5. Los riesgos de discapacidad quedarán cubiertos por la póliza de vida prevista en la Cláusula 59 Póliza de Vida, en los términos allí señalados.
6. Los Trabajadores se obligan a cumplir con las disposiciones de la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las Normas Técnicas aplicables.
7. En caso que el IVSS no esté funcionando, el organismo que asuma sus funciones convalidará las mencionadas certificaciones médicas.

CLÁUSULA 13: DÍAS DE TRABAJO

Los trabajos en jornada ordinaria se realizarán en la Entidad de Trabajo de Lunes a Viernes, a excepción de los días feriados y de los días de asueto contractual remunerados. Sin embargo, en los servicios que por razones técnicas se haya venido trabajando en jornada ordinaria de proceso continuo, en días distintos de los señalados, se podrá mantener ese sistema, siempre que la Entidad de Trabajo pague los recargos previstos en la Cláusula 27 Remuneración de Trabajo Ordinario, Sábado, Domingo, Feriado o de Asueto Contractual. Las Partes podrán establecer nuevas jornadas ordinarias de trabajo según sus necesidades y conforme a lo previsto en la LOTTT y el Reglamento Parcial de la LOTTT sobre Tiempo de Trabajo.

CLÁUSULA 14: DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO CONTRACTUAL

1. Para todos los efectos de esta Convención son días feriados de remuneración obligatoria, los siguientes:

- Los domingos,
- 1º de enero,
- Lunes de Carnaval,
- Martes de Carnaval,
- Lunes Santo,
- Martes Santo,
- Miércoles Santo,
- Jueves Santo,
- Viernes Santo,
- 19 de abril,
- 1º de mayo,
- 24 de junio,
- 5 de julio,
- 24 de julio,
- 12 de octubre,
- 24 de diciembre,
- 25 de diciembre,
- 31 de diciembre.

Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades. En el caso de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, se le deben respetar esos días en su zona de base.

2. Para todos los efectos de esta Convención, son días de asueto contractual remunerado, los siguientes:

- Los sábados,
- 6 de enero,
- 7 de enero,
- Corpus Christie,
- 1º de noviembre,
- 18 de noviembre (únicamente para los Visitadores Médicos),
- 1º de diciembre (Día del Farmacéutico): un (1) día para los Farmacéuticos sujetos a esta Convención.

3. En aquellas Entidades de Trabajo donde se hayan venido otorgando a los Trabajadores días feriados y de asueto contractual remunerados adicionales a los señalados en esta Cláusula, se deberán continuar otorgando tales días adicionales de asueto contractual remunerado, con el régimen que tienen establecido.

PARÁGRAFO ÚNICO: El disfrute de los días feriados y de asueto contractual arriba descritos solo dará lugar al goce del beneficio de "Comida" establecido en el literal B de la Cláusula 35, siempre y cuando la Entidad de Trabajo otorgue este beneficio bajo la modalidad de cupones, tickets, tarjetas electrónicas de alimentación, o en dinero en efectivo, dejando a salvo el derecho de los trabajadores que laboren en las Entidades de Trabajo que concedan el beneficio establecido en el literal A de la Cláusula Nº 35 (Refrigerio) para los días feriados y de asueto contractual.

CLÁUSULA 15: JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

1. Las Entidades de Trabajo acuerdan mantener una jornada ordinaria de trabajo semanal máxima de cuarenta (40) horas. Esta jornada se desarrollará en cinco (5) jornadas diarias, de Lunes a Viernes, a razón de ocho (8) horas por día. La jornada semanal ordinaria de trabajo se remunerará con el pago de siete (7) días, es decir, cincuenta y seis (56) horas semanales.
2. Las Partes podrán establecer convenios especiales sobre duración y modalidades de la jornada de trabajo con respecto a los Trabajadores a quienes se hace referencia en los artículos 175, 185 de la LOTTT así como de los artículos 17 y 18 del Reglamento parcial de la LOTTT sobre el tiempo de trabajo.
3. La Entidad de trabajo concederá a sus Trabajadores, durante la primera mitad de la jornada diaria, un período de veinte (20) minutos para tomar un refrigerio. En la segunda mitad de la jornada diaria, la Entidad de Trabajo concederá un lapso de diez (10) minutos para tomar el refrigerio. No obstante, cuando existan evidentes razones técnicas que lo impidan (por ejemplo el Departamento de Estéril) que le imposibiliten a la Entidad de Trabajo concederle a sus Trabajadores de Planta los aludidos tiempos, la Entidad de Trabajo fijará sistemas de compensación económica con los referidos Trabajadores, Sindicato y/o el Comité Sindical, para cubrir este lapso.
4. La Entidad de Trabajo concederá a sus Trabajadores para su aseo personal quince (15) minutos diarios antes de terminar la jornada de trabajo.
5. Si la Entidad de Trabajo actualmente viniere concediendo beneficios mayores los seguirá otorgando.

CLÁUSULA 16: HORARIO DE TRABAJO Y RELOJ VISIBLES

La Entidad de Trabajo fijará en cada centro de trabajo uno o más relojes o cualquier otro sistema para el control de entradas y salidas del trabajo. Estos relojes o sistemas estarán fijados en forma visible y en el lugar más adecuado, en las vías de acceso al sitio de trabajo.

1. La Entidad de Trabajo concederá hasta quince (15) minutos de retardo en la hora de entrada en el inicio de la jornada de trabajo, cuando existieren causas justificadas para dicho retardo, permitiéndole al Trabajador incorporarse a la primera mitad de su jornada. Cuando el retardo excediese de más de quince (15) minutos, no se permitirá al Trabajador su incorporación en la primera mitad de su jornada, pero sí podrá hacerlo, en la segunda parte de la misma. También se permitirá la incorporación del Trabajador a sus labores, aunque el retardo sea mayor de quince (15) minutos, cuando el retardo se deba a lluvias torrenciales, vientos huracanados, terremoto, inundaciones, huelgas y paros de transporte, o por cualquier causa de fuerza mayor pública y notoria.
2. Cuando la Entidad de Trabajo tenga necesidad de establecer nuevos turnos ordinarios de trabajo, deberá cumplir con las respectivas normas constitucionales, legales y reglamentarias, y además lo participará previamente por escrito al Comité Sindical o al Sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores, con no menos de quince (15) días de anticipación, a fin de que dicho Comité Sindical o Sindicato pueda formular las observaciones que considere prudentes. La participación debe incluir la indicación de la fecha de inicio del nuevo turno, número de cargos a crear, horario de trabajo y exposición de motivos que originen la creación del nuevo turno.

CLÁUSULA 17: SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Las Entidades de Trabajo apoyarán la iniciativa de FETRAMECO y los Sindicatos, en el establecimiento de Planes de Previsión Social en beneficio de los Trabajadores y su familia.
2. En lo referente al Servicio de Seguridad y Salud Laboral, las Partes se regirán por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la LOPCYMAT, el artículo 21 de su Reglamento Parcial, y aquellas disposiciones reglamentarias que le sean aplicables.
3. La Entidad de Trabajo está obligada a notificar al INPSASEL, al afiliado a FETRAMECO, Sindicato y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, la ocurrencia de un accidente de trabajo en los términos previstos en la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y en aquellas disposiciones legales que le sean aplicables en la materia, en concordancia con lo establecido en la Cláusula 19: Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, y Atención al Trabajador Accidentado, de la presente Convención.

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

CLAUSULA 18: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Las Partes y el Comité de Segundad y Salud Laboral están obligados a velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo.
2. La Entidad de Trabajo deberá advertir por escrito y por cualquier otro medio idóneo a los Trabajadores, sobre la naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales o de cualquier otra índole, a cuya acción pudieran estar expuestos con ocasión a su trabajo. Asimismo, deberá advertirles por escrito y por cualquier otro medio idóneo, sobre los daños que pudieran causar a la salud, aleccionarlos debidamente en los principios de su prevención, tal como lo señala el numeral 4 del artículo 56 de la LOPCYMAT.
3. Asimismo, la Entidad de Trabajo se compromete, como complemento a las obligaciones que le competen de acuerdo con las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a cumplir con lo siguiente:

A) **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

a) Mantener los sitios de trabajo y vías de circulación dentro de la Entidad de Trabajo, en perfecto estado de orden y limpieza, conservación, iluminación, ventilación, temperatura y humedad, conforme a lo establecido en las normas emanadas del Consejo Venezolano de Normas Industriales (COVENIN) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo,

b) Mantener instalaciones sanitarias en un número suficiente de acuerdo a la cantidad de Trabajadores, las cuales deben permanecer en perfecto estado de orden y limpieza. Dichas instalaciones estarán dotadas de jabón, toallas, papel sanitario y productos adecuados para el aseo personal de los Trabajadores en cantidad suficiente, conforme con lo previsto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo,

c) Mantener en los locales de trabajo, dispensadores de agua potable fría y vasos desechables en cantidades suficientes para el uso de sus Trabajadores,

d) Dotar anualmente a todos sus Trabajadores de manera gratuita, en el mes de enero de cada año, de un (1) impermeable o un (1) paraguas de buena calidad, para ser utilizado por los Trabajadores en el traslado hacia o desde la Entidad de Trabajo en caso de lluvia. En caso de deterioro o daño, la Entidad de Trabajo conviene en sustituirlo previa entrega de implemento deteriorado,

e) Las Entidades de Trabajo están obligadas a dotar de los implementos de trabajo diario a sus Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, incluyendo su maletín de labores con ruedas, el cual será cambiado por otro nuevo cuando éste se deteriore por su uso normal,

f) Los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, que realicen visitas a hospitales y/o instituciones médicas, públicas o privadas, tendrán derecho a dos (2) exámenes completos de salud anuales, así como también a recibir las vacunas preventivas que corresponda, todo lo cual será asumido por la respectiva Entidad de Trabajo. El tiempo que demande la realización de estos exámenes médicos y/o vacunas no afectará las remuneraciones de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos,

g) Dotar a sus Trabajadores gratuitamente durante el mes de Enero de cada año de las ropas de trabajo que éstos utilizarán en la Entidad de Trabajo para el desempeño de sus labores, a saber:

- Batas, bragas, slacks o delantales en un número no menor de cinco (05).
- Mientras las Trabajadoras lo requieran y en razón de su embarazo, la bata, braga o el slacks se adecuará a su estado.
- Cofias o gorros.
- Fajas de seguridad para aquellos Trabajadores cuando sean ordenadas por el médico tratante y/o el SSST.

- Accesorios de protección de productos en proceso, tales como mascarillas, tapabocas y guantes.
- Calzado de seguridad (botas o zapatos) al personal que por la índole de su trabajo así lo requiera. El Trabajador a quien se le entregue un implemento de higiene en el trabajo, está obligado a usarlo para los fines para los cuales se le entregó y será responsable de la conservación y buen uso del mismo. A la terminación de su relación laboral estará obligado a devolverlo. Los implementos de higiene y ropas de trabajo, deberán ser sustituidos por nuevos, cuando dejen de cumplir su cometido en caso de deterioro por su uso normal. En estos casos, la entrega del nuevo implemento lo realizará la Entidad de Trabajo contra la devolución de tapa oídos o protectores del lavado periódico de los del anterior,

h) Mantener las áreas y puestos de trabajo en un correcto nivel de decibeles, de manera que el ruido no afecte la salud de los Trabajadores, y de ser necesario, dotar a los respectivos Trabajadores de protectores auditivos,
i) La Entidad de Trabajo se encargará del lavado periódico de los uniformes de uso diario y toallas suministradas a los Trabajadores.

B) SEGURIDAD EN EL TRABAJO:
a) Dotar a los Trabajadores que lo requieran en función de los riesgos de trabajo a que están sometidos de los equipos de protección personal adecuados, tales como:

- guantes,
- mascarillas,
- tapa bocas o respiradores,
- botas o zapatos de seguridad,
- cascos protectores y
- lentes de protección.
- Adicionalmente al personal motorizado se le dotará de casco, impermeable y maletín de conformidad con lo establecido en los artículos 283, 284 y 285 de la LOTTT.
- Aquellos trabajadores que requieran para el ejercicio de sus actividades habituales lentes de protección; y adicionalmente utilicen lentes para corregir sus defectos visuales, la Entidad de Trabajo deberá proveerlos de lentes de protección adecuados a estos fines, de conformidad con lo establecido en la Legislación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Cualquier otro equipo de protección Personal requerido por los Trabajadores, de acuerdo con el riesgo a que estén expuestos. Los equipos de protección personal, deberán ser sustituidos por nuevos, cuando dejen de cumplir su cometido. En estos casos, la Entidad de Trabajo entregará un nuevo equipo contra la devolución del anterior. Dichos implementos deberán ser de óptima calidad y del material que se requiera al tipo de riesgo,

b) Demarcar con pintura de tráfico, todas las vías de circulación y las áreas específicas destinadas a cada puesto de trabajo, según normas COVENIN.
c) Mantener las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y útiles de trabajo; en general, en buenas condiciones mecánicas y de funcionamiento,
d) Dotar a todos los equipos y maquinarias existentes en la Entidad de Trabajo, así como a las herramientas y otros que así lo requieran de sus respectivos dispositivos de protección que permitan al Trabajador el desempeño de sus labores con un máximo de seguridad,
e) Cumplir con todas las disposiciones legales, normas COVENIN y Decretos sobre Prevención y Extinción de Incendios y sobre Medios de Escape, de obligatorio cumplimiento. En este caso, la Entidad de Trabajo deberá estar provista de los suficientes equipos de protección contra incendios adecuados al tipo de fuego. Construir todas las salidas de emergencia necesarias y mantenerlas despejadas y accesibles en todo momento. Instruir debidamente a todos los Trabajadores sobre el uso de los equipos de Prevención de Incendios y sobre las acciones a desarrollar en caso de siniestro. Todos estos equipos deberán estar en sitios despejados y señalados adecuadamente,
f) Dotar de duchas de seguridad y fuentes lava ojos en las áreas donde se manipulen sustancias tóxicas para el cuerpo humano,
g) Determinar los riesgos físicos, químicos y/o biológicos inherentes a la manipulación de materias primas o manufacturas de fórmulas farmacéuticas y tomar las medidas correspondientes para la eliminación o reducción del riesgo,
h) Efectuar estudios periódicos a todos aquellos ambientes de trabajo que presenten concentraciones de polvo, vapores, gases o emanaciones desagradables, tóxicas o peligrosas, a fin de que tales concentraciones se mantengan dentro de los límites permisibles,
i) Rotar a los Trabajadores que realicen un esfuerzo visual o que estén expuestos al ruido excesivo, según lo establecido en la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las Normas COVENIN, así como realizar chequeos periódicos de vista y audición; quedando entendido que cualquier accesorio o tratamiento médico requerido por los Trabajadores a causa de cualquier enfermedad contraída en la vista y oído, ocasionado por estos riesgos, será costeado totalmente por la Entidad de Trabajo,
j) Instruir y capacitar a sus Trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como también en lo que se refiere al uso de dispositivos personales, de seguridad y protección.

C) GUARDARROPAS:
Las Entidades de Trabajo mantendrán guardarropas individuales para sus Trabajadores que por razón de sus servicios deban utilizar batas, bragas o slacks, que puedan guardar en ellos sus ropas o los indicados implementos. Dichos guardarropas estarán provistos de los medios de seguridad que le garanticen al Trabajador el cuidado de sus bienes.

D) COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (CSSL):

Las Entidades de Trabajo están obligadas a constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), conjuntamente con el Sindicato de acuerdo a las normas técnicas y conforme lo establece la LOPCYMAT, el cual estará constituido por representantes de los Trabajadores y de las Entidades de Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene como finalidad vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y a los Trabajadores en la ejecución del Programa de Seguridad y Salud Laboral. Las Entidades de Trabajo deben facilitar y adoptar todas las medidas tendientes, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, para que los miembros del Comité realicen sus actividades, cuando actúen en el cumplimiento de sus funciones. Los Trabajadores miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, mientras estén en el ejercicio de sus cargos en el Comité y durante los tres (03) meses siguientes a la pérdida de tal carácter, estarán amparados por la inamovilidad laboral prevista en el artículo 44 de la LOPCYMAT.

CLÁUSULA 19: ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y ATENCIÓN AL TRABAJADOR ACCIDENTADO

1. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el Trabajador lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente considerados accidentes de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias de acuerdo con el artículo 69 de la LOPCYMAT.
2. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el Trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.
3. La Entidad de Trabajo está obligada a declarar al INPSASEL, cualquier accidente de trabajo y enfermedad ocupacional ocurrido en la misma. Asimismo, deberá remitir copia de dicho informe al Comité Sindical y al Sindicato donde ocurrió el accidente o la enfermedad, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
4. Las disposiciones de esta Cláusula se regirán de acuerdo con lo contemplado en la LOPCYMAT, su Reglamento Parcial y las normas técnicas que se dicten sobre la materia.
5. La Entidad de Trabajo está obligada a diseñar e implementar de inmediato en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral un sistema, procedimiento o protocolo para la atención de emergencias, relativas a accidentes o enfermedades que sufra el trabajador mientras se encuentra en su Entidad de Trabajo o en ocasión al trabajo, conforme a lo previsto en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema incluirá la disponibilidad de una ambulancia o un vehículo adecuado, para el traslado del Trabajador enfermo o accidentado y al acompañante designado a un centro asistencial, si fuere necesaria atención médica inmediata. Igualmente, un procedimiento que asegure la disponibilidad de uno o más acompañantes para ese traslado, según fuere preciso. Si con ocasión del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional el Trabajador necesitare atención médica, medicamentos y/o implementos para atender la emergencia, la Entidad de Trabajo tendrá la obligación de asumir los costos de los mismos y del ingreso al respectivo centro asistencial, hasta la culminación del tratamiento previa presentación del récipe y facturas correspondientes. Cuando ese traslado desde el centro de trabajo al centro asistencial, se hubiere hecho a expensas del Trabajador, la Entidad de Trabajo le resarcirá los gastos de transporte en que este hubiere incurrido por ese concepto. En el caso previsto en este numeral, si por el estado de salud en que quede después de recibir atención en el centro asistencial, el Trabajador no pudiere regresar a su casa de habitación por sus medios habituales de movilización, la Entidad de Trabajo le suministrará también un vehículo adecuado para su regreso o en su defecto, le reembolsará los gastos de transporte de regreso.
6. La Entidad de Trabajo se obliga a pagar, previa presentación de los récipes y facturas correspondientes, los gastos de transporte, estudios, rehabilitación y medicamentos en caso que el Trabajador, con posterioridad al accidente ocupacional, así lo requiera.
7. Las Partes, conjunta o separadamente, gestionarán la colaboración del INCES y del Cuerpo de Bomberos de la Localidad de Trabajo o cualquier organismo que lo sustituya para el diseño e implementación del sistema o procedimiento de emergencia, citado en el ordinal e) del aparte B) de la Cláusula Nº 18 y para la debida instrucción del personal a cargo de ese sistema o procedimiento.

CAPITULO IV
DISPOSICIONES SOBRE REPOSOS Y AUSENCIAS

CLÁUSULA 20: PERMISOS

1. La Entidad de Trabajo conviene en conceder a sus Trabajadores, permiso remunerado para atender las siguientes diligencias personales:
a) Cuando el Trabajador asista al IVSS, para la atención médica o para los trámites relativos a la obtención de la pensión de vejez. En caso de atención médica podrá asistir además a un centro médico gubernamental público o privado. En cualquiera de los supuestos, el Trabajador deberá justificar el permiso mediante documento emanado del organismo al cual asistió.
b) Obtención o renovación del certificado de salud, con la frecuencia y en las oportunidades que se requieran, de acuerdo con las respectivas disposiciones legales y reglamentarias.
c) Obtención o renovación de la Cédula de Identidad, Pasaporte y R. I. F.
d) Obtención o renovación de la Licencia de Conducir, certificado médico vial

y matriculación de vehículo.
e) Obtención de copia certificada de la partida de nacimiento del Trabajador e hijos cuando el referido documento sea indispensable para alguna diligencia o acto específico ante los organismos que lo requieran, y lo cual debe ser debidamente justificado ante la Entidad de Trabajo.
f) Inscripción en el Registro Electoral.
g) Inscripción en el Servicio Militar u otra diligencia personal indispensable durante la jornada de trabajo conforme a la Ley y Reglamento sobre la materia.
h) Pre-inscripción, inscripción, convocatoria o citación al instituto educacional donde cursen o vayan a cursar los hijos de los Trabajadores, correspondientes a la Educación Pre-escolar, Básica, Media, Diversificada, Artesanal, Técnica, Comercial, Formación Básica INCES así como para la inscripción de hijos en institutos de educación especial. El Trabajador deberá presentar la constancia de la convocatoria, citación, o de haber realizado el trámite a que se hace referencia en el presente literal.
i) Declaración de cargas familiares en el IVSS.
j) Atención de citaciones y notificaciones emanadas de órganos administrativos y judiciales del poder público. Asimismo, para la presentación de denuncias por ante el Ministerio Público; así como demandas y/o solicitudes por ante los Tribunales de la República, hasta un máximo de dos (2) veces al año.
k) Atención de traslado de padres, hijos, cónyuge (o en su defecto de cónyuge, de la persona con quien el Trabajador lleve vida concubinaria), a centros hospitalarios para su hospitalización o emergencia debidamente certificada por el médico que atendió al paciente y para el regreso desde el centro hospitalario hasta su residencia. Este permiso se extenderá hasta el caso de los abuelos del Trabajador.
l) Para que el Trabajador que curse estudios técnicos o universitarios tramite la pasantía que sus estudios requieran. Este permiso es exclusivamente para realizar la diligencia necesaria a los efectos de que se le otorgue la pasantía y no excederá de tres (3) días. El Trabajador deberá demostrar las diligencias realizadas.
m) Para asistir al acto de graduación, el cual estará comprendido por un (01) día para la firma del acto de grado y, por otro día adicional para recibir el título respectivo, en caso de ser necesario, cuando haya obtenido un título Técnico Superior Universitario (TSU) o, relacionado con estudios universitarios de pre-grado y post-grado.
2. La Entidad de Trabajo concederá a sus Trabajadores:
a) Hasta un máximo de diez (10) días hábiles de permiso remunerado al año, prorrogables hasta por ocho (8) días más en caso debidamente comprobados para llevar y cuidar a sus padres, hijos, cónyuge o la persona con quien haga vida concubinaria y abuelos para atención médica. Vencidos los diez (10) días y utilizada la prórroga establecida no se otorgará día de permiso adicional remunerado por aplicación de lo establecido en este literal, salvo que se trate de hijos hospitalizados en cuyo caso se le otorgará permiso a la madre por el tiempo que dure la hospitalización. También se le podrá conceder a la madre cinco (05) días adicionales de permiso post hospitalización para el cuidado del hijo en su hogar.
b) Además, para fines de control médico periódico del hijo menor de doce (12) años de edad, la Trabajadora tendrá derecho a un (1) permiso remunerado equivalente a una (1) jornada en la oportunidad de vacunación o su renovación periódica.
3.Los permisos previstos en los dos (2) numerales anteriores, con excepción de los casos de urgencia comprendidos en el literal "j" del numeral 1 o en el literal "a" del numeral 2, deberán ser solicitados antes de hacer uso de los mismos. La Entidad de Trabajo los concederá por escrito para la fecha más próxima de acuerdo con las necesidades del servicio o para la fecha en que se justifique el permiso, circunstancia ésta que se determinará en función de la naturaleza del permiso solicitado.
4. Quien utilice los permisos a que se contraen los numerales 1 y 2 de esta Cláusula deberá justificarlo a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a su regreso a la Entidad de Trabajo. Si no lo hiciere así, la Entidad de Trabajo queda autorizada para descontar al respectivo Trabajador los salarios correspondientes a los días de permiso.
5. Asimismo, la Entidad de Trabajo concederá al Trabajador en los casos de comprobada necesidad, permiso no remunerado hasta un máximo de quince (15) días hábiles cada año. Estos permisos deberán solicitarse con no menos de cinco (5) días hábiles de anticipación salvo en casos de urgencia en los cuales podrá solicitarse con una anticipación menor. La concesión de estos permisos, deberá otorgarse por escrito.
6. En ningún caso el disfrute de estos permisos ocasionará la pérdida de los beneficios económicos del bono de alimentación (en el caso de la Entidad de Trabajo que no le proporcionen servicio de alimentación a sus Trabajadores), y cuyo Bono está contemplado en la Cláusula N° 35: Refrigerio y Comida, de la presente Convención.
7. Las Partes convienen expresamente que la presente ayuda no forma parte del salario del Trabajador para ninguno de los efectos legales.

CLÁUSULA 21: DETENCIONES

1. La inasistencia del Trabajador por haber sido detenido policial o judicialmente, no dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, siempre que tal detención no exceda de ciento veinte (120) días continuos. El Trabajador queda obligado a reincorporarse a su trabajo dentro los cuatro (04) días hábiles siguientes a la fecha de haber sido puesto en libertad. En estos casos, los ciento (120) días continuos de la detención, serán remunerados.
2. En la oportunidad en que el Trabajador se reincorpore a sus labores, deberá acreditar a la Entidad de Trabajo para la cual presta sus servicios, con los medios a su alcance, el tiempo de duración de la detención.

CLÁUSULA 22: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

1. Cuando el Trabajador sea llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio y sea declarado apto para el mismo, el tiempo que permanezca en dicho servicio se considerará como de suspensión de su contrato individual de trabajo. En consecuencia, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en un cargo de la misma clase o de clase similar al que ejercía para la fecha en que fue llamado a prestarlo, siempre que se presente a la Entidad de Trabajo dentro de los treinta (30) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de su licenciamiento, salvo enfermedad o accidente, en cuyo caso, el lapso de espera se prorrogará por quince (15) días hábiles más. Cuando el Trabajador llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio sea declarado no apto para cumplirlo, en situación de excedencia o diferido, será reincorporado a su mismo cargo, siempre que se presente a la Entidad de Trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes de haber salido del Centro de Conscripción, más el tiempo necesario para trasladarse hasta su localidad de trabajo, si la conscripción la hubiese cumplido en una localidad distinta. El tiempo que el Trabajador permanezca a la orden de las autoridades militares conforme a lo aquí establecido se considerará como permiso remunerado hasta por un máximo de cuarenta y cinco (45) días continuos.
2. Durante el período de Servicio Militar Obligatorio, el Trabajador tendrá derecho a solicitar créditos a cuenta de su garantía de prestaciones sociales, conforme a las correspondientes disposiciones legales y contractuales.
3. Si en la oportunidad de ser llamado a prestar Servicio Militar Obligatorio, el Trabajador o Trabajadora decide dar por terminado su contrato individual de trabajo, la Entidad de Trabajo conviene en exonerarlo de la obligación de trabajar el preaviso y de pagarle los salarios correspondientes a los días de aviso legal, tal como si los hubiera trabajado. Además, en este caso, el Trabajador recibirá el pago de sus prestaciones sociales, así como las vacaciones fraccionadas y el de las utilidades que le correspondan proporcionalmente.
4. El Trabajador que decidiere regresar a la Entidad de Trabajo, en el caso de que se hubiere suspendido su contrato individual de trabajo, tendrá derecho a los aumentos contractuales y legales que le hubieran correspondido de haber estado trabajando mientras cumplía con el Servicio Militar Obligatorio, a partir de la fecha en que se reintegre a su trabajo en la Entidad de Trabajo.

CLÁUSULA 23: REPOSO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

1. En caso de reposo por enfermedad o accidente, siempre que dicho reposo sea prescrito o convalidado por el médico del IVSS, la Entidad de Trabajo le pagará al Trabajador enfermo o accidentado:
a) El salario correspondiente a los tres (3) primeros días del reposo siempre y cuando el IVSS, pague el cuarto (4to) día de reposo,
b) La diferencia del salario que no cubra el IVSS, a partir del cuarto (4to.) día de reposo inclusive, hasta por un lapso no mayor de cincuenta y dos (52) semanas anuales. Este lapso se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas adicionales mediante la Resolución, que así acuerde el Directorio del IVSS. También se prorrogará en igual forma, en cualquier otro caso de enfermedad grave (excepto enfermedades mentales o psicológicas), cuando para la fecha de vencimiento del lapso señalado en la primera parte de este numeral, existiera un dictamen médico favorable a la recuperación dentro del lapso de prórroga, emitido por el médico del IVSS.
2. El lapso señalado en el numeral anterior (52 semanas) se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas más, cuando el Trabajador padezca de cáncer, VIH, enfermedades cardiovasculares o enfermedades renales, y el Directorio del IVSS, así lo autorizare. También se prorrogará en igual forma en cualquier otro caso de enfermedad grave, cuando para la fecha del vencimiento del lapso señalado en el numeral 2, existiere un dictamen médico favorable a la recuperación del Trabajador dentro del lapso de prórroga, emitido por el médico del IVSS.
3. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso señalado en el numeral anterior (52 semanas) se prorrogará hasta por cincuenta y dos (52) semanas adicionales, en los casos que así lo acuerde el Directorio del IVSS, mediante resolución dictada a tal efecto. En todos estos casos, las Partes se regirán por lo establecido en la LOPCYMAT.
4. A los efectos de los pagos establecidos en el literal b) del numeral 1 de esta Cláusula, la Entidad de Trabajo entregará al respectivo Trabajador, en la oportunidad de pago de sus salarios íntegros, y el Trabajador quedará en consecuencia obligado entregar a la Entidad de Trabajo, debidamente endosados, los cheques o las planillas que reciba del IVSS, como indemnización por reposo. Esta entrega deberá efectuarla el Trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha que hubiere recibido el cheque del IVSS. Si no lo hiciere así, la Entidad de Trabajo podrá descontar al respectivo Trabajador, de cualquier suma que deba pagarle, las cantidades que le hubiere adelantado, conforme a lo previsto en esta Cláusula.
5. La Entidad de Trabajo se compromete a gestionar ante el IVSS, su incorporación al sistema de pago de prestaciones a través de facturas. Una vez incorporada a este Sistema, quedarán sin efecto las obligaciones del Trabajador relativas a la gestión de cobro de las prestaciones por reposo, ya que, de acuerdo con el señalado Sistema, estas prestaciones las acreditará el IVSS, directamente a la Entidad de Trabajo.
6. El tiempo que el Trabajador utilice para asistir a consulta con algún médico del IVSS se considerará como de permiso remunerado.
7. En caso de accidente, enfermedad o reposo médico otorgado por el IVSS, y hasta por un lapso máximo de cincuenta y dos (52) semanas, la Entidad de Trabajo otorgará adicionalmente a lo establecido en el numeral 1 Literal a) de esta Cláusula, el beneficio de alimentación previsto en la Cláusula 35, numeral 2. Este beneficio se otorgará aún en aquellas Entidad de Trabajo que mantengan servicio

de comedor. Adicionalmente en el supuesto que el trabajador que se encuentre de reposo por padecer de cáncer, VIH, o enfermedades renales tendrá derecho a recibir la indemnización establecida en la cláusula 35, Literal A) por concepto de la no entrega del refrigerio.
8. En los casos de accidente o enfermedad ocupacional, el lapso del reposo médico será computado a los Trabajadores como tiempo efectivo de trabajo para el pago de sus prestaciones sociales, vacaciones y utilidades.
9. En caso que los Centros de Atención del IVSS, por razón de paros o huelgas debidamente comprobadas, no estén prestando atención a los Trabajadores asegurados, la Entidad de Trabajo conviene en aceptar, mientras exista tal situación, cualquier reposo médico de otro ente dispensador de salud, debidamente firmado por el respectivo médico, y siempre y cuando al reintegrase el IVSS, a sus labores normales, este reposo sea convalidado por un médico de esta Institución.
10. Queda entendido y así lo aceptan las Partes, que en aquellos casos en que un Trabajador labore en turno rotativo, sufra un accidente de trabajo o le sea diagnosticada una enfermedad ocupacional que amerite reposo médico, la diferencia salarial prevista en el ordinal 1.b. de la presente Cláusula, le será pagado utilizando el salario correspondiente a su último ciclo rotativo, en la misma forma y condiciones en que lo venía percibiendo.
11. En los casos de reposo médico otorgado por el IVSS, la Entidad de Trabajo pagará a sus Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos su Salario Básico. En caso que existan incentivos, bonos o premios causados y no pagados antes de la fecha del inicio del reposo médico, el Visitador Médico y/o Representante de Medicamentos tendrá derecho al pago de los mismos.

CLÁUSULA 24: GRAVIDEZ

1. Una vez comprobado el embarazo de una Trabajadora, la Entidad de Trabajo le concederá los permisos remunerados que ésta requiera para recibir atención médica y control pre-natal. Si durante el embarazo y con motivo del mismo, en consideración de la salud de la Trabajadora y/o del feto, el médico del IVSS, ordene a la Trabajadora un reposo médico diferente a los contemplados en el numeral 2 de esta Cláusula, se aplicarán las mismas disposiciones de la Cláusula 23: Reposo por Enfermedad o Accidente, de esta Convención.
2. Durante los períodos de reposo pre y post- natal, la Trabajadora tendrá derecho a recibir un monto equivalente de la indemnización establecida en el caso de la Cláusula 35, literal A) por la no entrega del Refrigerio; más el Beneficio de Alimentación previsto en la Cláusula 35, literal B), aún en aquellas Entidades de Trabajo que mantengan el servicio de comedor. Igualmente tendrá derecho a dicho beneficio en los casos de reposo médico por enfermedades asociadas al embarazo. Del mismo modo, la Trabajadora tendrá derecho a recibir su salario normal, sin quedar obligada a reintegrar a la Entidad de Trabajo para la cual presta servicios, las indemnizaciones que durante los mismos períodos reciba del IVSS. Si la Entidad de Trabajo hubiera suscrito un convenio con el IVSS, de pago de prestaciones a través de facturas, le reembolsará a la respectiva Trabajadora, las indemnizaciones a que hubiere lugar, en el momento de recibir los créditos correspondientes, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 346 de la LOTTT.
3. La Trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y veinte (20) semanas después, consideradas como reposos pre y post-natal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 336 de la LOTTT. La duración de los reposos pre y post-natal se considerará como tiempo efectivo de servicios a los efectos del disfrute de vacaciones, cálculo de utilidades, el pago del beneficio legal de alimentación, y demás efectos legales y contractuales.
4. Cuando la Trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 338 de la LOTTT.
5. La Trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta dos (2) años después del parto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 335 de la LOTTT.
6. En el caso que por dictamen del médico del IVSS, resulte perjudicial para la salud de la Trabajadora embarazada y/o del feto, el desempeño de las labores habituales por parte de ésta, la Entidad de Trabajo la reubicará en un puesto de trabajo adecuado a su condición y capacidad, con el salario que venía devengando, de conformidad con lo establecido en los artículos 333 y 334 de la LOTTT.
7. Queda entendido y así lo aceptan las Partes, que en el caso de las Visitadoras Médicas y/o Representantes de Medicamentos, que les corresponda el reposo pre y post natal, la Entidad de Trabajo está obligada a pagar aparte de su salario mensual, las comisiones, incentivos, bonos, y/o premios generados por su zona de trabajo en ese lapso.

CAPITULO V
DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS

Sección 1ra
Remuneración de los Servicios

CLÁUSULA 25: VACACIONES

1. De conformidad con lo establecido en los artículos 121, 189 al 203 de la LOTTT la Entidad de Trabajo concederá a sus trabajadores que tengan desde un (1) año y hasta cinco (5) años de antigüedad a sus servicios, veinte (20) días hábiles de disfrute de vacaciones anuales. Para los Trabajadores que tengan seis (6) o más años de antigüedad a su servicio, la Entidad de Trabajo concederá, además, un (1) día hábil adicional de disfrute remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de diez (10) días hábiles adicionales. Asimismo, la Entidad de Trabajo otorgará una bonificación especial para el disfrute de vacaciones a todos aquellos Trabajadores que tengan hasta nueves (9) años de antigüedad cumplidos, equivalente a cuarenta (40) días de salario; y la referida bonificación será equivalente a cuarenta y cuatro (44) días de salario, para todos aquellos Trabajadores que tengan diez (10) años o más de antigüedad.
2. El Trabajador tendrá derecho a un (1) día de salario adicional por cada día feriado o por cada día de asueto contractual previsto en la Cláusula N° 14 Días Feriados y de Asueto Contractual, incluidos dentro del período de disfrute de vacaciones.
3. A los efectos de la duración del período de vacaciones, se tomarán en cuenta las previsiones contenidas en el artículo 201 de la LOTTT.
4. Cuando el Trabajador deje de prestar servicios a la Entidad de Trabajo, antes de cumplir el año que da derecho a las vacaciones, recibirá de la Entidad de Trabajo el pago establecido en el numeral 1 de esta Cláusula, a razón de un doceavo (1/12) por cada mes completo de servicios durante ese período anual.

Parágrafo Primero: Las Entidades de Trabajo que hayan otorgado beneficios superiores al establecido en el numeral 2 de esta Cláusula lo seguirán manteniendo.

Parágrafo Segundo: Las Entidades de Trabajo se obligan a realizar a sus Trabajadores los exámenes médicos pre y post-vacacionales. Asimismo, las Entidades de Trabajo se obligan a remitir las estadísticas trimestrales de vigilancia epidemiológicas, al Comité Sindical y/o el Sindicato, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CLÁUSULA 26: SALARIO MÍNIMO DE ENGANCHE

1. La Entidad de Trabajo conviene en establecer los siguientes salarios mínimos de enganche, para los Trabajadores que sean contratados en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022:
a) Para los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos un salario mensual no inferior a TRESCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 350,00), en el entendido de que si parte de esa remuneración; está estipulada en forma de comisión o de cualquier otra participación sobre ventas, la Entidad de Trabajo deberá pagar la diferencia hasta complementar el señalado salario mínimo en cada mes que fuere necesario. Queda entendido que la Entidad de Trabajo, para los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, debe mantener un sistema de remuneración que incluya alguna forma de participación sobre ventas, sea en forma de comisiones, incentivos, premios o cualquier otra forma equivalente. Asimismo, la Entidad de Trabajo deberá cumplir con lo establecido en el artículo 116 de la LOTTT.
b) Para los Trabajadores que sean contratados se establece un salario mínimo de enganche igual al salario mínimo nacional fijado por el Ejecutivo Nacional para los Trabajadores del sector privado, incrementado en CIENTO CINCUENTA BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 150,00). Si se trata de Trabajadores especializados, su salario se fijará en función de sus respectivas condiciones, capacidad y experiencia.
2. La Entidad de Trabajo que tuviere establecidos salarios de enganche superiores a los anteriores, deberá mantenerlos. 3. Si en el primero de los aumentos de que trata la Cláusula N° 32 Aumento de Salario de esta Convención, el Trabajador no llega al mínimo establecido en el numeral 1 de esta Cláusula, la Entidad de Trabajo efectuará un reajuste hasta alcanzar el salario de enganche antes referido. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 27: REMUNERACIÓN DE TRABAJO ORDINARIO, SÁBADO, DOMINGO, FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL (ESTA CLÁUSULA SOLO SE APLICA A LOS TURNOS ROTATIVOS O DE PROCESO CONTINUO)

1. Las horas de trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas en día Sábado o en día Domingo, se remunerarán con un recargo del noventa y cinco por ciento (95%).
2. Las horas de Trabajo en jornada diaria ordinaria cumplidas en días feriados o días de asueto contractual remunerados, de los especificados en la Cláusula N° 14: Días Feriados y de Asueto Contractual de la presente Convención, darán derecho al Trabajador a recibir, además del pago de las horas de trabajo, el pago del día feriado o el correspondiente pago del día de asueto contractual remunerado, según se trate.
3. Cuando en los casos contemplados en el numeral 1 de esta Cláusula ocurra la coincidencia de un día feriado o de asueto contractual remunerado, de los especificados en la Cláusula N° 14: Días Feriados y de Asueto Contractual de la presente Convención, se pagará al Trabajador, de conformidad con lo estipulado en la Cláusula 31: A) Coincidencia de Días Feriados y de Asueto Contractual con Días de Descanso Semanal B) Pago Por Sobre Tiempo Trabajado en Días Sábados o Domingos que no coincidan con un día Feriado o de Asueto Contractual, de la presente Convención.
4. Cuando el Trabajador tuviere como días de descanso, días distintos al Sábado y Domingo, se tomarán como tales, a los efectos de los pagos establecidos en esta Cláusula, los que de acuerdo con su contrato individual de trabajo se le hubieran asignado como días de descanso semanal. A tal fin, el último de esos días se tendrá como el segundo día de su descanso semanal obligatorio en la respectiva semana.
5. La presente Cláusula sólo aplicará a los Trabajadores que laboren en turnos rotativos o de proceso continuo.

CLÁUSULA 28: HORAS EXTRAS Y COMPENSACION DE GASTOS DE ALIMENTACIÓN

1. La Entidad de Trabajo pagará las horas cumplidas en exceso de la jornada diaria ordinaria de trabajo con un recargo de Cien por Ciento (100%), sobre el valor hora de la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo. Cuando la hora extraordinaria fuere nocturna, se pagará además el recargo del Bono Nocturno previsto en la Cláusula 30.
2. Cuando el trabajo en horas extraordinarias se cumpla a continuación y seguidamente de finalizada la jornada diaria ordinaria; y se prolongue por un tiempo de dos (2) o más horas cumplidas, la Entidad de Trabajo le pagará al respectivo Trabajador, además de los recargos establecidos en el numeral 1 de esta Cláusula, por cada día que ello ocurra, la suma de Veintiséis Bolívares con Sesenta y Siete Céntimos (Bs. 26,67), de comida diaria a partir del 1° de julio de 2022; y Treinta y Ocho Bolívares con Treinta y Cuatro Céntimos (Bs. 38,34) de comida diaria a partir del 1° de octubre de 2022, por concepto de reembolso de gastos de alimentación. Este beneficio se aplicará, igualmente a chóferes y transportistas. Al Trabajador que desempeñe el cargo de Transportista (Chofer y Ayudantes) cuando se le ordene realizar un trabajo especial o extraordinario en horas de almuerzo, se le pagará cada vez que ello ocurra, las sumas estipuladas en este ordinal por concepto de reembolso de gastos de alimentación. Los pagos establecidos en este numeral no se pagarán cuando la Entidad de Trabajo suministre al respectivo Trabajador la alimentación, y si, en lugar de alimentación, la Entidad de Trabajo pagare por los mismos conceptos una suma mayor, deberá mantener este beneficio.
3. Cuando el trabajo en horas extraordinarias se realice en día Sábado o en día Domingo, se aplicarán las disposiciones de la Cláusula 29: Horas Extras en Días Sábados o en Días Domingos y Compensación de Gastos de Alimentación, de esta Convención.

CLÁUSULA 29: HORAS EXTRAS EN DIA SÁBADO O EN DIA DOMINGO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS DE ALIMENTACIÓN

1. La Entidad de Trabajo pagará las horas extras cumplidas:
a) En día Sábado, con un recargo de Ciento Quince por ciento (115%) sobre el valor de la hora convenido para la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo,
b) En día Domingo, con un recargo de Ciento Sesenta por ciento (160%) sobre el valor hora convenido para la jornada diaria ordinaria diurna de trabajo.
2. El régimen de pago previsto en el numeral 1 de esta Cláusula, se aplicará respecto del trabajo en horas extras cumplidas en los días de descanso sustitutivos del Sábado y Domingo, a los Trabajadores de turnos rotativos o de proceso continuo, a cuyos efectos se entenderá como día de descanso sustitutivo del Domingo, el último día de descanso semanal de la respectiva semana.
3. Cuando el trabajo en horas extras en día Sábado o en día Domingo, sea de cuatro (4) o más horas cumplidas, la Entidad de Trabajo le pagará al respectivo Trabajador la suma de Veintiséis Bolívares con Sesenta y Siete Céntimos (Bs. 26,67), de comida diaria a partir del 1° de julio de 2022; y Treinta y Ocho Bolívares con Treinta y Cuatro Céntimos (Bs. 38,34) de comida diaria a partir del 1° de octubre de 2022, como compensación de los gastos de alimentación en que haya incurrido ese día (en caso de que el Trabajador labore ese día). Esta compensación no se pagará en el caso de que la Entidad de Trabajo suministre directamente la alimentación. Este beneficio se aplicará sólo cuando el trabajo en horas extras en día Sábado o en día Domingo, ocurra sin continuidad con una jornada ordinaria de trabajo; pues, de ocurrir a continuación y seguidamente de una jornada ordinaria de trabajo, en sustitución de este beneficio se aplicará el previsto en el numeral 2 de la Cláusula 28: Horas Extras y Compensación de Gastos de Alimentación, de esta Convención.
4. Cuando el Trabajador labore horas extras en días Sábado o Domingo, la Entidad de Trabajo conviene en pagarle la suma de Veinte Bolívares (Bs. 20,00) por concepto de Ayuda de Transporte.

CLAUSULA 30: BONO NOCTURNO

La Entidad de Trabajo conviene en pagar la hora de trabajo nocturno, es decir, la labor realizada en la jornada diaria entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.), con un recargo igual al Ochenta y cinco por ciento (85%) del valor hora de la jornada ordinaria diurna. Si el trabajo en jornada diaria nocturna excediere de cuatro (4) horas, toda la jornada diaria se considerará nocturna, y el recargo aquí previsto se aplicará respecto de la totalidad de las horas de la jornada diana ordinaria. Para los Vigilantes internos y demás Trabajadores de las Entidades de Trabajo que se rigen por los artículos 38 y 175 de la LOTTT y que trabajen entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., el recargo será de un Ochenta y cinco por ciento (85%) del valor hora de la jornada ordinaria diurna. Queda entendido que el recargo señalado en esta Cláusula, incluye el contemplado en el artículo 117 de la LOTTT.

CLÁUSULA 31: A) COINCIDENCIA DE DÍAS FERIADOS Y DE ASUETO CONTRACTUAL CON DÍAS DE DESCANSO SEMANAL B) PAGO POR SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DÍAS SÁBADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADQ O DE ASUETO CONTRACTUAL

A) COINCIDENCIA DE DÍAS FERIADOS CONTRACTUAL CON DÍAS DE DESCANSO SEMANAL,

1. En caso de coincidencia de cualquiera de los días feriados o de los días de asueto contractual remunerado, especificados en la Cláusula No. 14: de Asueto Contractual de la presente Convención, con un día Sábado o con un día Domingo en el que no corresponda prestar servicios en jornada ordinaria, la Entidad de Trabajo pagará al Trabajador, cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, el salario correspondiente a ambos días en la forma señalada en los ordinales números 1 y 2 del cuadro N° 1 de esta Cláusula. Lo previsto en esta parte de la Cláusula solo se aplicará a los Trabajadores aquí indicados y cuyas jornadas ordinarias semanales sea de Lunes a Viernes.
2. Al Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, que labore en turnos rotativos o de proceso continuo, se le aplicarán los anteriores beneficios únicamente cuando la coincidencia ocurra con uno de los días de descanso semanal que le hayan sido establecidos por la Entidad de Trabajo (con base en lo estipulado en la Cláusula N° 27: Remuneración de Trabajo Ordinario, Sábado, Domingo, Feriado o de Asueto Contractual, de la presente Convención), de acuerdo con su respectiva jornada de trabajo, durante la semana en que ocurra la coincidencia. Es acuerdo entre las Partes, que el primero de esos dos (2) días de descanso semanal, a los efectos de esta Cláusula se equiparará al Sábado, y el segundo al domingo

CUADRO N° 1 TOTAL DE SALARIOS A PAGAR AL TRABAJADOR CUYO SALARIO MENSUAL SEA IGUAL O MENOR AL EQUIVALENTE A CUATRO (4) SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES MENSUALES: POR COINCIDENCIA DE DÍAS Y SIEMPRE QUE NO TRABAJE ESE DIA.

	Salario adicional a pagar ese día no trabajado	Salario a pagar en esa semana	Salario a pagar en esa quincena
1. Día Sábado que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual previstos en la Cláusula 14, cuando el Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, no trabaje ese día.	4	11	19
2. Día Domingo que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual previstos en la Cláusula 14, cuando el Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor al equivalente a cuatro (4) salarios mínimos nacionales mensuales, no trabaje ese día.	4	11	19

CUADRO N° 2
TOTAL DE SALARIOS A PAGAR AL TRABAJADOR CUYO SALARIO MENSUAL SEA IGUAL O MENOR AL EQUIVALENTE A CUATRO (4) SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES MENSUALES POR COINCIDENCIA DE UN DIA DE DESCANSO SEMANAL CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL Y SIEMPRE QUE EL TRABAJADOR LABORE DURANTE ESE DIA.

	Salario adicional a pagar ese día trabajado	Salario a pagar en esa semana	Salario a pagar en esa quincena
1. Día Sábado que coincide con uno cualquiera de los días feriados o de asueto contractual, previstos en la Cláusula 14, cuando el Trabajador labore ese día (y cuyo pago ya incluye lo estipulado en el aparte a) del ordinal 1° de la Cláusula 29).	7	14	22
2. Día Domingo que coincide con uno de los días feriado o de asueto contractual previsto en la Cláusula 14, cuando el Trabajador labore ese día. (y cuyo pago incluye lo estipulado en el aparte b) del ordinal 1° de la Cláusula 29).	7	14	22

ÚNICO: Aquellos Trabajadores que para la fecha de entrada en vigencia de esta Convención hayan venido recibiendo los beneficios estipulados en los Cuadros N° 1 y 2 de la presente Cláusula, los seguirán disfrutando aún cuando superen el tope establecido.

B) PAGO POR SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DIAS SABADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL.

CUADRO N° 3
SOBRETIEMPO A PAGAR EN DIAS SABADOS O DOMINGOS QUE NO COINCIDAN CON UN DIA FERIADO O DE ASUETO CONTRACTUAL PREVISTO EN LA CLAUSULA N° 14 SEGÚN LO ESTIPULADO EN LA CLÁUSULA N° 29

1- POR EL SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DÍA SÁBADO: Un recargo equivalente al Ciento Quince Por Ciento (115%) sobre el valor hora para la jornada ordinaria diurna de trabajo.
2- POR EL SOBRE TIEMPO TRABAJADO EN DÍA DOMINGO: Un recargo Equivalente al Ciento Sesenta Por Ciento (160%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo.

CLÁUSULA 32: AUMENTO DE SALARIO

La Entidad de Trabajo conviene en aumentar los salarios de sus Trabajadores activos para la fecha del depósito de la presente Convención o que ingresen durante la vigencia de la misma, en las siguientes cuantías y oportunidades: a) La cantidad de TRESCIENTOS BOLIVARES (Bs. 300,00) mensuales a partir del día primero (1º) de julio de 2022, b) La cantidad de CUATROCIENTOS BOLIVARES (Bs. 400,00) mensuales a partir del primero (1º) de octubre de 2022. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Todo aumento que reciban los Trabajadores por voluntad de la Entidad de Trabajo o con ocasión de cualquier disposición legal o gubernamental, estará exento de ser imputado a los aumentos contractuales establecidos en la presente Convención. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 33: PAGO DE SALARIO

1. El salario se pagará directamente al Trabajador o a la persona que éste expresamente autorice por escrito ante la Entidad de Trabajo, y la entrega del mismo se hará en la misma forma y en iguales oportunidades en que lo haya venido haciendo la Entidad de Trabajo, pero no fuera de la jornada ordinaria efectiva del respectivo Trabajador, en los casos de Trabajadores con jornada no coincidente con horas de oficina, tampoco fuera del momento que acuerden la Entidad de Trabajo y el respectivo Comité Sindical o el Sindicato. En caso de atraso de más de una hora en el pago del salario semanal o quincenal del Trabajador, la Entidad de Trabajo se compromete a pagar adicionalmente al salario por cobrar el tiempo transcurrido hasta que se haga efectivo el pago al Trabajador.
2. En el comprobante de pago del salario, la Entidad de Trabajo indicará los conceptos a que corresponden las sumas devengadas, así como también las deducciones realizadas y la suma total entregada. Un ejemplar del comprobante será firmado por el Trabajador o por la persona autorizada por éste, al momento de recibir el pago. Queda entendido que, para el pago del salario, se utilizarán comprobantes separados de los pagos de utilidades, vacaciones, prestaciones sociales y sus respectivos intereses. Las Partes se comprometen a buscar la forma de pago más viable para cada caso. En este sentido, la Entidad de Trabajo conjuntamente con el Comité Sindical y/o el Sindicato, acordarán si el pago se efectuará a través de cuentas bancarias, en efectivo o en cheque. En el caso que se acuerde realizar el pago a través de cheques, la Entidad de Trabajo concederá tiempo suficiente a sus respectivos Trabajadores para hacer efectivo el mismo en la entidad bancaria más cercana al centro de trabajo. Este lapso de tiempo no podrá ser inferior a una (1) hora antes del cierre de labores del respectivo Banco.

Sección 2da
Otros Beneficios Económicos

CLÁUSULA 34: UTILIDADES

1. La Entidad de Trabajo se compromete a pagar a sus Trabajadores, por concepto de participación en los beneficios o utilidades, una suma equivalente a ciento veinte (120) días de salario en los respectivos ejercicios anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 131 al 140 de la LOTTT. A los efectos establecidos en este numeral, los periodos correspondientes a reposos pre y post-natal, y a reposos médicos por enfermedad ocupacional y accidentes de trabajo con las limitaciones legales, otorgados por el IVSS se tomarán en cuenta para el pago de utilidades. Los reposos deberán ser expedidos por el médico del IVSS.
2. Si para la fecha del pago del beneficio estipulado en el numeral 1 de esta Cláusula, el Trabajador no hubiere cumplido un (1) año ininterrumpido de servicio durante el referido ejercicio anual, la garantía allí establecida se limitará a un doceavo (1/12) por cada mes completo en que haya trabajado durante el respectivo ejercicio anual. Este régimen también se aplicará cuando el Trabajador deje de prestar servicios antes de la fecha de pago del beneficio contemplado en el numeral 1 de esta Cláusula.
3. El presente beneficio se pagará en el curso de la primera quincena del mes de noviembre de cada año.
4. El salario de base que servirá para el cálculo del beneficio establecido en esta Cláusula, será el salario promedio devengado por el Trabajador durante los doce (12) meses del respectivo ejercicio anual. El salario promedio deberá aparecer especificado en el respectivo comprobante de pago de este beneficio.
5. A los efectos del cálculo de la incidencia de Utilidades para el pago de las prestaciones sociales, cuando finalice su contrato individual de trabajo, se tomará en cuenta la cantidad de ciento veinte (120) días de utilidades contractuales, proporcional al tiempo de servicio, de conformidad con lo previsto en el artículo 122 de la LOTTT.
6. Para el cálculo de las utilidades se aplicará el concepto "salario", definido en el numeral 11 de la Cláusula N°1: Definiciones, de esta Convención.
7. Las Entidades de Trabajo que hayan venido pagando a sus Trabajadores una suma mayor que la aquí estipulada por concepto de Utilidades, continuarán pagándola.

CLÁUSULA 35: REFRIGERIO Y COMIDA

a) La Entidad de Trabajo se compromete a suministrar a sus Trabajadores que presten servicio dentro de sus instalaciones un refrigerio compuesto por una combinación de un alimento sólido, tales como: un cachito, una arepa, un croissant, una cachapa, empanada y líquido variado tales como: jugo, café y/o leche, obligatoriamente alternado y convenido de común acuerdo con el Comité Sindical o el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo. El mismo será consumido en el primer descanso de veinte (20) minutos señalado en la Cláusula N° 15: Jornada Ordinaria de Trabajo de la presente Convención, período correspondiente a la primera mitad de la jornada diaria, b) En caso de incumplimiento del refrigerio imputable al patrono, éste otorgará a título indemnizatorio una cantidad equivalente a DIECISEIS BOLÍVARES CON SESENTA Y SIETE CÉNTIMOS (Bs.16,67), a partir del 1° de julio de 2022; y a TREINTA Y TRES BOLÍVARES CON TREINTA Y CUATRO CENTIMOS (Bs. 33,34), a partir del 1° de octubre de 2022. En ningún caso se podrá sustituir el beneficio del refrigerio por el pago permanente del mismo. **B) COMIDA:** 1. Las Entidades de trabajo que hayan venido proporcionando servicios de comedores a sus Trabajadores o una contribución en efectivo más favorable que la contemplada en la presente Cláusula, continuarán haciéndolo durante la vigencia de la presente Convención. La calidad de la comida suministrada debe estar acorde con las cantidades periódicamente estipuladas en la presente Cláusula. 2. Las restantes Entidades de Trabajo se obligan a cumplir con el servicio de comedor, excepto que el patrono pagué a sus Trabajadores la cantidad de Veintiséis Bolívares con Sesenta y Siete Céntimos (Bs. 26,67), de comida diaria a partir del 1° de julio de 2022; y Treinta y Ocho Bolívares con Treinta y Cuatro Céntimos (Bs. 38,34) de comida diaria a partir del 1° de octubre de 2022. Este beneficio se concederá a razón de treinta (30) días por mes. La presente Cláusula sólo se aplicará a los Trabajadores de planta y oficina que laboren dentro de las instalaciones de la Entidad de Trabajo, y que devenguen un salario igual o menor a cinco (5) salarios mínimos nacionales mensuales. 3. Las Partes, convienen que el Trabajador que preste servicio en jornada ordinaria nocturna, dentro de las instalaciones de las Entidades de Trabajo, tendrá derecho a que ésta le suministre la comida, o en su defecto, la Entidad de Trabajo le pagará por tales conceptos la cantidad Veintiséis Bolívares con Sesenta y Siete Céntimos (Bs. 26,67), de comida diaria a partir del 1° de julio de 2022; y Treinta y Ocho Bolívares con Treinta y Cuatro Céntimos (Bs. 38,34) de comida diaria a partir del 1° de octubre de 2022. Este beneficio se concederá a razón de treinta (30) días por mes. 4. Las Partes expresamente convienen y reconocen que los beneficios que reciban los Trabajadores de conformidad con las anteriores disposiciones legales y contractuales no forman parte del salario para ningún efecto legal o contractual, de conformidad con el artículo 105 de la LOTTT. 5. Este beneficio es de origen contractual e independiente de cualquier otro que devenguen los Trabajadores o puedan incrementarse por el mismo concepto por el Ejecutivo Nacional. 6. Aquellas Entidades de Trabajo que tengan establecido un sistema de comida para sus Trabajadores donde se contemplan beneficios superiores a los aquí estipulados, se obligan a mantener en vigencia el citado sistema durante la duración de la presente Convención. 7. ÁREAS ESTÉRILES: Cuando por las características del servicio, las Entidades de Trabajo no le permita al Trabajador salir fuera del área estéril, en estos casos la Entidad de Trabajo le pagará al Trabajador el equivalente al costo del refrigerio, salvo acuerdo entre las Partes, siempre que sea más beneficioso para el Trabajador. 8. En las jornadas desarrolladas entre los días Lunes a Viernes en que, por razones de trabajo los chóferes, ayudantes de choferes, y/o motorizados se encuentren fuera de las instalaciones de la Entidad de Trabajo, y no puedan ingerir el refrigerio estipulado en esta Cláusula, la Entidad de Trabajo en estos casos les pagará a los referidos Trabajadores el costo del refrigerio, salvo acuerdo entre las Partes, siempre que sean más beneficioso para el Trabajador. 9. Las partes expresamente acuerdan de conformidad con lo establecido en el Decreto Con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para Los Trabajadores y Las Trabajadoras, en sus artículos 4 y 5, que los pagos correspondientes a los beneficios de Comida e indemnización por no suministro de Refrigerio, se realizarán en efectivo, mediante depósito en cuenta de nómina de cada uno de los trabajadores amparados, por cuanto existen circunstancias que impiden a los trabajadores el acceso factible y oportuno a los establecimientos de expendio de alimentos que hubieren celebrado convenio con los emisores de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, independientemente del número de trabajadores con que cuente la entidad de trabajo. Expresamente acuerdan las partes, que los referidos pagos no tienen carácter salarial por estar previsto en el artículo 105 de la LOTTT. Asimismo, las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores. Las partes acuerdan que en virtud del contexto excepcional en el cual se ha negociado esta convención colectiva de trabajo, en caso que el trabajador exceda el límite de salarios arriba descrito no perderá el derecho al disfrute del beneficio.

CLÁUSULA 36: TRANSPORTE

1. La Entidad de Trabajo que tenga establecido algún tipo de convenio en materia de transporte para sus Trabajadores más favorable que el contemplado en la presente Cláusula, continuará manteniéndolo en la misma forma durante la vigencia de esta Convención.
2. Las restantes Entidades de Trabajo convienen en pagar a sus Trabajadores que devenguen un salario mensual igual o inferior a cuatro (4) Salarios Mínimos de Enganche establecido en el literal b) de la Cláusula N° 26 de esta Convención, la suma de TRESCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 350,00) mensuales como ayuda de gastos de transporte a partir del 1° de julio de 2022; y QUINIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 500,00), mensuales a partir del 1° de octubre de 2022. Esta suma será íntegramente pagada mensualmente y en el caso de fraccionarse, queda entendido que el pago total mensual por Transporte, tiene que ser de acuerdo con lo estipulado en esta Cláusula.
3. Las Partes expresamente convienen y reconocen que los beneficios que reciban los Trabajadores de conformidad con esta Cláusula, no forman parte del salario para

ningún efecto legal y/o contractual. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores. Las partes acuerdan que en virtud del contexto excepcional en el cual se ha negociado esta convención colectiva de trabajo, en caso que el trabajador exceda el límite de salarios arriba descrito no perderá el derecho al disfrute del beneficio.

CLÀUSULA 37: VIÁTICOS

La Entidad de Trabajo anticipará y/o reembolsará a sus Trabajadores, que por el desempeño de sus funciones tengan que ausentarse de su localidad de trabajo, las cantidades previamente acordadas entre las partes, por concepto de transporte, alimentación y alojamiento, y cuyos gastos serán justificados posteriormente por cada Trabajador mediante la presentación de las respectivas facturas o comprobantes. La Entidad de Trabajo se compromete a revisar trimestralmente las cantidades previamente acordadas entre las Partes. Aquellas Entidades de Trabajo que a la fecha del auto de homologación no hayan efectuado la respectiva revisión trimestral, se comprometen a efectuarla dentro de un lapso no mayor a 60 días.

CLÁUSULA 38: TELEFONIA E INTERNET PARA VISITADORES MÉDICOS

A los fines de facilitar la ejecución de las labores de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, las Entidades de Trabajo que le exigen a éstos el uso de Internet no residencial y de telefonía móvil celular, como herramienta de trabajo, se comprometen a asumir el costo total del plan básico a través de la contratación de la operadora telefónica de su preferencia. Aquellas Entidades de Trabajo que actualmente tengan establecido un convenio más favorable para sus Trabajadores, se obligan a mantener su práctica actual.

CLÁUSULA 39: VEHICULOS Y REINTEGROS DE GASTOS DE ALIMENTACION PARA VISITADORES MEDICOS Y/O REPRESENTANTES DE MEDICAMENTOS

1. Aquellas Entidades de Trabajo que tengan establecido un Plan de Vehículos para sus Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos donde se contemplen mejores beneficios que los previstos en el numeral 2 de la presente Cláusula, se obligan a mantener el citado Plan de Vehículos durante la vigencia de la presente Convención. Dicho Plan se ajustará a las condiciones de funcionalidad y seguridad exigidas por cada Entidad de Trabajo para la prestación del servicio, y comprenderá facilidades para la adquisición del vehículo.
2. En las restantes Entidades de Trabajo donde no exista un Plan de Vehículo que facilite la adquisición del mismo, y cuando el Visitador Médico y/o Representante de Medicamentos utilice el vehículo de su propiedad para el desempeño de sus funciones, éste tiene derecho a que le sean reembolsados los gastos de reparaciones, desgastes y desperfectos del vehículo, con un tope o límite máximo de hasta MIL DOSCIENTOS BOLIVARES EXACTOS (Bs. 1.200,00) anuales a partir del 1° julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, y HASTA MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 1.200,00) para los últimos seis meses de vigencia de esta Convención, no acumulables y que le serán entregados por la Entidad de Trabajo al Trabajador, una vez se genere el gasto. El Trabajador, en cada caso, está obligado a presentar a la Entidad de Trabajo las facturas y demás comprobantes de gastos. Las Partes convienen que los reembolsos de gastos aquí previstos no tienen carácter de salario a ningún efecto legal y/o contractual. Estas Entidades de Trabajo también se obligan a contratar una Póliza de Seguro para los vehículos de sus Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos hasta por un monto dé cobertura anual de TRES MIL BOLIVARES (Bs. 3.000,00) a partir del 1 julio de 2022, como indemnización anual por Casco y Responsabilidad Civil. El 80% del valor de la prima de la Póliza de Seguros antes referido, será pagado por la Entidad de Trabajo, y el 20% restante será asumido por el Trabajador, y financiado por la Entidad de Trabajo a 12 meses y sin intereses. Los vehículos que solo sean asegurables por Responsabilidad Civil, la Entidad de Trabajo asumirá el 100% del costo de la prima de la Póliza.
3. Cuando los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos no cumplan con el tiempo reglamentario para optar por el Plan de Vehículo o no lo estén disfrutando, las Entidades de Trabajo deberán adherirse al numeral 2 de esta Cláusula.
4. Asimismo, la Entidad de Trabajo podrá acordar con el Visitador Médico y/o Representante de Medicamentos que utilice su vehículo en el desempeño de sus funciones, el pago de una cantidad mensual por concepto de compensación o resarcimiento por el referido uso del vehículo como herramienta de trabajo. Las partes convienen que el pago aquí previsto no tiene carácter salarial a ningún efecto legal y/o contractual.
5. Estos beneficios son exclusivos para los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos en los términos establecidos en el Plan de Vehículo de la Entidad de Trabajo.
6. Las Entidades de Trabajo se comprometen a reembolsar a sus Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos de alimentación normales y necesarios, en que hayan incurrido, incluyendo los causados en su zona base, previa autorización y de acuerdo con lo previsto en la política interna de las respectivas Entidades de Trabajo.

CLÁUSULA 40: HORARIO DE TRASLADO PARA VISITADORES MÉDICOS Y/O REPRESENTANTES DE MEDICAMENTOS

Las Partes acuerdan que cuando se tengan que realizar reuniones de trabajo entre los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos y las Entidades de Trabajo, éstas últimas establecerán un horario que no implique el traslado del Trabajador por vía terrestre antes de las 7:00 a.m. ni después de las 5:00 p.m. Este mismo horario incluirá el traslado a sus zonas de trabajo foráneas desde su base en atención a lo estipulado en la LOPCYMAT y aquellas disposiciones reglamentarias que sean aplicables.

CLÁUSULA 41: MANEJO DE MUESTRAS MÉDICAS Y MATERIAL PROMOCIONAL

Será responsabilidad de cada Entidad de Trabajo el manejo y suministro de muestras médicas y/o material promocional, de acuerdo con las normas que rigen la materia. En consecuencia, no podrá obligarse al Visitador Médico y/o Representante de Medicamentos al almacenamiento de las mismas en su residencia.

CLÁUSULA 42: PREMIOS ANUALES POR MERITOS

1. La Entidad de Trabajo concederá anualmente a dos (2) por cada quince (15) de sus Trabajadores o por una fracción menor de quince (15) Trabajadores un (1) premio de CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00) a partir del primero (1ero) de julio de 2022. Al total de premios resultantes, se agregarán seis (6) o siete (7) premios más, por igual monto, según que la Entidad de Trabajo tenga menos de cien (100), o cien (100) o más Trabajadores a su servicio.
2. Además, la Entidad de Trabajo establecerá un (1) premio anual de CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00) a partir del primero (1ero) de julio de 2022 que se otorgará al mejor Aprendiz del año.
3. Los beneficiarios de estos premios serán escogidos de común acuerdo entre la Entidad de Trabajo y el Sindicato o el Comité Sindical de la respectiva Entidad de Trabajo en el curso del mes de Noviembre de cada año, teniendo en cuenta única y exclusivamente los méritos de los Trabajadores en su trabajo.
4. Estos premios se otorgarán y se harán efectivos en el curso de la primera (1era) quincena del mes de Diciembre de cada año.

CLÁUSULA 43: RÉGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES

1. Todo lo relativo al régimen de los derechos adquiridos de prestaciones sociales se regirá de conformidad con las correspondientes disposiciones legales y reglamentarias.
2. Durante la vigencia de su contrato individual de trabajo, el Trabajador tendrá derecho a recibir de la Entidad de Trabajo, abonos, préstamos o anticipos a cuenta de hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del saldo de sus prestaciones sociales en los casos siguientes:

a) Adquisición, construcción, mejora o reparación de su vivienda para el Trabajador y su familia.
b) Liberación de hipoteca sobre inmueble de su propiedad.
c) Enfermedad del Trabajador o de familiares que dependan del Trabajador.
d) Cambio de residencia.
e) Para satisfacer pensiones escolares en el caso de estudiar el Trabajador, su cónyuge o sus hijos.

3. También durante la vigencia de su contrato individual de trabajo, el Trabajador tendrá derecho a recibir de la Entidad de Trabajo, préstamos sin intereses cuyo monto será avalado con el veinticinco por ciento (25%) del saldo de la garantía de prestaciones sociales depositadas conforme a lo previsto en el artículo 144 de la LOTTT, en los casos señalados en el numeral 2 de esta Cláusula. El plazo que tendrá el Trabajador para pagar el préstamo no podrá ser mayor a treinta y seis (36) meses; pero si antes del vencimiento del plazo que se estipule, el Trabajador deja de prestar servicios para la Entidad de Trabajo, ésta tendrá derecho a efectuar la correspondiente compensación o deducción respecto del saldo deudor. 4. El monto de la garantía de prestaciones sociales que avala el préstamo no devengará intereses mientras no se haya pagado en su totalidad a la Entidad de Trabajo. Dichos abonos, anticipos o préstamos serán concedidos con la mayor brevedad posible, en un lapso no mayor de ocho (8) días continuos a partir de la solicitud. Aquella Entidad de Trabajo que otorgue los anticipos y/o préstamos en un lapso menor al aquí establecido deberá continuar aplicando dicho lapso.

CAPITULO VI
DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS

CLÁUSULA 44: PRODUCTOS GRATUITOS

1. La Entidad de Trabajo se compromete a facilitar gratuitamente a los Trabajadores, su cónyuge o la persona con quien mantenga relación concubinaria (unión estable de hecho), padres, hijos y abuelos, en cantidad suficiente de acuerdo a las necesidades de éstos, los productos medicinales de fabricación propia, que tenga en existencia. En el caso de los abuelos, la Entidad de Trabajo cubrirá la totalidad de las medicinas en caso de enfermedad aguda. Cada Entidad de Trabajo tendrá derecho a decidir la cobertura en caso de enfermedad crónica. A los efectos de este numeral se entiende por enfermedad aguda la que tiene una duración máxima de tres (3) meses.
2. Cuando se trate de productos medicinales que no son propiedad de la Entidad de Trabajo pero que ésta los fabrica, la Entidad de Trabajo en forma efectiva gestionará con el propietario del producto, su venta efectiva al Trabajador con el mayor descuento posible.

3. En todo caso, cuando se trate de productos medicinales para cuya entrega sea necesaria la prescripción facultativa, el Trabajador deberá presentar previamente el respectivo récipe médico.
4. Por lo que respecta a los productos de naturaleza no medicinal y de su propiedad, la Entidad de Trabajo también los facilitará gratuitamente a los Trabajadores y sus familiares, en cantidades suficientes de acuerdo con las necesidades de éstos y la naturaleza del producto.
5. En lo que atañe a los productos suntuarios de naturaleza no medicinal producidos por la Entidad de Trabajo, ésta los venderá en cantidad suficiente de acuerdo con las necesidades de éstos, a precio de mayor.
6. Si se tratare de productos de naturaleza no medicinal que no sean propiedad de la Entidad de Trabajo pero fabricados por ella, la Entidad de Trabajo gestionará con el propietario su venta al Trabajador con el mayor descuento posible, en cantidades suficientes, de acuerdo con las necesidades de éstos.
7. Igualmente, la Entidad de Trabajo se compromete a dar un trato preferente a las solicitudes de muestras médicas o productos originales medicinales que efectúe el Presidente o Presidenta y/o los Secretarios Generales de los SINDICATOS, y cumplirá con las mismas en la medida de sus posibilidades, y previa presentación del récipe médico cuando el caso lo amerite.
8. La Entidad de Trabajo conjuntamente con las Cámaras de la Industria Químico Farmacéutica y FETRAMECO, ayudarán en la gestión para la obtención de los medicamentos de aquellos trabajadores que padezcan enfermedades crónicas y agudas, según informe médico que acredite tal condición y, que la industria Químico Farmacéutica produzca y distribuya a nivel nacional.

CLÁUSULA 45: BECAS PARA TRABAJADORES

1. La Entidad de Trabajo concederá anualmente Becas que favorecerán a no menos de TREINTA Y CINCO (35) a CUARENTA Y CINCO (45) de sus Trabajadores al año, que según el número de Trabajadores a su servicio sea menor de ciento cincuenta (150), o de ciento cincuenta (150) o más Trabajadores, respectivamente, con el objeto de que éstos realicen estudios de capacitación educativa o de perfeccionamiento en un instituto educativo reconocido oficialmente. Una vez otorgada la Beca, su beneficiario tendrá derecho a mantenerla hasta el final de los estudios que hubiere estado cursando para el momento de recibirla, siempre y cuando en cada año lectivo obtenga una calificación final promedio de doce (12) o más puntos o, en caso que la evaluación sea cualitativa deberá ser correspondiente a la letra "D", en cuyo caso, la distribución se hará sólo respecto de las Becas restantes. En caso que el sistema de evaluación por puntos aquí existente sea modificado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, los Trabajadores beneficiarios mantendrán sus becas, hasta tanto las partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación. Si el becado fuere reprobado en el año escolar, o abandona los estudios para los cuales le fue concedida la Beca (excepto en caso de abandono debido a causas justificadas y debidamente comprobadas), aunque inicie otros, perderá la Beca y no tendrá derecho a aspirar a otra.
2. Las Becas deberán solicitarse a través del Sindicato o el Comité Sindical que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo, y su distribución se realizará conforme a las normas que de mutuo acuerdo establezcan la Entidad de Trabajo y el respectivo Sindicato o el Comité Sindical.
3. La Entidad de Trabajo pagará para el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022: a) Por concepto de matrícula y/o inscripción hasta la cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 250,00) al momento de la inscripción. b) Por concepto de mensualidad hasta la cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 250,00), la cual será pagada semestralmente. c) Por concepto de gastos relacionados con los estudios la cantidad de CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 50,00) mensuales.
4. El Trabajador becado tendrá derecho a una jornada diaria remunerada con la anticipación necesaria, en los días en que tenga que presentar exámenes finales.
5. El Trabajador que esté cursando estudios (beneficiario o no de esta Cláusula) tendrá derecho a realizar pasantías dentro o fuera de la respectiva Entidad de Trabajo; y a que se le otorgue el tiempo remunerado que sea necesario para realizar la misma, de conformidad con las disposiciones previstas en el Régimen Nacional sobre Pasantías en la Industria (FUNDEI). Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 46: CAJA DE AHORROS

1. La Entidad de Trabajo reconoce a sus Trabajadores el derecho de mantener funcionando, o constituir si no lo hubieren hecho todavía, una Caja o Fondo de Ahorros conforme a las respectivas disposiciones legales; y de común acuerdo entre las Partes.
2. La Entidad de Trabajo se compromete a descontar por nómina y a entregar a la Caja y/o al Fondo de Ahorros constituido por sus Trabajadores las sumas semanales o quincenales que éstos autoricen por escrito, siempre y cuando la suma autorizada se encuentre comprendida entre el CINCO POR CIENTO (5%) y el QUINCE POR CIENTO (15%) de sus respectivos salarios semanales o quincenales.
3. La Entidad de Trabajo se compromete a aportar a la Caja o al fondo de Ahorros de sus Trabajadores igual porcentaje al aportado por el Trabajador hasta un máximo equivalente de CIEN BOLIVARES (Bs. 100,00) mensuales a partir de 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023.
4. La entrega de las sumas que conforme a los numerales 2 y 3, debe efectuar la Entidad de Trabajo a la Caja y/o al Fondo Ahorros de sus Trabajadores, será realizada dentro de los primeros cinco (5) días continuos del mes calendario inmediato siguiente a aquel durante el cual se hubieren practicado las respectivas retenciones. Estas entregas se realizarán acompañadas de una relación en la cual deberán aparecer debidamente discriminadas las cantidades correspondientes a cada Trabajador por concepto de su ahorro, así como el aporte de la Entidad de Trabajo. Una copia de esta relación certificada por la Caja de Ahorros y/o Fondo de Ahorros se le entregará al Sindicato o al Comité Sindical cada mes. La Entidad de Trabajo que retenga los aportes de los Trabajadores y no los deposite dentro del término estipulado en esta Cláusula, deberá pagar los intereses correspondientes por ese atraso de acuerdo con la tasa pasiva promedio de los seis (6) principales Bancos Comerciales y Universales del país en el mercado.
5. En el caso de que el pago de las sumas previstas en los numerales 2 y 3 de esta Cláusula no lo realice la Entidad de Trabajo a través de depósitos en la cuenta bancaria de la Caja y/o Fondo de Ahorros, la Entidad de Trabajo le concederá a un (1) directivo el permiso remunerado necesario para efectuar este depósito. Igualmente, la Entidad de Trabajo facilitará sus instalaciones y concederá los permisos necesarios para las reuniones de los asociados previstas en sus respectivos Estatutos. En aquellas Entidades de Trabajo donde existan Cajas y/o Fondos de Ahorros que contengan normas más favorables a los Trabajadores, las mismas serán válidas y seguirán aplicándose.
6. En aquellas Entidades de Trabajo donde no estén constituidas legalmente la Caja de Ahorro y/o Fondo de Ahorro, éstas mantendrán una cantidad de SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,00) para préstamos de sus Trabajadores. Los préstamos serán sin intereses y pagados en un número de cuotas semanales no mayor a Cincuenta y Dos (52). Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores

CLÁUSULA 47: SALÓN COMEDOR

1. La Entidad de Trabajo se obliga a mantener en condiciones adecuadas, un local para que sus Trabajadores lo utilicen durante las horas de reposo destinadas a comida o refrigerio.
2. El salón comedor lo deberá mantener la Entidad de Trabajo en condiciones higiénicas y dotadas de las siguientes facilidades mínimas:
   a) Asientos;
   b) Mesas;
   c) Surtidor de agua potable fría y caliente con dispensador de vasos;
   d) Lavamanos, jabón y toallas de papel;
   e) Aire acondicionado;
   f) Calentador de Comida;
   g) Estantería;
   h) Una (1) nevera cuyo tamaño se determinará de acuerdo con el número de Trabajadores de la Entidad de Trabajo;
   i) Servilletas desechables;
   j) Recipientes para basura;
   k) Un televisor que también podrá ser utilizado para proyectar a los Trabajadores videos relacionados con la LOPCYMAT, y otras advirtiéndoles sobre los riesgos que conllevan su trabajo, los daños que pueden causarle y aleccionándolos en los principios de su prevención.
3. Si la Entidad de Trabajo diere a sus Trabajadores facilidades mayores que las estipuladas en esta Cláusula, continuará haciéndolo.

CLAUSULA 48: VIVIENDA

1. Cuando el Trabajador, o un grupo de Trabajadores, o el Sindicato, se lo requiera, la Entidad de Trabajo solicitará de una Entidad de Ahorro y Préstamo, o de otra Institución con finalidad similar, la adjudicación de vivienda para sus Trabajadores. Esta solicitud la repetirá la Entidad de Trabajo cada vez que tuviere oportunidad de conseguirle vivienda a su Trabajador si así le fuere solicitado por el mismo Trabajador, por el grupo de Trabajadores, o por el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo, de la presente normativa laboral.
2. El Trabajador tendrá derecho a que la Entidad de Trabajo le conceda permiso remunerado para atender las diligencias necesarias para la adquisición de la vivienda, para lo cual deberá presentar la respectiva justificación.
3. Además, la Entidad de Trabajo queda obligada al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de vivienda.
4. La Entidad de Trabajo informará anualmente a FETRAMECO y/o al Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo, el monto total de lo pagado anualmente por concepto del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, y el número de soluciones habitacionales entregadas a los Trabajadores de la Entidad de Trabajo, que haya tenido conocimiento.
5. Adicionalmente, se aplicará lo dispuesto en la LOTTT.

CLÁUSULA 49: MATRIMONIO

1. Cuando un Trabajador contraiga matrimonio durante la vigencia de la presente Convención, la Entidad de Trabajo le concederá:
a) Diez (10) días continuos de permiso remunerado; y
b) Una bonificación equivalente a SEISCIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 600,00) a partir del primero (1ero) de julio de 2022, incluyendo el pago del beneficio de Comida previsto en el numeral 2 del Literal "B" de la Cláusula 35: Refrigerio y

Comida, de la presente Convención. Esta bonificación se pagará a cada contrayente, si ambos prestan servicios en la misma Entidad de Trabajo.
2. El Trabajador tendrá derecho a disfrutar del permiso remunerado previsto en el literal "a" del numeral 1 de esta Cláusula, dentro de los noventa (90) días inmediatos siguientes a la fecha de celebración del matrimonio civil o eclesiástico, a elección del Trabajador, pero deberá avisarlo a la Entidad de Trabajo por escrito, antes de hacer uso del mismo, por lo menos con diez (10) días continuos de anticipación.
3. La bonificación de que trata el literal "b" del numeral 1 de esta Cláusula se le pagará al Trabajador a más tardar el día hábil inmediato anterior al primer día del permiso estipulado en el literal "a" del numeral 1 de esta Cláusula.
4. Dentro de los siete (7) días hábiles inmediatos siguientes al vencimiento del período de permiso de que trata el literal "a" del numeral 1 de esta Cláusula, el Trabajador deberá presentar a la Entidad de Trabajo copia del Acta de Matrimonio. Si no lo hiciere así, la Entidad de Trabajo queda autorizada para descontarle de su salario o de cualquier otro pago que deba realizarle, tanto los salarios correspondientes al período de permiso, como la bonificación.
5. En ningún caso el matrimonio que celebren dos (2) Trabajadores de la misma Entidad de Trabajo podrá ser invocado como causal de despido de cualquiera de ellos.
6. Las Partes convienen expresamente que la presente ayuda no forma parte del salario del Trabajador para ninguno de los efectos legales.

CLÁUSULA 50: NACIMIENTO DE HIJOS

1. Cuando a un Trabajador le nazca un hijo, la Entidad de Trabajo le concederá:
a) Dieciséis (16) días continuos de permiso remunerado al padre.
b) Una ayuda equivalente a SETECIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 700,00) a partir del primero (1ero) de julio de 2022.
c) En caso de partos múltiples, la ayuda total será de SETECIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 700,00), a partir del primero (1ero) de julio de 2022, por cada hijo. Si el padre y la madre trabajaren en la misma Entidad, la ayuda será pagada a cada uno de ellos. El pago de la ayuda se hará preferentemente por intermedio de la madre del niño.
2. El permiso previsto en el literal "a" del numeral anterior, se concederá al Trabajador previa solicitud escrita del mismo, pero el Trabajador deberá dentro de los siete (7) días hábiles inmediatos siguientes, entregar a la Entidad de Trabajo la constancia de presentación del hijo y/o la copia del acta de reconocimiento. Si el Trabajador no presentare oportunamente la constancia correspondiente, la Entidad de Trabajo podrá descontarle de su salario, o de cualquier otro pago que deba realizarle, los salarios correspondientes a los días de permiso.
3. La ayuda establecida en el literal "b" del numeral 1 de esta Cláusula, se pagará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes, a la entrega de la constancia de presentación del hijo o la copia certificada del acta de reconocimiento.
4. La Entidad de Trabajo conviene en conceder permiso remunerado, durante un período máximo de veintiséis (26) semanas a la Trabajadora, a quien durante la vigencia de esta Convención se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años, conforme lo establecido en el artículo 340 de la LOTTT.
5. La Entidad de Trabajo concederá durante el tiempo del permiso el beneficio de "Comida" establecido en el literal "B" de la cláusula 35 de esta convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 51: SUBSIDIO FAMILIAR

1. La Entidad de Trabajo conviene en mantener un subsidio familiar, en beneficio de los hijos de sus Trabajadores, cuyo salario mensual sea igual o menor a cinco (5) salarios mínimos nacionales. Este subsidio estará sujeto a las siguientes reglas: a) El monto será de DOS BOLIVARES CON SESENTA Y SIETE (Bs. 2,67) diarios u OCHENTA BOLIVARES (Bs. 80,00) mensuales entre el 1° de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, por cada hijo amparado en esta Cláusula, b) El subsidio se mantendrá sólo respecto de los hijos de los Trabajadores que obtuvieron el beneficio durante cualesquiera de los ocho (8) Contratos Colectivos de Trabajo anteriores y de los hijos de los Trabajadores que nazcan durante la vigencia de esta Convención, c) El subsidio se pagará hasta que el respectivo hijo cumpla los catorce (14) años de edad, d) El subsidio comenzará a pagarse a partir de la fecha en que el Trabajador presente a la Entidad de Trabajo la constancia de inscripción del hijo en el Registro Civil o la copia del Acta de Reconocimiento, e) El subsidio se pagará por semanas vencidas o por quincenas vencidas, según la modalidad de pago del respectivo Trabajador, pero si el padre y la madre trabajaren en la misma Entidad de Trabajo, el pago se realizará por intermedio de la madre. Queda a salvo lo dispuesto en el numeral 4 de esta Cláusula.
2. Una vez se inicie el pago del subsidio conforme a lo establecido en esta Cláusula, el hijo beneficiado lo continuará recibiendo, aunque el respectivo Trabajador pasare a devengar un salario mensual superior al límite establecido en el numeral 1 de esta Cláusula.
3. El subsidio familiar obtenido conforme a las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores, se continuará pagando en las condiciones estipuladas en esas Convenciones, a los Trabajadores a quienes durante la vigencia de esas Convenciones les nació un hijo, salvo por lo que respecta al monto, el cual se ajustará a parir de la fecha de vigencia de esta Convención, a la cantidad estipulada en el literal "a", del numeral 1 de la presente Cláusula.
4. En caso de mandato judicial que ordene a la Entidad de Trabajo retener los salarios del Trabajador, para el pago de una pensión alimentaria de alguno de sus hijos beneficiarios de esta Cláusula, las partes acuerdan que a la suma a retener por mandato legal se agregará el subsidio familiar aquí previsto. El referido pago se realizará a la persona autorizada judicialmente para recibir la retención.
5. El subsidio familiar establecido en esta Cláusula dejará de pagarse, en caso de fallecimiento del hijo beneficiario y/o cuando el Trabajador deje de prestar servicios para la Entidad de Trabajo. El subsidio familiar no se considerará como salario a ningún efecto legal y/o contractual. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores. Las partes acuerdan que en virtud del contexto excepcional en el cual se ha negociado esta convención colectiva de trabajo, en caso que el trabajador exceda el límite de salarios arriba descrito no perderá el derecho al disfrute del beneficio.

CLÁUSULA 52: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL Y CUIDADO DIARIO

1. La Entidad de Trabajo se obliga a cumplir con las obligaciones que imponen los artículos 343, 344 y 345 de la LOTTT, para los hijos de los Trabajadores que no hayan cumplido seis (6) años de edad. Si el menor cumpliese los seis (6) años de edad antes de finalizar el año escolar se mantendrá el beneficio hasta su término.
2. Asimismo, las Partes acuerdan que a los hijos de los Trabajadores, a quienes no se les apliquen las anteriores disposiciones, cuando la persona o institución que se encargue del cuidado del hijo del Trabajador no esté inscrita en el organismo oficial que corresponda, la Entidad de Trabajo se compromete a pagar hasta la suma de Cien Bolívares (Bs. 100,00) mensuales en el período comprendido entre el 1 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022; previa presentación del recibo que compruebe el gasto ocasionado por este concepto y dentro de los límites de edad fijados en esta Cláusula.
3. Es entendido que en ningún caso existirá obligación de pagar hasta las sumas antes señaladas, cuando la Entidad de Trabajo proporcione el servicio de centro de educación inicial o cuidado diario. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 53: JUGUETES

1. La Entidad de Trabajo concederá anualmente un beneficio a cada uno de los Hijos de los Trabajadores que devenguen un salario mensual igual o menor a cinco (5) salarios mínimos nacionales y cuyo hijo no hubiese cumplido trece (13) años de edad, un juguete con un costo no inferior a SETECIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs.750,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención entre el primero de julio de 2022 al 30 de junio de 2023. Los juguetes serán entregados en un acto que será realizado por la Entidad de Trabajo de común acuerdo con el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo, durante el transcurso de los meses de Noviembre o Diciembre de cada año.
2. Si el padre y la madre trabajaren en la misma Entidad de Trabajo, el beneficio estipulado en el numeral 1 de esta Cláusula, se causará por cada uno de los padres.
3. Aquellos Trabajadores que vienen disfrutando de este beneficio para sus hijos, no lo perderán sino hasta que lleguen a devengar seis (6) salarios mínimos nacionales.
4. Aquellas Entidades de Trabajo que realizan fiestas infantiles las seguirán manteniendo. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores. Las partes acuerdan que en virtud del contexto excepcional en el cual se ha negociado esta convención colectiva de trabajo, en caso que el trabajador exceda el límite de salarios arriba descrito no perderá el derecho al disfrute del beneficio.

CLÁUSULA 54: ÚTILES ESCOLARES

La Entidad de Trabajo entregará anualmente al Trabajador cuyo salario mensual sea igual o menor a seis (6) salarios mínimos nacionales, la suma de OCHOCIENTOS BOLÍVARES EXACTOS (Bs. 800,00) durante el segundo año de vigencia de esta Convención entre el 1o. de julio de 2022 al 30 de junio de 2023, por cada hijo que tenga cursando estudios correspondientes a la educación Preescolar, Básica (primaria o secundaria), y que estuviere inscrito en un plantel educativo reconocido oficialmente, suma que estará destinada a la adquisición de útiles escolares para sus hijos.
1. Esta contribución la entregará la Entidad de Trabajo al comienzo del año escolar. El Trabajador deberá presentar la lista de útiles escolares sellada y firmada por el plantel educacional, en caso de aquellas instituciones educativas que no entreguen lista de útiles, bastará con la presentación de la constancia de inscripción del respectivo plantel.
2. Si ambos padres trabajan en la misma Entidad de Trabajo la contribución se pagará a cada uno de ellos.
3. Si la Entidad de Trabajo concediere a los mismos fines establecidos en el numeral 1 de esta Cláusula, cantidades mayores o beneficios complementarios, deberá mantenerlos en las condiciones vigentes. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y

servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores. Las partes acuerdan que en virtud del contexto excepcional en el cual se ha negociado esta convención colectiva de trabajo, en caso que el trabajador exceda el límite de salarios arriba descrito no perderá el derecho al disfrute del beneficio.

CLÁUSULA 55: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

1. Las Entidades de Trabajo se comprometen a mantener en cada año lectivo:
a) En beneficio de los hijos de sus Trabajadores que estén cursando estudios correspondientes a la educación básica, diversificada o técnica. Veinte (20) becas mensuales a partir del 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre del 2022 por TRESCIENTOS BOLIVARES (Bs. 300,00), por cada Cuarenta y cinco (45) Trabajadores o fracción menor de Cuarenta y Cinco (45) Trabajadores. Estas becas se distribuirán durante el mes calendario inmediato anterior al inicio del año escolar, entre los hijos de los Trabajadores que en el año escolar inmediato anterior hubiesen obtenido una calificación final promedio de doce (12) puntos o más. En caso que la evaluación se realice por el sistema cualitativo la calificación final promedio deberá ser equivalente a la letra "D". En el caso de que el sistema de evaluación por puntos aquí estipulado sea modificado por el Ministerio de Educación, los hijos becados de los Trabajadores mantendrán sus becas hasta tanto las Partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación. A la primera mensualidad de la beca, se agregará el monto de la matrícula, inscripción, ayuda o colaboración, independientemente como se denomine,
b) En beneficio de los hijos de sus Trabajadores que estén cursando estudios correspondientes a la educación universitaria, y cuyos estudios no permitan al estudiante ejecutar un trabajo remunerado, la Entidad de Trabajo concederá Veinticinco (25) becas mensuales a partir del 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre del 2022 por TRESCIENTOS BOLIVARES (Bs. 300,00), cada una. Estas becas se otorgarán en el curso del mes calendario que de común acuerdo fijen la Entidad de Trabajo y el Sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo. A la primera mensualidad de la beca, se le agregará el monto de la matrícula, Inscripción, ayuda o colaboración, independientemente como se denomine.
2. La distribución de las becas establecidas en los literales "a" y "b" del numeral 1, de esta Cláusula, se realizará conforme a las normas que de mutuo acuerdo establezcan la Entidad de Trabajo y el Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo.
3. Cuando el estudiante becado obtenga una calificación definitiva promedio de doce (12) o más puntos, tendrá derecho a mantener su beca para el año lectivo inmediato siguiente y, en consecuencia, la asignación (si procediere) se hará sólo respecto a las becas restantes. En el caso de que el sistema de evaluación por puntos aquí estipulado sea modificado por el Ministerio de Educación, los hijos becados de los Trabajadores mantendrán sus becas, hasta tanto las Partes de común acuerdo, establezcan un nuevo sistema de evaluación. Si el becado fuere reprobado en un año lectivo o abandona los estudios para los cuales le fue concedida la beca (excepto en caso de abandono debido a causas justificadas y debidamente comprobadas), aunque inicie otros, perderá la beca y no tendrá derecho a aspirar a otra. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 56: PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

1. La Entidad de Trabajo se compromete a desarrollar y a evaluar, conjuntamente con el Sindicato, las diferentes licitaciones o propuestas alternativas para la ejecución del Plan Vacacional, para los hijos de los Trabajadores hasta los doce (12) años de edad, durante el periodo de vacaciones escolares.
2. Cuando por razones geográficas se imposibilite el disfrute del Plan Vacacional por parte de los hijos de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, éstos tendrán derecho a solicitar a la Entidad de Trabajo el reembolso del valor hasta el equivalente al costo individual del Plan Vacacional contratado por las respectivas Entidades de Trabajo, previa presentación de la factura correspondiente.

CLÁUSULA 57: AYUDA PARA TRABAJADORES CON HIJOS CON PROBLEMAS EXCEPCIONALES

1.La Entidad de Trabajo conviene en gestionar en una institución especializada, las becas necesarias para la atención de los hijos de los Trabajadores con problemas excepcionales.
2. La Entidad de Trabajo tendrá un plazo de hasta dos (2) meses para gestionar las referidas becas, a partir de la fecha de la solicitud que por escrito le presente el Trabajador, el Sindicato de la respectiva Entidad de Trabajo.
3. En caso que transcurra el plazo indicado en el numeral 2 de la presente Cláusula, y la Entidad de Trabajo no logre obtener la beca en alguna institución especializada, conviene en pagarle al Trabajador la suma de TRESCIENTOS BOLÍVARES (Bs.300,00) mensuales para el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, por concepto de ayuda para la atención del hijo. Antes de efectuar el pago, el Trabajador deberá presentar a la Entidad de Trabajo el informe del médico tratante que certifique la referida condición. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores

CLAUSULA 58: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

1. En caso de fallecimiento del cónyuge del Trabajador al servicio de la Entidad de Trabajo o en defecto de cónyuge, la persona con quien hubiere mantenido relación concubinaria, o de sus hijos, o de alguno de sus padres, o abuelos, o hermanos, la Entidad de Trabajo conviene:
a) En concederle un permiso remunerado de ocho (8) días continuos, incluyendo el pago del beneficio de Comida previsto en el numeral 2 del literal "B" de la Cláusula N° 35 Refrigerio y Comida, de la presente Convención.
b) La Entidad de Trabajo se obliga a contratar una póliza por servicios funerarios de gastos de entierro o cremación; dicha póliza será escogida de mutuo acuerdo con el Sindicato. En ningún caso podrán concederse de manera simultánea el pago de los servicios funerarios de gastos de entierro y cremación. El trabajador se compromete a suministrar toda la información necesaria del grupo familiar arriba descrito para la afiliación a la póliza correspondiente.
c) Cuando el fallecido fuere hermano o abuelo del Trabajador, procederá igualmente de manera inmediata la contribución prevista en el literal "b" de la presente Cláusula, en el entendido que el Trabajador deberá presentar posteriormente copia del Acta de Defunción, en los términos del numeral 2 de la presente Cláusula. Las Partes acuerdan que si el fallecido fuere nieto, sobrino, suegro o tío, se le otorgará al trabajador dos (2) días continuos de permisos remunerados, en el entendido que el trabajador deberá presentar posteriormente copia del Acta de Defunción.
2. Los beneficios establecidos en el numeral 1 de esta Cláusula deberán concederse al trabajador inmediatamente que la Entidad de Trabajo sea notificada, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, del fallecimiento del familiar. El trabajador deberá consignar a la Entidad de Trabajo dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a dicha notificación, copia del acta de Defunción. Si dentro del plazo señalado en este numeral, el Trabajador no presentare a la Entidad de Trabajo la constancia requerida, la Entidad de Trabajo le descontará de sus salarios o de cualquier otra cantidad que deba pagarle por cualquier concepto, tanto los salarios correspondientes al permiso.

CLÁUSULA 59: PÓLIZA DE VIDA

1. La Entidad de Trabajo se compromete a mantener en vigencia, o a contratar si para la fecha de inicio de la vigencia de esta Convención no lo hubiere hecho, a, su propio costo, una póliza colectiva para la cobertura de los riesgos de muerte del Trabajador a su servicio por la cantidad de SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,00) con vigencia a partir del día primero (1º) de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, en beneficio de las personas que indique el Trabajador, pero con la limitación de que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización deba pagarse en beneficio de sus hijos menores de edad, si los tuviere. Si el Trabajador no designare los beneficiarios de la indemnización, se aplicará supletoriamente el orden de prelación excluyente que se indica en el numeral 2 de esta Cláusula.
2. Si la Entidad de Trabajo no contratare la póliza colectiva a que se contrae el numeral 1 de esta cláusula, deberá pagar una indemnización equivalente a SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,00) con vigencia a partir del día primero (1º) de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, de conformidad con el numeral 1 de la presente Cláusula, en beneficio exclusivo de los familiares del Trabajador fallecido, que se indican en el siguiente orden de prelación excluyente: a) Hijos menores de edad e hijos mayores de edad incapacitados para el trabajo en forma absoluta y permanente, b) Cónyuge sobreviviente o, en defecto del éste, la persona con quien para la fecha de su fallecimiento el Trabajador hubiera mantenido relación concubinaria. c) Hijos mayores de edad, d) Padres. Dentro de cada orden de prelación, la distribución se hará en partes iguales, entre todas las personas que califiquen en el indicado orden de prelación. Este pago lo hará la Entidad de Trabajo de acuerdo con las condiciones de la póliza, a los beneficiarios que hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses inmediatos siguientes al fallecimiento del Trabajador, y que hubieren comprobado dentro de ese mismo período, su condición de beneficiaros. Si vencido este plazo sin que ninguno de los indicados beneficiarios hubiere reclamado el pago de la indemnización, se extinguirá cualquier obligación de la Entidad de Trabajo al respecto. Si vencido el plazo de tres (3) meses antes señalado alguno de los beneficiarios reclamantes no hubiere comprobado su condición de tal, se le concederá una prórroga de tres (3) meses adicionales contados a partir del vencimiento concedido, en primer término. Vencida esta prórroga sin que el reclamante hubiere comprobado su condición de beneficiario, se extinguirá respecto de él, cualquier obligación de la Entidad de Trabajo por los conceptos expresados en esta Cláusula. El pago se realizará dentro de los treinta (30) días continuos inmediatos siguientes al vencimiento del plazo señalado en primer término o del vencimiento de la prórroga, si la hubiere.
3. La póliza de vida a que se contrae esta Cláusula, llevará un anexo de doble protección que asegure una indemnización doble del capital asegurado, por muerte accidental y que comprende la cobertura de riesgos de desmembramiento por accidente hasta el máximo del capital básico asegurado. Si la Entidad de Trabajo no contratare esta póliza también pagará esta doble indemnización.
4. Si la Entidad de Trabajo tuviere una póliza colectiva o un sistema de cobertura mejor que el establecido en esta Cláusula, tal póliza o sistema se mantendrá en vigencia con las condiciones establecidas.

CLÁUSULA 60: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

1. En caso de fallecimiento de un Trabajador a su servicio, la Entidad de Trabajo se compromete a asumir el costo de los servicios funerarios, entierro o cremación, así

como el traslado del Trabajador fallecido hasta la funeraria, y desde ésta hacia el lugar de entierro o cremación, siempre que el mismo sea dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.
2. Cuando el fallecimiento del Trabajador ocurra como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional, los beneficios previstos en el literal "b", del numeral 2, de la Cláusula N° 63: Pago de Indemnizaciones, y Cláusula N° 64: Bono por Discapacidad, se pagarán:
a) Por lo que respecta a las prestaciones sociales, como se indica en el numeral 3 de esta Cláusula;
b) Por lo que respecta a la totalidad de las cantidades adeudadas al Trabajador, diferentes a las prestaciones sociales y al Bono por Discapacidad, le serán pagadas a los familiares del Trabajador en el orden que se indica en el numeral 2 de la Cláusula N° 59: Póliza de Vida, en el orden de prelación excluyente, y en los mismos términos y condiciones que allí se indican.
3. Las sumas que la Entidad de Trabajo adeude al Trabajador para el momento del fallecimiento y las que, a excepción de la obligación establecida en el numeral 1 de esta Cláusula, y de los beneficiarios previstos en el literal "b" del numeral 2 de esta Cláusula, que se causen con ocasión o con motivo del fallecimiento del Trabajador, se pagarán conforme a lo que dispongan las respectivas disposiciones legales.
4. En caso de fallecimiento de un Trabajador a su servicio, la Entidad de Trabajo concederá permiso remunerado a una delegación de cinco (5) Trabajadores para que asistan al acto de entierro en representación de los Trabajadores de la Entidad de Trabajo. La designación de los integrantes de la delegación será realizada por el Sindicato o el Comité Sindical, y deberá ser participada por escrito a la Entidad de Trabajo antes de que los designados hagan uso del permiso concedido en este numeral.
5. Dentro de los treinta (30) días siguientes contados a partir de la firma de la presente Convención, FETRAMECO presentará a consideración de las Cámaras a través de una Cooperativa creada para tal fin, una propuesta de un régimen contributivo de servicio de previsión funeraria para los Trabajadores. A este efecto, la contribución de la Entidad de Trabajo para el pago de las primas anuales de esas pólizas funerarias, no excederá anualmente, del costo estadístico anual de los citados beneficios.

CAPITULO VII
DISPOSICIONES REFERENTES A LA TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS

CLÁUSULA 61: ESTABILIDAD

1. La Entidad de Trabajo conviene en mantener la estabilidad de sus Trabajadores tal como lo establece el artículo 85 de la LOTTT, así como el artículo 93 de la Constitución.
2. Asimismo, tomando en cuenta que los avances tecnológicos deben ir en procura del mayor bienestar de los Trabajadores, las Entidades de Trabajo realizarán los mayores esfuerzos en reubicar con el mismo salario y beneficios a los Trabajadores que puedan resultar desplazados como consecuencia de la automatización de la industria, las buenas prácticas de manufactura, en el entendido que en el momento en que se presente una situación de esa naturaleza las Partes se reunirán para buscar una solución.
Parágrafo Único: En caso de que la estabilidad del Trabajador esté comprometida, la Entidad de Trabajo se obliga a discutir esta situación con el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores o Comité Sindical.

CLÁUSULA 62: PAGO DE CONTINUACIÓN FACULTATIVA

1. Cuando el Trabajador asegurado cumpla sesenta (60) años de edad, si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años si es mujer, sin haber cubierto el mínimo de setecientas cincuenta (750) cotizaciones para optar al beneficio de la pensión de vejez que establece la Ley del Seguro Social, tendrá derecho a retirarse de la Entidad de Trabajo y a que ésta continúe pagando al IVSS, las cotizaciones que le corresponden a la Entidad de Trabajo así como también las que le correspondan al Trabajador, hasta cubrir el mínimo indicado, siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:
a) Que el Trabajador para la fecha de su retiro, tenga por lo menos ocho (8) años al servicio de la Entidad de Trabajo.
b) Que el Trabajador, para la fecha de su retiro de la Entidad de Trabajo, tenga acreditadas en el IVSS, un número no menor de Cuatrocientos Dieciséis (416) cotizaciones.
c) Que el Trabajador ejerza la continuación facultativa ante el IVSS para obtener el beneficio de la pensión de vejez, conforme a las disposiciones del artículo 6 de la Ley del Seguro Social o del sistema que lo sustituya.
2. Las obligaciones de la Entidad de Trabajo por los conceptos expresados en esta Cláusula no excederán en ningún caso de Trescientos Treinta y Cuatro (334) cotizaciones, según que la terminación de los servicios haya ocurrido por despido o por renuncia. Las Partes acuerdan revisar la presente Cláusula una vez sea aprobado un nuevo Régimen Prestacional de Empleo.

CLÁUSULA 63: PAGO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES

1. Todo lo relativo a las indemnizaciones que la Entidad de Trabajo deba pagar a sus Trabajadores, con ocasión o con motivo de la terminación de sus servicios, se regirá de conformidad con lo establecido en los artículos 141 y 142 de la LOTTT, la presente Convención y las demás disposiciones aplicables.
2. Cuando la terminación de los servicios ocurra como consecuencia de haber quedado el Trabajador discapacitado para el trabajo, en forma absoluta y permanente, como consecuencia de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, la Entidad de Trabajo se obliga a pagar la indemnización prevista en el artículo 92 de la LOTTT. Todo esto se regirá, por lo establecido en la LOPCYMAT.
3. En todo caso de terminación de servicios, el Trabajador tendrá derecho al pago de las vacaciones vencidas o fraccionadas, según sea el caso, y a las utilidades proporcionales, conforme a lo establecido en la Cláusula N° 25: Vacaciones y, Cláusula N° 34: Utilidades, de la presente Convención.
4. El pago de las prestaciones e indemnizaciones señaladas en la presente Cláusula, deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha del despido, renuncia o discapacidad. De lo contrario, el retraso en el pago, se computará como días trabajados y como tal deberán ser pagados, en el cálculo de las indemnizaciones que le corresponden. En caso que el Trabajador no efectúe el cobro de la liquidación, la Entidad de Trabajo quedara exonerada del pago de la indemnización antes señalada, siempre que informe por escrito al Sindicato, o a FETRAMECO, que el cheque de la liquidación está a la orden del Trabajador.

CLÁUSULA 64: BONO DE DISCAPACIDAD

En caso de discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, siempre que tal discapacidad absoluta y permanente sea certificada por el IVSS, el respectivo Trabajador tendrá derecho a que la Entidad de Trabajo para la cual preste servicios le pague, además de las indemnizaciones y beneficios que puedan corresponderle, conforme a lo establecido en la Cláusula N° 63: Pago de Prestaciones e Indemnizaciones, una bonificación especial, conforme a las siguientes reglas:
a) Si la causa de la discapacidad fuere una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo, la bonificación consistirá en el equivalente a Trescientos Ochenta (380) días de su salario,
b) Si la causa de la discapacidad fuere una enfermedad no ocupacional o un accidente común, la bonificación consistirá en el equivalente a Trescientos Cincuenta (350) días de salario,
c) A los efectos de esta Cláusula, queda entendido que el bono de discapacidad es adicional a lo establecido en la LOPCYMAT.

CLÁUSULA 65: AUMENTO DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD

1. El Trabajador al servicio de la Entidad de Trabajo que durante la vigencia de la presente Convención cumpla CINCO, DIEZ, QUINCE, VEINTE, VEINTICINCO, TREINTA, TREINTA Y CINCO, o más años de servicios ininterrumpidos en la Entidad de Trabajo, contados desde el inicio de su relación laboral, tendrá derecho a recibir a partir de la fecha aniversario, a partir del primero (1º) de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023 un aumento mensual de TREINTA BOLIVARES (Bs. 30,00), TREINTA Y CINCO BOLIVARES (Bs.35,00), CUARENTA BOLIVARES (Bs. 40,00), CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 50,00), SETENTA BOLIVARES (Bs. 70,00), OCHENTA BOLIVARES (Bs. 80,00), y CIEN BOLIVARES (Bs. 100,00), respectivamente.
2. En ningún caso se tomarán en cuenta las fracciones para el cálculo y pago del beneficio contemplado en esta Cláusula. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores

CLÁUSULA 66: SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD

La Entidad de Trabajo conviene en contratar una póliza colectiva de Hospitalización, Cirugía y Maternidad. Esta póliza cubrirá a los Trabajadores, cónyuges o concubina, y sus hijos hasta los 25 años de edad, en el entendido que el CIEN POR CIENTO (100%) del costo de la póliza para el Trabajador, su cónyuge o concubina, y sus hijos hasta los 25 años de edad, será sufragado por la Entidad de Trabajo. La cobertura de la póliza será de SEIS MIL BOLIVARES (Bs. 6.000,00) con vigencia partir del día primero (1º) de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023. En aquellos casos que las condiciones de las pólizas prevean un deducible, la Entidad de Trabajo asumirá el pago del deducible del Trabajador. Los derechos en ella establecidos se aplicarán de acuerdo con las condiciones de la respectiva póliza, siendo potestativo para el Trabajador acogerse a dicho seguro. La Entidad de Trabajo favorecerá la inclusión de los padres de los Trabajadores en las pólizas colectivas que se contraten en aplicación de la presente Cláusula, en el entendido que el costo de la prima de los padres será sufragado en su totalidad por el Trabajador. Las Entidades de Trabajo que tuvieren un plan de seguros (H.C.M) superior al establecido en esta cláusula continuarán haciéndolo de la misma manera. La Entidad de Trabajo exigirá a la compañía aseguradora la emisión de carnets de identificación por cada uno de los asegurados. La Entidad de Trabajo se compromete a informar a los Trabajadores la fecha de vigencia de la póliza e igualmente informará al Sindicato, al Comité Sindical afiliado a FETRAMECO, el alcance y beneficios de la póliza de H.C.M. El Sindicato podrá presentar alternativas de contratación y conjuntamente con la Entidad de Trabajo tendrán la mejor disposición para seleccionar las pólizas que favorezcan los intereses de los Trabajadores. Las partes acuerdan que los incrementos aprobados en esta cláusula, en cuanto a cuantía y frecuencia de pago, se dan solo en esta ocasión, de forma única, temporal y excepcional; como consecuencia del complejo contexto económico que se traduce en alta inflación y escasez de algunos rubros, que dificulta el acceso de los trabajadores y trabajadoras a bienes y servicios. Lo anteriormente señalado obedece a un evento temporal y excepcional en beneficio de los trabajadores.

CLÁUSULA 67: INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

La Entidad de Trabajo se obliga a pagar los intereses sobre la garantía de las prestaciones sociales conforme a lo establecido en el artículo 143 de la LOTTT. En aquellos casos en los cuales la garantía de prestaciones sociales sea acreditada en la contabilidad de la Entidad de Trabajo, a elección del Trabajador, el pago de los intereses producidos deberá ser realizado por la Entidad de Trabajo, dentro de los veintiún (21) días siguientes al cumplimiento del año.

CLÁUSULA 68: BONIFICACIÓN ESPECIAL AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR RENUNCIA O FALLECIMIENTO CON TRECE (13) O MÁS AÑOS DE SERVICIO

La Entidad de Trabajo conviene en pagar a los Trabajadores a quienes se les aplique la presente Convención, siempre y cuando éstos tengan trece (13) años o más al servicio de esa Entidad de Trapajo, además de las prestaciones sociales establecidas como derecho adquirido en los artículos 141 y 142 de LOTTT, una bonificación adicional equivalente a Trescientos Treinta (330) días de salario integral, calculados con base al salario de su último mes efectivo de labores para los Trabajadores a salario fijo; o el promedio de los últimos seis (6) meses para los Trabajadores con salario variable, siempre y cuando se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Que estén activos para la fecha de depósito de la presente Convención,

b) Que tengan trece (13) o más años de servicios continuos e ininterrumpidos en la misma Entidad de Trabajo,

c) Que la causa de finalización de la relación de trabajo sea la renuncia o fallecimiento.

La Entidad de Trabajo favorecerá al Trabajador emitiendo los documentos necesarios para que éste pueda disfrutar de los beneficios que otorgue cualquier legislación que favorezca su condición de desempleado. En caso de fallecimiento del Trabajador con trece (13) o más años de servicio, la Entidad de Trabajo también pagará una cantidad equivalente a la indemnización establecida en el Régimen Prestacional de Empleo (antiguo Paro Forzoso).

CLAUSULA 69: CONSTANCIA DE ESTUDIO

La Entidad de Trabajo le entregara al Trabajador que así lo solicite constancia escrita de los estudios que estuviera cursado por nominación o por cuenta de la Entidad de Trabajo.

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

CLÁUSULA 70: COMITÉ SINDICAL

1. La Entidad de Trabajo conviene en reconocer la existencia de un Comité Sindical, integrado por el número de delegados que se indica a continuación:

a) Entidad de Trabajo con ciento cincuenta (150) o menos Trabajadores: tres (3) Delegados;

b) Entidad de Trabajo con ciento cincuenta y un (151) Trabajadores, pero menos de doscientos cincuenta (250) Trabajadores: cuatro (4) Delegados;

c) Entidad de Trabajo con doscientos cincuenta y uno (251) Trabajadores y menos de cuatrocientos cincuenta (450) Trabajadores: seis (6) Delegados;

d) Entidad de Trabajo con cuatrocientos cincuenta y uno (451) a quinientos (500) Trabajadores: siete (7) Delegados;

e) Entidad de Trabajo con más de quinientos (500) Trabajadores: Ocho (8) Delegados;

2. La designación de los miembros del Comité Sindical única y exclusivamente tendrá derecho a hacerlo el SINDICATO, y deberá ser participada a la Entidad de Trabajo, por escrito, directamente o a través de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción por el SINDICATO. A partir del recibo, por parte de la Entidad de Trabajo, de la participación que le dirija el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, los Delegados integrantes del Comité Sindical, gozarán por virtud de esta Convención del beneficio de la inamovilidad prevista en el artículo 418 y 419 de la LOTTT, durante todo el tiempo que permanezcan en el ejercicio de sus funciones de Delegado y hasta por tres (3) meses después de finalizadas las mismas. En consecuencia, el despido de los delegados miembros del Comité Sindical designados por el SINDICATO, solo procederá por causa justificada calificada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, a cuyos efectos deberá cumplirse el procedimiento previsto en la LOTTT.

3. Las disposiciones referentes al Comité Sindical no se aplicarán respecto de la Entidad de Trabajo donde existe un Sindicato de Entidad de Trabajo, ni respecto de la Entidad de Trabajo donde presten servicios siete (7) directivos de un mismo Sindicato profesional, siempre y cuando alguno de estos Sindicatos representen a la mayoría de los Trabajadores;

4. Las solicitudes de aplicación de los beneficios establecidos en esta Convención, única y exclusivamente podrán ser presentadas directamente por el Comité Sindical designado, por el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, Trabajadores y/o cualquiera de los directivos del SINDICATO o FETRAMECO.

CLÁUSULA 71: REUNIÓN SEMANAL

1. A fin de mantener la armonía entre las Partes, la Entidad de Trabajo y el Comité Sindical designado por el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, se reunirán una vez a la semana con el objeto de conocer de cualquier asunto de interés para los Trabajadores o de interés sindical, así como también para conocer las sugerencias que una y otra parte se formulen, y que contribuyan a la mejor y más efectiva realización de los principios declarados en la Cláusula N° 4: Declaración de Principios. Las Partes deberán fijar por anticipado el día y hora en que tendrán lugar estas reuniones, fijación que una vez hecha no se podrá modificar sino por causas debidamente justificadas. Cuando se trate de casos de urgencia, podrán celebrarse reuniones adicionales. Estas reuniones se llevarán a cabo dentro del mejor clima de respeto y consideración mutuo.

2. De las reuniones a que se contrae el numeral 1 de esta Cláusula, se levantará acta firmada por las Partes.

3. Los delegados y delegadas del Comité Sindical, tendrán derecho a invitar a estas reuniones hasta cuatro (4) Directivos Sindicales del SINDICATO.

4. En la Entidad de Trabajo donde no exista Comité Sindical, las reuniones previstas en esta Cláusula se efectuarán con los Directivos del SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo.

5. En la oportunidad de la reunión, si la representación de los Trabajadores lo estimare necesario, la Entidad de Trabajo les facilitará sus oficinas o dependencias para que éstos puedan conversar privadamente. Queda entendido que dicha oficina o dependencia a facilitar por la Entidad de Trabajo es obligatoria y debe estar debidamente amoblada.

Parágrafo Único: La Junta Directiva del Sindicato, el Comité Sindical del Sindicato afiliado a FETRAMECO o el Comité Ejecutivo de FETRAMECO, podrán efectuar reuniones con los Trabajadores dentro de las instalaciones de la Entidad de Trabajo, para lo cual deberán cumplir con los términos establecidos en el numeral 1 de esta cláusula.

CLÁUSULA 72: NÓMINA DE TRABAJADORES

La Entidad de Trabajo deberá suministrar, cada tres meses, al SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, una copia legible de la nómina de sus Trabajadores con excepción de todas y cada una las personas que desempeñen los cargos estipulados en el ordinal 3 de la Cláusula Nº 2: Trabajadores Amparados de la presente Convención. Dicha nómina debe contener: (i) nombres, (ii) apellidos, (iii) cargos, (iv) cédula de identidad, (v) salario, (vi) fecha de ingreso del Trabajador, (vii) nacionalidad, (viii) edad, y (ix) fecha de nacimiento.

CLÁUSULA 73: COMUNICACIONES

1. La Entidad de Trabajo se compromete a dar respuestas por escrito a las comunicaciones que en igual forma le dirijan los Sindicatos o el Comité Sindical designado por el SINDICATO, de la respectiva Entidad de Trabajo. Es entendido que bajo ningún pretexto o razón se utilizarán términos, expresiones o calificativos que contraríen las elementales normas de respeto y cortesía. La respuesta la emitirá la Entidad de Trabajo dentro de los tres (3) días hábiles inmediatos siguientes al recibo de la comunicación, a menos que se trate de planteamientos de asuntos complicados que requieran de mayor tiempo para su contestación, en cuyo caso, el plazo señalado se extenderá hasta por cinco (5) días hábiles más.

2. Iguales obligaciones a las asumidas por la Entidad de Trabajo, adquieren los antes señalados Sindicatos y el Comité Sindical, respecto de las comunicaciones escritas que le dirija la Entidad de Trabajo.

CLÁUSULA 74: CARTELERA SINDICAL

1. La Entidad de Trabajo se compromete a instalar y/o mantener a disposición y para uso exclusivo del Comité Sindical designado por el SINDICATO de la respectiva Entidad de Trabajo, las siguientes carteleras destinadas a la colocación de convocatorias, propagandas y avisos de exclusivo interés laboral o sindical, a saber:

a) En el centro de trabajo donde estén ubicadas las oficinas administrativas una (1) cartelera en cualquier lugar de tránsito de los Trabajadores dentro de las instalaciones de la Entidad de Trabajo de común acuerdo designado por las Partes. Si el área de almacén estuviere en el mismo centro de trabajo, pero en una edificación distinta de la producción o el acceso a ambas áreas fuere distinto, se instalará otra cartelera en el área de Almacén. En el salón comedor, se instalará también una (1) cartelera en ese sitio.

b) Una (1) cartelera en cada centro de trabajo distinto del establecimiento principal.

2. Las convocatorias, propagandas y avisos que se fijen en las carteleras, sin excepción, deberán siempre estar respaldadas por el Comité Sindical o por el SINDICATO antes citado en la presente Cláusula.

3. La ubicación exacta de la cartelera se determinará en función de la facilidad de acceso a la misma por parte de los Trabajadores.

4. Los sindicatos se obligan a no pegar afiches, avisos, convocatorias, propagandas ni a escribir frases o lemas y a no dibujar en las propiedades de la Entidad de Trabajo, salvo que en la Entidad de Trabajo no exista cartelera sindical. Igual obligación adquieren los miembros del Comité Sindical designados por el Sindicato afiliado a FETRAMECO.

5. Las carteleras a que se refiere esta Cláusula serán obligatoriamente de la siguiente medida: un metro (1) de alto por uno cincuenta (1,50) metros de ancho.

CLÁUSULA 75: OFICINA Y ARCHIVADOR PARA EL COMITÉ SINDICAL

1. La Entidad de Trabajo mantendrá a disposición del Comité Sindical designado por el Sindicato, que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo, y los Directivos, un (1) archivador de cuatro (4) gavetas, con llave, para que dicho Comité o Directivos puedan guardar en él, papeles, documentación y demás útiles relativos al ejercicio de sus funciones. Cuando la capacidad del archivador concedido fuere insuficiente para los fines antes señalados, la Entidad de Trabajo pondrá otro archivador de cuatro (4) gavetas, también con llave, a disposición del Comité Sindical o Directivos.

2. Si la Entidad de Trabajo tuviere un centro de trabajo distinto al de su establecimiento principal y en él prestare servicios un miembro del antes

mencionado Comité Sindical, o Directivos, también ubicará allí, a disposición de ese miembro del Comité Sindical o Directivo, un (1) archivador de cuatro (4) gavetas con llave.
3. La Entidad de Trabajo le facilitará dentro de sus instalaciones al Sindicato un cubículo debidamente acondicionado con teléfono, escritorio, aire acondicionado, computador con internet, impresora multifuncional y sillas. Dicho cubículo deberá tener las siguientes medidas: dos metros (2 mts.) por un metro y medio (1 1/2 mts.) como mínimo en el lugar que la Entidad de Trabajo y el Comité Sindical o Directivos designen para que el Comité Sindical o Directivos guarden dentro de él su archivador. Este cubículo podrá ser utilizado por los Delegados Sindicales o Directivos para asuntos sindicales. Si un miembro o más del antes mencionado Comité Sindical o Directivos trabajaren en otro centro de trabajo distinto al establecimiento principal, también la Entidad de Trabajo le facilitará allí un (1) archivador con un cubículo en las mismas condiciones del aquí previsto.

CLÁUSULA 76: PERMISOS SINDICALES

La Entidad de Trabajo conviene en conceder permiso sindical remunerado:
a) Hasta un máximo de Quince (15) días hábiles en cada mes calendario, pudiendo solicitarse hasta dos días consecutivos, para cada uno de los miembros de la Junta Directiva de FETRAMECO, o del Sindicato, para permitirles el ejercicio de sus funciones sindicales. En caso de existencia de dos o más sindicatos en la Entidad de Trabajo, los permisos serán otorgados simultáneamente hasta un máximo de dos directivos por cada uno de los sindicatos.
b) Hasta un máximo de (4) días en cada mes calendario, a los delegados miembros del Comité Sindical designados por el Sindicato afiliado o no a FETRAMECO.
2. Los permisos a que se contrae el numeral anterior deberán ser participados por escrito y en duplicado a la Entidad de Trabajo, durante la jornada diaria inmediata anterior a aquella durante la cual se disfrutarán los permisos. Quedan a salvo los casos de urgencia, en los cuales el permiso se concederá de inmediato, pero el usuario del mismo deberá justificar esa urgencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
3. La Entidad de Trabajo conviene en conceder permiso remunerado a seis (6) de sus Trabajadores, designados por el Sindicato afiliado o no a FETRAMECO para que asista a Convenciones Sindicales de carácter regional, nacional o internacional, o para asistir a cursillos de capacitación sindical, así:
a) Hasta por trece (13) días hábiles en cada año de vigencia de esta Convención para asistir a convenciones regionales.
b) Hasta veintiún (21) días continuos en cada año de vigencia de esta Convención para asistir a convenciones nacionales o internacionales que se celebren en el país.
c) Hasta por cuarenta y cinco (45) días continuos en cada año de vigencia de esta Convención para asistir a convenciones internacionales que se celebren fuera del país. El Sindicato afiliado o no a FETRAMECO, podrá utilizar los permisos previstos en los literales anteriores, para cursillos de capacitación sindical. Estos permisos deberán solicitarse por escrito, con no menos de 8 días de anticipación. En la solicitud se indicará además del nombre del Trabajador designado, el carácter regional, nacional o internacional del evento, el lugar donde éste habrá de llevarse a cabo, su duración, la fecha de inicio del período del permiso y la fecha de terminación del respectivo cursillo o convención. En los casos en que se justifique, el permiso para asistir a convenciones internacionales que se celebren fuera del país, la Entidad de Trabajo concederá una prórroga de dieciocho (18) días continuos no remunerados.
4. Queda entendido que todos los permisos sindicales a que se refiere la presente Cláusula se considerarán como tiempo efectivo de trabajo para el pago de utilidades y vacaciones. El disfrute de estos permisos en ningún momento ocasionará la pérdida de los bonos, comisiones o subsidios de alimentación, refrigerio, transporte y cualquier otra bonificación que por concepto de su labor reciba el Trabajador. En caso de procesos electorales sindicales, la Entidad de Trabajo se obliga a conceder los permisos necesarios a los trabajadores que integren la Comisión Electoral a los fines de la realización de las elecciones sindicales, asimismo les otorgará los beneficios previstos en la cláusula 35.
5. La Entidad de Trabajo conviene en conceder permiso remunerado a solicitud de FETRAMECO, a los Trabajadores, delegados y Directivos Sindicales, para los mismos fines previstos en la presente Cláusula y en las mismas condiciones.
6. En caso de existencia de dos o más sindicatos en la Entidad de Trabajo, los permisos serán otorgados simultáneamente hasta un máximo de dos directivos por cada uno de los sindicatos.

CLÁUSULA 77: CUOTAS SINDICALES

1. Cada Entidad de Trabajo está obligada sin excepción, a descontar por nómina, de los salarios de los Trabajadores afiliados al Sindicato, el uno por ciento (1%) mensual por concepto de cuota sindical ordinaria y por concepto de cuota extraordinaria el uno por ciento (1%), la cual será descontada de las utilidades anuales. Deberán igualmente efectuar el descuento de una cantidad equivalente al uno por ciento (1%), arriba mencionado por concepto de cuota de solidaridad, de las utilidades anuales a aquellos Trabajadores no afiliados y beneficiados de esta Convención, previa autorización escrita de los Trabajadores. Estas cuotas sindicales serán entregadas al respectivo sindicato dentro de los cinco (5) días continuos siguientes a la fecha de su retención.
2. Las sumas descontadas por cada Entidad de Trabajo a los Trabajadores por estos conceptos deberán ser entregadas al Sindicato al cual está afiliado el Trabajador, sea que este Sindicato esté afiliado o no a FETRAMECO.
3. Las sumas descontadas a los Trabajadores conforme a lo señalado en esta Cláusula, las entregarán las Entidades de Trabajo dentro de los primeros cinco (5) días continuos del mes calendario inmediato siguiente a aquel durante el cual se efectuó el descuento. A estos efectos, las Partes fijarán el día habitual para el pago.
4. El monto de las cuotas sindicales ordinarias mensuales así como las extraordinarias acordadas por el Sindicato, conforme a lo señalado en esta Cláusula, serán pagadas y distribuidas por las Entidades de Trabajo de la siguiente manera:
a) El setenta y cinco por ciento (75%) en cheque "No Endosable" a nombre del Sindicato de la Región afiliado o no a FETRAMECO.
b) El veinticinco por ciento (25%) de la cuota ordinaria restante, en cheque no endosable a nombre de FETRAMECO, solo en el caso que el Sindicato esté afiliado a esa Federación,
c) La entrega de los cheques se realizará en la persona del Secretario de Finanzas del respectivo Sindicato afiliado o no a FETRAMECO, o de quien fuere expresamente autorizado para ello por escrito por la Junta Directiva del mismo Sindicato,
d) El cheque de FETRAMECO deberá ser entregado a su Presidente, o a su Secretario de Finanzas, o a la persona autorizada por escrito por el Comité Ejecutivo de la referida Federación.
5. Conjuntamente con la entrega de la suma descontada conforme a esta Cláusula, la Entidad de Trabajo entregará al Sindicato afiliado o no a FETRAMECO, la nómina total de sus Trabajadores amparados por esta Convención.
6. Las Entidades de Trabajo convienen que en ningún caso condicionarán la contratación o prestación de servicios del Trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o deje de ser miembro de éste.
7. A los efectos de la presente Cláusula, la Entidad de Trabajo reitera su absoluto respeto al derecho de la libre sindicalización que a sus Trabajadores le garantizan la Constitución, la LOTTT, sus Reglamentos y los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados y aprobados por Venezuela y que tiene el carácter de Ley de la República.
8. En el caso del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME), sólo podrá contar con la suma de la cuota ordinaria aportada por los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos afiliados en cualquiera de las Entidades de Trabajo.

CLÁUSULA 78: CONTRIBUCIÓN PARA EL SINDICATO Y EXCURSIONES

1. Las Entidades de Trabajo convienen en contribuir, a partir del 1 de julio de 2022 con el Sindicato que represente a la mayoría de sus Trabajadores:
a) Con la suma de Cien Bolívares (Bs. 100,00) mensuales, destinada a la cobertura de los gastos de funcionamiento de ese Sindicato, b) Con la suma de Doscientos Bolívares (Bs. 200,00) cada año para la celebración del día Primero (1º) de Mayo. Este pago se hará efectivo al Sindicato en la primera (1a) quincena del mes deAbril de cada año y durante la vigencia de la presente Convención,
c) Con la suma de Mil Bolívares (Bs. 1.000,00), a partir del segundo año de vigencia de esta Convención, por cada veinte (20) Trabajadores, o fracción menor o fracción que exceda de veinte (20) Trabajadores para los gastos de una excursión anual. Adicionalmente, la Entidad de trabajo asumirá el pago de las unidades de transporte que sean necesarias para la excursión de sus Trabajadores. Los pagos por este concepto se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) para actos culturales y sociales organizados por el Sindicato, y en un setenta y cinco por ciento (75%) para excursiones organizadas por el Sindicato afiliado o no a FETRAMECO para los Trabajadores exclusivamente,
d) Con la suma de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) mensuales para el pago y mantenimiento de la sede del Sindicato de la Región afiliado o no a FETRAMECO.
e) Con la suma de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) mensuales como contribución al pago de los funcionarios sindicales que designe el Sindicato de la Región,
f) Las Entidades de Trabajo convienen en contribuir con la suma mensual de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) para la cobertura de gastos de funcionamiento del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME), que será pagadera en los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes.
2. La Entidad de Trabajo conviene también en contribuir con el Sindicato afiliado o no a FETRAMECO que represente a la mayoría de sus Trabajadores sindicalizados para la fecha de vencimiento de un lapso de treinta (30) días continuos, contados a partir del primero (1º) de julio del 2022, con la cantidad única de Ciento Cincuenta Bolívares (Bs. 150,00) destinada también a la cobertura de sus gastos de funcionamiento. Esta suma se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en que los solicite el respectivo Sindicato afiliado o no a FETRAMECO, acompañado de la Nómina de dichos Trabajadores.
3. Asimismo, la Entidad de Trabajo conviene en contribuir con la suma de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) mensuales para los gastos del Sindicato.
4. Las contribuciones previstas en el numeral 1 de esta Cláusula, se entregarán de la siguiente manera:
a) La establecida en el literal "a" del numeral 1, por mensualidades vencidas, junto con el pago de las cuotas sindicales, según se indica en la Cláusula N° 77: Cuotas Sindicales, de esta Convención,
b) La establecida en el literal "b" del numeral 1, dentro de los cinco (5) días hábiles a la solicitud que en tal sentido dirija por escrito a la Entidad de Trabajo el Sindicato que represente a la mayoría de los Trabajadores de la respectiva Entidad de Trabajo,
c) La establecida en el literal "c" numeral 1, cuando el Sindicato o el Comité Sindical así lo solicite en cada año de vigencia de esta Convención,
d) Las establecidas en los literales "d" y "e", del numeral 1, por mensualidades vencidas dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente,
e) Las establecidas en el numeral 3, por mensualidades vencidas dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente.
5. A los efectos de la determinación del Sindicato afiliado o no a FETRAMECO que represente a la mayoría de los Trabajadores en la respectiva Entidad de Trabajo, se atenderán las indicaciones del numeral 3 de la Cláusula N° 70: Comité Sindical, de esta Convención.

6. Las Entidades de Trabajo convienen en contribuir con una cuota anual de Ciento Cincuenta Bolívares (Bs. 150,00) para las actividades deportivas y culturales del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME). Estas realizarán el pago a los treinta (30) días del depósito de la presente Convención.

CLÁUSULA 79: CONTRIBUCIONES PARA FETRAMECO

1. La Entidad de Trabajo conviene en contribuir por una sola vez, con FETRAMECO, con la cantidad de Doscientos Cincuenta Bolívares (Bs. 250,00), suma que será pagada en el curso del mes de julio de 2022.
2. Adicionalmente, la Entidad de Trabajo conviene en contribuir con FETRAMECO, con la cantidad de Cien Bolívares (Bs. 100,00) mensuales pagadera dicha contribución por mensualidades vencidas.
3. La Entidad de Trabajo conviene en contribuir con la suma de Doscientos Bolívares (Bs. 200,00) anuales para la celebración del Primero (1º) de mayo, y cuyo pago se hará efectivo en la primera (1ra.) quincena del mes de Abril de cada año y durante la vigencia de la presente Convención.
4. En cada año de vigencia de esta Convención, con la suma de Cien Bolívares (Bs. 100,00) anuales con el objeto de contribuir con la formación de la Biblioteca Cultural de FETRAMECO, y organizar actos culturales y educativos a sus afiliados.
5. Con la suma de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) mensuales para el pago y mantenimiento de la sede de FETRAMECO.
6. Con la suma de Noventa Bolívares (Bs. 90,00) mensuales por cada Entidad de Trabajo para los gastos de FETRAMECO.
7. Las Entidades de Trabajo se comprometen en contribuir con la Escuela de Formación Sindical de FETRAMECO, con la cantidad de Cien Bolívares (Bs. 100,00) anuales, con la finalidad de llevar a cabo la formación y educación sindical de los Trabajadores.

CLÁUSULA 80: CONTRIBUCIONES PARA LA FUNDACIÓN MOVIMIENTO DE TRABAJADORES POR LA AUTONOMÍA (M.T.A) Y LA CENTRAL BOLIVARIANA SOCIALISTA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA CIUDAD, EL CAMPO Y LA PESCA (CBST-CCP)

1. La Entidad de Trabajo conviene en contribuir para el mejoramiento de los fondos de la Fundación Movimiento de Trabajadores por la Autonomia en la segunda quincena del mes de Julio del segundo año, durante la vigencia de esta Convención, con la cantidad de Cuatro Bolívares (Bs. 4,00) por cada Trabajador.
2. El pago se entregará directamente a FETRAMECO, organismo debidamente autorizado por la Fundación para recibir los pagos correspondientes.
3. Asimismo, la Entidad de Trabajo conviene en contribuir con la Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP), en la segunda quincena del mes de Septiembre de cada año, durante la vigencia de esta Convención, con la cantidad de Cuatro Bolívares (Bs.4,00) por cada Trabajador a su servicio a quien se le aplique esta Convención.
4. El pago se realizará directamente a FETRAMECO, organismo debidamente autorizado por la (CBST-CCP) para gestionar y recibir los pagos correspondientes.

CLÁUSULA 81: CONTRIBUCIÓN PARA LAS FEDERACIONES REGIONALES DE SINDICATOS DONDE HALLA SINDICATO AFILIADO A FETRAMECO QUE SEA FIRMANTE DE ESTA CONVENCIÓN

Las Entidades de Trabajo convienen en contribuir con la (CBST-CCP) Regional a la que esté afiliada el Sindicato Profesional de la Región (afiliado a FETRAMECO) con la suma anual de Cincuenta Bolívares (Bs. 50,00), pagadera en el mes de Noviembre de cada año durante la vigencia de la presente Convención. A los efectos estipulados en esta Cláusula, las CBST-CCP Regionales con las siguientes:
a) (CBST-CCP) Regional Caracas-Miranda;
b) (CBST-CCP) Regional Aragua;
c) (CBST-CCP) Regional Carabobo;
d) (CBST-CCP) Regional Lara;
e) (CBST-CCP) Regional Zulia;
f) (CBST-CCP) Regional Mérida;
g) (CBST-CCP) Nueva Esparta;
h) (CBST-CCP) Sucre, e
i) (CBST-CCP) Monagas.

CLÁUSULA 82: DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTA CONVENCIÓN

La vigencia de esta Convención comienza a partir del día primero (1º) de julio del año 2021, y tendrá una duración de Treinta (30) meses contados a partir de esa techa. La presente Convención Colectiva de Trabajo continuará en vigencia hasta tanto no se firme una nueva Convención Colectiva de Trabajo entre las partes. Queda entendido que los beneficios que se obtengan en la próxima Convención Colectiva comenzarán a regir a partir del primero (1º) de enero del año 2024.

CLÁUSULA 83: INICIACIÓN DE PRÓXIMAS NEGOCIACIONES

1. Las organizaciones sindicales afiliadas o no a FETRAMECO, representantes de los Trabajadores firmantes de la presente Convención, conjuntamente con FETRAMECO, presentarán el Proyecto para la negociación de una nueva Convención Colectiva de Trabajo en Reunión Normativa Laboral en Escala Nacional, dentro de los seis (6) meses inmediatos anteriores al vencimiento del período de duración de esta Convención, para que la duración de la próxima Convención comience a partir del primero (1°) de enero de 2024. Las Entidades de Trabajo atenderán la invitación que estos Sindicatos le formulen con suficiente anticipación, para iniciar las conversaciones aún antes de la fecha fijada en la convocatoria para la instalación de la Reunión Normativa Laboral.
2. La presente Convención no podrá ser delegada, cedida o entregada en administración a ningún otro Sindicato o entidad ajena a las partes contratantes.

ÚNICO: Excepcionalmente y solo durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable para el período 1ero de Julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, las partes expresamente acuerdan iniciar el martes 24 de enero de 2023, las negociaciones para establecer los montos correspondientes a aplicar a partir del primero (1°) de enero de 2023, en los beneficios establecidos en las siguientes Cláusulas: N° 26, SALARIO MÍNIMO DE ENGANCHE; N°. 32, AUMENTO DE SALARIO; N°. 35, REFRIGERIO Y COMIDA; N°. 36: TRANSPORTE, N°.45: BECAS PARA TRABAJADORES, N° 51: SUBSIDIO FAMILIAR, N°52: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL Y CUIDADO DIARIO, N°. 55 BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES, y N° 57 AYUDA PARA TRABAJADORES CON HIJOS CON PROBLEMAS EXCEPCIONALES. Asimismo, las partes expresamente acuerdan iniciar en la primera quincena del mes de julio de 2023 (la fecha exacta se determinará en enero de 2023), las negociaciones, para el último período de vigencia de la convención colectiva, de las cláusulas anteriormente mencionadas, más las que se señalan a continuación: N° 46: CAJA DE AHORROS, N° 53: JUGUETES, N° 54: UTILES ESCOLARES, N° 59:PÓLIZA DE VIDA, N°65 AUMENTO DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD y, N° 66: SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.

CLÁUSULA 84: EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN

La Entidad de Trabajo con la finalidad de proteger el ambiente y promover la conservación de los bosques a través del ahorro de papel, editará la presente Convención en medios digitales poniéndola a disposición de todos y cada de sus trabajadores. Asimismo, La Entidad de Trabajo le entregará al Sindicato o al Comité Sindical tres (03) ejemplares impresos y encuadernados para que puedan ser consultados en físico por los trabajadores que así lo requieran.

CLÁUSULA 85: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

1. Las Entidades de Trabajo que tengan establecidos programas relacionados con la práctica del deporte o de una actividad cultural para sus Trabajadores, continuarán desarrollándolos durante la vigencia de esta Convención. Adicionalmente la Entidad de Trabajo se compromete a colaborar con el costo de los implementos deportivos, tales como uniformes, zapatos y equipos. En este sentido, la Entidad de Trabajo que otorgue actualmente un beneficio superior a los Trabajadores deberá continuar realizando dicha práctica.
2. En las Entidades de Trabajo donde no exista Comité de Entidad de Trabajo o Sindical, los Trabajadores se dirigirán a FETRAMECO, a fin de programar dichas actividades. Las Entidades de Trabajo Contribuirán económicamente para el logro de los objetivos acordados.
3. Como colaboración a los Juegos Nacionales de los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos, las Entidades de Trabajo se comprometen con sus empleados atletas a lo siguiente:
a) Otorgar el permiso remunerado durante un período máximo de cinco (5) días hábiles a cada uno de sus empleados atletas para su participación en dichos juegos. Este permiso deberá ser solicitado como mínimo con una semana de antelación a la realización del evento deportivo,
b) Aquellas Entidades de Trabajo que en la práctica han venido cubriendo los costos de transporte, alojamiento y comidas, deberán hacerlo en las mismas condiciones y montos establecidos para los Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos cuando ejecutan su prestación de servicio, a tal efecto se establecerán los mismos controles de gastos,
c) Aquellas otras Entidades de Trabajo que no tengan la práctica descrita en el literal anterior, deberán contribuir con un aporte de Cincuenta Bolívares (Bs. 50,00) diarios por cada atleta participante en dichos juegos,
d) Las Entidades de Trabajo que vienen otorgando mejores beneficios que los descritos en esta cláusula continuarán otorgándolos,
e) Los respectivos atletas Visitadores Médicos y/o Representantes de Medicamentos deberán contar con el visto bueno del Comité Organizador del Sindicato Nacional de Visitadores Médicos (SINAVIME).
4. Las Entidades de Trabajo se comprometen a otorgar permisos remunerados a los Trabajadores que formen parte de una Selección Nacional o Estadal, previo justificativo de la Federación o Asociación de la Disciplina Deportiva a la cual vayan a representar, de conformidad con los términos establecidos en la ley respectiva. En ningún caso el uso de estos permisos ocasionará la pérdida de los beneficios establecidos en el literal "B" Comida de la Cláusula N° 35: Refrigerio y Comida, de esta convención.

CLÁUSULA 86: COMISIÓN DE DIÁLOGO LABORAL PERMANENTE DEL SECTOR QUÍMICO FARMACÉUTICO

Las Cámaras del sector Químico Farmacéutico conjuntamente con FETRAMECO se comprometen a darle cumplimiento a la presente Convención, a respetar el derecho de los Trabajadores, a establecer una política de concertación y diálogo como vía de solución de los problemas laborales existentes o que surjan entre el sector, los Sindicatos y la Federación. En tal sentido, la Entidad de Trabajo se compromete a modelar comportamientos de eficacia, respeto, honestidad; y a establecer una política de recursos humanos que reconozca y valore a su personal, entendiendo el papel fundamental que tienen los Trabajadores en el desempeño de las Entidades de Trabajo y el interés de los mismos en la preservación de los puestos de trabajo y del aparato productivo. Con la finalidad de dar cumplimiento al anterior compromiso, las partes acuerdan la constitución de un Comité de

Evaluación y Seguimiento, dentro de los sesenta (60) días continuos a la homologación y depósito de la presente Convención Colectiva, que tendrá por finalidad velar por la mejor y correcta aplicación de las cláusulas que conforman la presente Reunión Normativa Laboral. Este Comité de Evaluación y Seguimiento será de carácter permanente, estará constituido en forma paritaria por representantes de las Entidades de Trabajo por una parte, y por la Federación, los Sindicatos, en representación de los Trabajadores, por la otra. Una vez instalado el Comité de Evaluación y Seguimiento, su constitución, composición, atribuciones y funcionamiento será decidido de mutuo acuerdo por ambas partes, en el entendido que se reunirán por lo menos una vez al mes, levantando una minuta o acta de los puntos discutidos, copia de cuyo ejemplar conservará cada parte, todo de conformidad con lo previsto en el artículo 440 de la LOTTT.

CAPITULO IX
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA:
COMITÉ PROVISIONAL

Mientras el Sindicato afiliado a FETRAMECO que represente a la mayoría del personal sindicalizado ejerza su derecho a designar el nuevo Comité Sindical conforme a lo establecido en la Cláusula Nº 70: Comité Sindical, las funciones de Delegados la ejercerán en la respectiva Entidad de Trabajo, las personas que tengan esa condición para el día 1º de julio de 2021, o las personas que hubieren sustituido a aquellas, siempre y cuando estas personas hubieren sido designadas como Delegados por un Sindicato afiliado a FETRAMECO y que la designación le hubiere sido comunicada por escrito a la Entidad de Trabajo. En consecuencia, hasta tanto ocurra la nueva designación, se aplicará a favor de esos delegados provisionales, el beneficio de inamovilidad establecido en la Cláusula Nº 70: Comité Sindical.

SEGUNDA
RETROACTIVIDAD.

En primer lugar, la prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral para la Industria Químico Farmacéutica (Laboratorios Farmacéuticos y Casas de Representación), venció en fecha 30 de junio de 2021, y de conformidad con lo establecido en la Cláusula 82, los beneficios obtenidos en esta Convención Colectiva comienzan a regir a partir del primero (1º) de julio del año 2021. Ahora bien, Las Partes observan que, por causas no imputables a las mismas, ha transcurrido un lapso de tiempo de casi un año desde el momento de la presentación del proyecto, como su posterior admisión, convocatoria, instalación y negociación, por lo que los Trabajadores, en un período de alta inflación, no han podido disfrutar de las cantidades que hubieran entrado en vigencia a contar desde el día primero (1º) de julio del año 2021. Por tal motivo, Las Partes, con el ánimo de evitar otros retrasos innecesarios por negociaciones sobre montos a pagar por

concepto de retroactivo durante el período comprendido entre el primero (1º) de julio de 2021 y el treinta (30) de junio de 2022, convienen de manera excepcional, y solamente aplicable a la presente Convención Colectiva, que las Entidades de Trabajo paguen a sus Trabajadores activos un retroactivo integral por concepto de aumento de salario, así como también, por el resto de los conceptos económicos y sociales a los cuales el Trabajador tenga derecho a percibir durante el período mencionado, por todas y cada una de las cláusulas del proyecto de convención colectiva, con exclusión de aquellas cláusulas contenidas en el Capítulo VIII de la misma, referente a las relaciones con las organizaciones sindicales representantes de los Trabajadores. El monto de la cantidad a pagar por el retroactivo integral antes señalado por las Entidades de Trabajo es de Seis Mil Bolívares (Bs. 6.000,00). A dicha cantidad las Entidades de Trabajo solamente podrán deducir y/o compensar hasta la suma de Mil Bolívares (Bs. 1.000,00), dados por concepto de anticipos y/o préstamos a cuenta del retroactivo, es decir en ningún caso los Trabajadores percibirán un saldo de retroactivo integral inferior a Cinco Mil Bolívares (Bs. 5.000), siempre y cuando el Trabajador haya ingresado al primero (1º) de julio de 2021, para aquellos Trabajadores que ingresaron con posterioridad a la citada fecha, se aplicará una prorrata a los días y meses comprendidos dentro del lapso señalado que cubre el retroactivo integral. El referido pago lo realizarán las Entidades de Trabajo a los Trabajadores activos dentro de los treinta (30) días siguientes al depósito de la presente Convención Colectiva. Las Partes expresamente declaran que el pago de este retroactivo integral en nada implica una renuncia a retroactivos futuros a los cuales los Trabajadores tengan derecho a recibir con motivo de la celebración de otras Convenciones Colectivas, ya que solamente este pago comprende el retroactivo integral generado durante el período comprendido entre el primero (1º) de julio de 2021 y el treinta (30) de junio de 2022.

TERCERA
BONO UNICO ESPECIAL DE CUOTAS SINDICALES

Las Partes observan que, por causas no imputables a las mismas, ha transcurrido un periodo de un año desde el momento de la presentación del proyecto, como su posterior admisión, convocatoria, instalación y negociación, por lo que LOS SINDICATOS y FETRAMECO, en un período de alta inflación, han visto mermadas las cantidades referentes a las contribuciones sindicales que hubieran entrado en vigencia a contar desde el día primero (1º) de julio del año 2021. Por tal motivo, Las Partes, con el ánimo de evitar otros retrasos innecesarios por negociaciones sobre montos a pagar por concepto de retroactivo durante el período comprendido entre el primero (1º) de julio de 2021 y el treinta (30) de junio de 2022, convienen de manera excepcional, y solamente aplicable a la presente Convención Colectiva, en relación con las contribuciones previstas en las Cláusulas 78, 79, 80, 81 y 85, del Capítulo VIII referente a las Disposiciones Sobre Relaciones entre la Empresa y Las Organizaciones Sindicales Representantes de los Trabajadores, que las Entidades de Trabajo paguen a FETRAMECO (quien recibirá en nombre propio, del SINDICATO, y otras organizaciones afiliadas o no mencionadas en tales cláusulas), la cantidad de MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.500,00), como Bono Único Especial de Cuotas Sindicales. El referido pago lo realizará cada Entidad de Trabajo a FETRAMECO dentro de los treinta (30) días siguientes al depósito de la presente Convención Colectiva. Las Partes expresamente declaran que el pago del bono en referencia en nada implica una renuncia a retroactivos futuros a los cuales FETRAMECO y/o EL SINDICATO y/o las otras organizaciones afiliadas o no, que se mencionan en dichas cláusulas, tengan derecho a recibir con motivo de la celebración de otras Convenciones Colectivas, ya que solamente este pago comprende todos y cada uno de los contribuciones previstas en las citadas cláusulas durante el período comprendido entre el primero (1º) de julio de 2021 y el treinta (30) de junio de 2022.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
INSPECTORÍA GENERAL DE TRIBUNALES
DESPACHO

Caracas, 14 de Julio de 2022

212°, 163°.

RESOLUCIÓN NÚMERO 015-2022

Quien suscribe, **GLADYS DEL VALLE REQUENA**, en mi carácter de Inspectora General de Tribunales, cédula de identidad número V-4.114.842, designada mediante acta número 23, Sesión Ordinaria número 21 de la Asamblea Nacional del 26 de abril de 2022, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela número 6.696 del 27 de abril de 2022, actuando de conformidad con lo previsto en el artículo 267 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 81 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 34, 35 y 37 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica de la Administración Pública, además de las previstas en los numerales 1, 12 y 28 del artículo 5 del Reglamento de Funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales de fecha 14 de diciembre de 2016, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 41.092 de fecha 9 de febrero de 2017, en concordancia con las normas concernientes a la Organización y Funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales, contenidas en la Resolución número 2008-0058 del 12 de noviembre de 2008, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, número 5.906, extraordinario, de fecha 10 de febrero de 2009.

CONSIDERANDO

Que el estado democrático, social de derecho y de justicia tiene una gran significancia en la humanidad, pues se trata de una justicia social palpable y dinámica, más que rígida y formalista donde todas y todos tenemos el derecho y el deber de participar de manera protagónica en la construcción de la patria y esto se logra con una transformación de la administración de justicia y ese es el fin superior de la revolución judicial, para que las ciudadanas y ciudadanos tengan pleno acceso a la justicia bajo el principio de oportunidades e igualad.

CONSIDERANDO

Que la Inspectora General de Tribunales, como máxima autoridad administrativa de la Inspectoría General de Tribunales, tiene la facultad de dirección, supervisión, control y responsabilidad sobre este órgano auxiliar del Poder Judicial, dotado como unidad autónoma, conforme a lo previsto en el artículo 22 de la Normativa sobre la Dirección, Gobierno y Administración del Poder Judicial, emanada por el Tribunal Supremo de Justicia.

CONSIDERANDO

Que la Inspectoría General de Tribunales actuando por órgano de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia, según lo establece el artículo 81 de Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, está dirigida por el Inspector o la Inspectora General de Tribunales, a quien se le ha atribuido la potestad de inspeccionar y vigilar la labor y el correcto funcionamiento de los Tribunales de la República como función esencial en la preservación de la idoneidad de la jueza y del juez, así como la ética, el decoro que su ministerio le exige, de modo que su conducta promueva la integridad, confianza pública y la imparcialidad en la administración de justicia.

CONSIDERANDO

Que el Inspector o Inspectora General de Tribunales, está legitimado o legitimada para instruir los procesos, los actos conclusivos como resultado de su actividad de inspección y vigilancia, así como ejercer las acciones correspondiente ante la Jurisdicción Disciplinaria Judicial.

CONSIDERANDO

Que la Inspectoría General de Tribunales, está integrada por el Inspector o Inspectora General de Tribunales, quien la preside y dirige y por el cuerpo de Inspectores e Inspectoras de Tribunales, de conformidad con lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 81 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

CONSIDERANDO

Que el reglamento de funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales, puede delegar parcialmente la firma y atribuciones de carácter administrativo en el personal de Inspectores de Tribunales, según su criterio.

CONSIDERANDO

Que conforme al numeral 2 del artículo 5 del Reglamento de Funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales, es función del Inspector o de la Inspectora General de Tribunales, ejercer la acción disciplinaria en aquellos casos señalados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Código de Ética del Juez Venezolano y la Jueza Venezolana, así como en las demás leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

RESUELVE

PRIMERO: Delegar la potestad disciplinaria para sostener los actos conclusivos en el procedimiento de la Jurisdicción Disciplinaria Judicial, según lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 5 del Reglamento de Funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales, en concordada relación con el artículo 12 de las Normas Concernientes a la Organización y Funcionamiento de la Inspectoría General de Tribunales, relativa a las atribuciones de la Coordinación Nacional de Asuntos Disciplinarios, en los ciudadanos y ciudadanas Abogada, que desempeñen cargos públicos como Inspectores o Inspectoras de Tribunales que se mencionan a continuación: RUDITH EGLEE PEROZO RIVERO, ANTONIO JOSÉ SOTO PEINADO, JOSÉ ALFREDO CANELÓN MATA, NOHELIA MARGARITA ROMERO LACRUZ, MERCEDES CONCEPCIÓN GOODING ROBERTS, MARTIÑA GABRIELA DA CUNHA DE BARRIENTOS, ALIBETH PEREIRA GONZÁLEZ, LUIS ALBERTO BRANDO DELGADO, MÓNICA MARÍA NIETO ROJAS, ANA KARINA BRITO MIJARES Y ALBA ESNEDA BEDOYA PEÑA, venezolanos y venezolanas, mayores de edad, cedula de identidad números: V-9.508.192, V-14.486.420, V-6.460.789, V-18.304.842, V-6.653.450, V-13.395.167, V-10.348.167, V-6.117.403, V-11.287.522, V-17.756.850 Y V-13.247.061, respectivamente inscritos e inscritas en el Instituto de Prevención Social del Abogado o Abogada bajo los números: 39.957, 129.464,

38.587, 184.000, 50.448, 114.578, 86.359, 121.812, 65.053, 261.157, y 90.837, respectivamente, en orden sucesivo. **Queda exclusiva de esta delegación la presentación de los actos conclusivos y la ampliación de la acusación ante la Jurisdicción Disciplinaria Judicial.**

SEGUNDO: Los Inspectores e Inspectoras de Tribunales anteriormente identificadas e identificados, en ejercicio de la potestad delegada deberán realizar todas aquellas actuaciones que consideren pertinentes a fin de sostener los actos conclusivos que sean presentados ante la Jurisdicción Disciplinaria Judicial, bien sea en forma oral o escrita, así como actuar en las incidencias que puedan generarse en los procesos Judiciales Disciplinarios.

TERCERO: La Inspectora General de Tribunales, se reserva la facultad para darse por citada y/o notificada de manera exclusiva y excluyente de las sentencias interlocutorias y definitivas que dicten la Jurisdicción Disciplinaria Judicial.

CUARTO: En virtud de lo establecido en el articulo 18 numeral 7 de la Ley Orgánica de Procedimiento Administrativos, en concordancia con el articulo con el artículo 35 parte *in fine* del Derecho con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, los actos y los documentos que los prenombrados Inspectores y prenombradas Inspectoras de Tribunales firmen de conformidad con esta Resolución, deberán indicar expresamente la facultad con la que actúan así como la fecha y el número de la presente Resolución y su respectiva publicación en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.

QUINTO: Las delegatarias y delegatarios (Inspectoras e Inspectores de Tribunales designadas y designados anteriormente) deberán informar mensualmente a la Inspectora General de Tribunales, sobre los actos y documentos firmados con motivo de la presente delegación.

SEXTO: La presente resolución entrara en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.

SÉPTIMO: Se ordena publicar el texto integro de la Resolución en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela y en el portal *Web* de la Inspectoría General de Tribunales.

Dada, firmada y sellada en el Despacho de la Inspectora General de Tribunales.

Comuníquese y publíquese.

GLADYS DEL VALLE REQUENA
INSPECTORA GENERAL DE TRIBUNALES
Acta número 23 Sesión Ordinaria número 21 de la Asamblea Nacional del 26 de febrero de 2022, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela número 6.696 del 27 de abril de 2022.

Gobierno Bolivariano de Venezuela | Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información | Servicio Autónomo Imprenta Nacional y Gaceta Oficial (SAINGO)



SERVICIO AUTÓNOMO
Imprenta Nacional
y Gaceta Oficial

200 BATALLA DE CARABOBO



Requisitos para solicitar Gaceta Certificada de Naturalización

✓ El **trámite es PERSONAL.**

✓ **En caso de no acudir la persona, un familiar deberá consignar autorización con parentesco hasta 3er grado de consanguinidad (Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, tíos o sobrinos).**

✓ **En su defecto consignar poder debidamente autenticado.**

Síguenos en Twitter
@oficialgaceta
@oficialimprenta

GACETA OFICIAL
DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

DEPÓSITO LEGAL: ppo 187207DF1

AÑO CXLIX - MES X **Número 42.430**

Caracas, lunes 1° de agosto de 2022

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 32 páginas, costo equivalente a 13,25 % valor Unidad Tributaria

http://www.imprentanacional.gob.ve

LEY DE PUBLICACIONES OFICIALES

(Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.688 de fecha viernes 25 de febrero de 2022)

Objeto

Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto regular las publicaciones oficiales de los actos jurídicos del Estado a los fines de garantizar la seguridad jurídica, la transparencia de la actuación pública y el libre acceso del Pueblo al contenido de los mismos, en el marco del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 4. La "Gaceta Oficial" creada por Decreto Ejecutivo de 11 de octubre de 1872 continuará con la denominación "Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela".

Efectos de la publicación

Artículo 8. La publicación de los actos jurídicos del Estado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela le otorga carácter público y con fuerza de documento público.

Para que los actos jurídicos del Poder Electoral, Poder Judicial y otras publicaciones oficiales surtan efectos deben ser publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con el Reglamento que rige la materia.

Publicación física y digital

Artículo 9. La publicación de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela acoge el sistema mixto que comprenderá uno digital y automatizado, y otro físico. La publicación física deberá contener todo el contenido publicado en la versión digital y automatizada y generará los mismos efectos establecidos en esta Ley, incluyendo su carácter público y de documento público. La contravención de esta disposición generará responsabilidad civil, administrativa y penal, según corresponda.

La Vicepresidenta Ejecutiva o Vicepresidente Ejecutivo establecerá las normas y directrices para el desarrollo, manejo y funcionamiento de las publicaciones digitales y físicas de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, incluyendo el sistema informático de las publicaciones digitales.

Publicaciones oficiales

Artículo 15. El Servicio Autónomo Imprenta Nacional y Gaceta Oficial podrá dar carácter oficial a las publicaciones y ediciones físicas y digitales de los actos jurídicos publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. A tal efecto, deberá dictar un acto que indique las características esenciales de estas publicaciones.

Así mismo, el Servicio Autónomo Imprenta Nacional y Gaceta Oficial dictará un acto en el cual establezca los precios de las publicaciones impresas de la Gaceta Oficial, su certificación y los servicios digitales de divulgación y suscripción, así como cualquier otro servicio asociados a sus funciones.