

**Este material es el Ante Proyecto de CC 2025 – 2027 entre Cantv y Fetratel. La autoría es del compañero Víctor Urbaz – Presidencia de Fetratel**

**En subrayado amarillo esta lo que proponemos para la valoración  
Sugerimos que las propuestas que Uds. hagan por favor, las marcan con el color Azul**

**Se aplicó a lo vigente un aumento del 150% más o menos es para la revisión.**

**Esta metodología de presentar el ante proyecto por las redes, es con la finalidad de que la familia Telefónica siga activa, al lado de su mundo telefónico sindical, federativo en esta construcción colectiva.**

**Los invito a realizar la revisión, en las asambleas para este anteproyecto. En la elaboración del anteproyecto pasado nos llegó una propuesta de cinco mil (5.000) dólares de aumento de salario y el HCM de 20.000 dólares el compañero que hizo esa propuesta se molestó porque no quedo así en el proyecto, pero era realmente imposible colocar esa propuesta que siendo válida, por ser elevada por un trabajador era inviable para la construcción del proyecto.**

**Se recibirán las propuestas de las asambleas de cada estado, con sus respectivos recaudos de acuerdo a la ley, para que nuestro equipo en Caracas desde la presidencia arme el proyecto**

**TENEMOS COMO META INTRODUCIR EL PROYECTO DE CC 2025 – 2027 ENTRE CANTV Y FETRATEL EL 31/01/2025**

**NOS DECLARAMOS EN EMERGENCIA Y ACTIVOS EN ESTA TAREA ORGANICA DE LA FAMILIA CANTEVISTA**

## **PROYECTO DE CONVENCION COLECTIVA 2025–2027**

### **FETRATEL-CANTV**

#### **CONTENIDO**

##### **MÓDULO I ÁMBITO Y VIGENCIA**

**CLÁUSULA Nº 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**CLÁUSULA Nº 2 DEFINICIONES.**

**CLÁUSULA Nº 3 EXCEPCIONES.**

**CLÁUSULA Nº 4 DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTA CONVENCION COLECTIVA.**

**CLÁUSULA Nº 5 INICIACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE LA PRÓXIMA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.**

##### **MÓDULO II ADMINISTRATIVAS**

**CLÁUSULA Nº 6 CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**

**CLÁUSULA Nº 7 CARNET DE IDENTIFICACIÓN.**

**CLÁUSULA Nº 8 SERVICIOS DIFERENTES.**

**CLÁUSULA Nº 9 CAMBIO DE CLASIFICACIÓN.**

**CLÁUSULA Nº 10 ASCENSOS.**

**CLÁUSULA Nº 11 DÍAS DE TRABAJO.**

**CLÁUSULA Nº 12 DÍAS FERIADOS.**

**CLÁUSULA Nº 13 PROCEDIMIENTO PARA CAMBIO DE HORARIOS.**

**CLÁUSULA Nº 14 DESCANSO POR JORNADA ESPECIAL.**

**CLÁUSULA Nº 15 DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL DEL TRABAJADOR.**

**CLÁUSULA Nº 16 PERMISOS REMUNERADOS.**

**CLÁUSULA Nº 17 PERMISOS NO REMUNERADOS.**

**CLÁUSULA Nº 18 PERMISO ESPECIAL.**

**CLÁUSULA Nº 19 SERVICIO MILITAR.**

**CLÁUSULA Nº 20 IDIOMA.**

**CLÁUSULA Nº 21 VERIFICADORES DE PAPEL MONEDA.**

**CLÁUSULA Nº 22 SEGUROS DE VEHÍCULOS.**

**CLÁUSULA Nº 23 PAGO DE SALARIO.**

**CLÁUSULA Nº 24 INSTRUCCIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTA CONVENCION.**

CLÁUSULA N° 25 CONTRATISTAS.

CLÁUSULA N° 26 EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.

CLÁUSULA N° 27 DIRECTORES Y DIRECTORAS LABORALES.

CLÁUSULA N° 28 DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

#### MÓDULO III ECONÓMICAS

CLÁUSULA N° 29 SERVICIOS ESPECIALES DE MANEJO.

CLÁUSULA N° 30 TRASLADOS Y TRANSFERENCIAS. CLÁUSULA N° 31 SUPLENCIAS.

CLÁUSULA N° 32 AUMENTO GENERAL DE SALARIO.

CLÁUSULA N° 33 BONO NOCTURNO.

CLÁUSULA N° 34 SOBRETIEMPO.

CLÁUSULA N° 35 PAGO DE DÍAS FERIADOS Y DE LOS DÍAS NO FERIADOS EN LOS CUALES NO CORRESPONDA TRABAJAR.

CLÁUSULA N° 36 PRIMA DE ALIMENTACIÓN.

CLÁUSULA N° 37 TRANSPORTE.

CLÁUSULA N° 38 SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES.

CLÁUSULA N° 39 VACACIONES.

CLÁUSULA N° 40 UTILIDADES.

CLÁUSULA N° 41 AHORROS.

CLÁUSULA N° 42 VIVIENDA.

CLÁUSULA N° 43 FIANZAS DE ARRENDAMIENTO.

CLÁUSULA N° 44 BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO.

CLÁUSULA N° 45 PRIMA POR GRAVIDEZ.

CLÁUSULA N° 46 BONIFICACIÓN Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS.

CLÁUSULA N° 47 BONO POR HIJOS E HIJAS.

CLÁUSULA N° 48 CONTRIBUCIÓN POR CULMINACIÓN DE ESTUDIOS.

CLÁUSULA N° 49 JUGUETES.

CLÁUSULA N° 50 TEXTOS Y ÚTILES ESCOLARES. CLÁUSULA N° 51 SUBSIDIO FAMILIAR.

CLÁUSULA N° 52 FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.

CLÁUSULA N° 53 SEGURO DE VIDA.

CLÁUSULA N° 54 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

CLÁUSULA N° 55 COMEDORES.

CLÁUSULA N° 56 PRESTACIONES SOCIALES.

CLÁUSULA N° 57 PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS BENEFICIOS E INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CLÁUSULA N° 58 HIJOS E HIJAS QUE REQUIERAN ASISTENCIA, EDUCACIÓN Y CUIDADOS ESPECIALES.

CLÁUSULA N° 59 BONO POST VACACIONAL.

CLÁUSULA N° 60 BONO POR IDIOMA PARA LOS OPERADORES DE TRÁFICO DE LARGA DISTANCIA INTERNACIONAL.

CLÁUSULA N° 61 OPERATIVOS DE INTERÉS SOCIAL.

CLÁUSULA N° 62 VEHÍCULOS.

CLÁUSULA N° 63 BONO POR RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

CLÁUSULA N° 64 PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN.

CLÁUSULA N° 65 PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

#### MÓDULO IV SALUD

CLÁUSULA N° 66 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.

CLÁUSULA N° 67 ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD (PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD).

CLÁUSULA N° 68 VIÁTICOS POR ATENCIÓN MÉDICA FUERA DE LA LOCALIDAD DE TRABAJO.

CLÁUSULA N° 69 ATENCIÓN MÉDICA PARA LA RECUPERACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA SALUD.

#### MÓDULO V HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

CLÁUSULA N° 70 INCAPACIDAD TOTAL Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO.

CLÁUSULA N° 71 ASIGNACIÓN DE LABORES ADECUADAS EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL, TEMPORAL O PERMANENTE PARA EL TRABAJO.

CLÁUSULA N° 72 INSTRUCCIONES SOBRE LABORES Y SUS RIESGOS. CLÁUSULA N° 73 COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

## MÓDULO VI FORMACIÓN

CLÁUSULA N° 74 CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.  
CLÁUSULA N° 75 PROGRAMA CADA FÁBRICA UNA ESCUELA.  
CLÁUSULA N° 76 ALIANZAS ESTRATÉGICAS.  
CLÁUSULA N° 77 FORMACIÓN CONTINÚA Y PERMANENTE.  
CLÁUSULA N° 78 POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO DE LAS MAQUETAS DE FORMACIÓN.

## MÓDULO VII PARTICIPACIÓN E IMPULSO AL SISTEMA PRODUCTIVO

CLÁUSULA N° 79 PLAN DE LA PATRIA 2019-2025.  
CLÁUSULA N° 80 CONSEJOS PRODUCTIVOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.  
CLÁUSULA N° 81 PLAN ESTRATÉGICO INTERINSTITUCIONAL Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE CANTV.  
CLÁUSULA N° 82 PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LAS MUJERES.  
CLÁUSULA N° 83 PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL PODER POPULAR.  
CLÁUSULA N° 84 PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD EN LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES.

## MÓDULO VIII SINDICALES

CLÁUSULA N° 85 ESTABILIDAD LABORAL.  
CLÁUSULA N° 86 ESTABILIDAD DURANTE REPOSOS.  
CLÁUSULA N° 87 COMISIÓN DE CONCILIACIÓN.  
CLÁUSULA N° 88 COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE.  
CLÁUSULA N° 89 CONTRIBUCIÓN PARA FETRATEL.  
CLÁUSULA N° 90 OTRAS CONTRIBUCIONES.  
CLÁUSULA N° 91 CONTRIBUCIONES PARA LOS SINDICATOS.  
CLÁUSULA N° 92 DEDUCCIONES CUOTAS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 93 INAMOVILIDAD DIRECTIVOS DE LA FEDERACIÓN. CLÁUSULA N° 94 INAMOVILIDAD DIRECTIVOS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 95 DELEGADOS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 96 PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.  
CLÁUSULA N° 97 PERMISOS SINDICALES NO REMUNERADOS.  
CLÁUSULA N° 98 VIÁTICOS Y TRASLADOS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 99 DERECHO DE INSPECCIÓN.  
CLÁUSULA N° 100 CARTELERAS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 101 PROCEDIMIENTO ANTE REQUERIMIENTOS SINDICALES.  
CLÁUSULA N° 102 COMUNICACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS.  
CLÁUSULA N° 103 COMUNICACIÓN DE LA NÓMINA DE TRABAJADORES.  
CLÁUSULA N° 104 MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y DE CLASIFICACIÓN DE CARGO.  
CLÁUSULA N° 105 ANEXOS.  
CLÁUSULA N° 106 COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA.

## MÓDULO IX ANEXOS

ANEXO "A" ESCALA SALARIAL Y LISTA ALFABÉTICA DE CLASE DE CARGO.  
ANEXO "B" ESQUEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD.  
ANEXO "C" PLAN DE JUBILACIONES.  
ANEXO "D" JUBILADOS Y PENSIONADOS.  
ANEXO "E" JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO.  
ANEXO "F" UNIFORMES DE TRABAJO.  
ANEXO "G" CONDICIONES DE LOS APRENDICES.  
ANEXO "H" PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.  
ANEXO "I" CLUBES SOCIALES.  
ANEXO "J" CONTRIBUCIONES PARA EL 1º DE MAYO.  
ANEXO "K" RÉGIMEN DE CARRERA TÉCNICA.  
ANEXO "L" EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y DOTACIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

## ÁMBITO Y VIGENCIA

### CLÁUSULA N° 1

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Convención, surte sus efectos y rige las relaciones entre la Empresa, por una parte, y por la otra, Fetratel, los sindicatos afiliados a ésta y los trabajadores al servicio de la Empresa, cuyos cargos se encuentren en la Lista Alfabética de Clases de Cargos del Anexo "A" denominado "Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargos" de esta Convención Colectiva y se encuentren sujetos a alguno de los esquemas de medición del desempeño contenidos en el Anexo "B" denominado "Esquema de Remuneración por Productividad". Si hubiere diferencias de criterios en cuanto a su exclusión, el trabajador podrá, por sí o por intermedio de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, someter su reclamo a un procedimiento conciliatorio ante la Inspectoría del Trabajo o acudir directamente ante los tribunales competentes del trabajo.

En ningún caso, los beneficios y las condiciones de trabajo previstas en el Manual de Beneficios de los trabajadores de la Empresa cuyos cargos no se encuentren en la referida Lista Alfabética de Clases de Cargos, serán inferiores en su conjunto, a las previstas en esta Convención Colectiva.

El anexo "C" denominado "Plan de Jubilaciones", y aquellas cláusulas que sean consecuencia de dicho Anexo, y las que expresamente así lo prevean, se aplicarán a los jubilados, pensionados, sobrevivientes, así como a la Federación de Jubilados y Pensionados y a las Asociaciones de Jubilados y Pensionados, en los términos allí previstos.

### CLÁUSULA N° 2

#### DEFINICIONES

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

- 1.- Empresa:** Este término se refiere e identifica a la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V).
- 2.- Fetratel:** Este término se refiere e identifica a la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL).
- 3.- Sindicato:** Este término se refiere e identifica a cada una de las organizaciones sindicales de trabajadores afiliadas a Fetratel y a las que en el futuro se constituyan con trabajadores al servicio de la Empresa y estén también afiliados a Fetratel.
- 4.- Trabajadores:** Este término se refiere e identifica a los empleados que prestan servicios a la Empresa. La designación de trabajadores en masculino tiene, en las disposiciones de esta Convención, un sentido genérico, referido siempre por igual a trabajadores y trabajadoras.
- 5.- Trabajadores de Dirección:** Este término se refiere e identifica a los trabajadores definidos como tales en el artículo 37 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con el artículo 41 de dicha ley.
- 6.- Asociaciones:** Este término se refiere e identifica a las asociaciones de pensionados y jubilados, constituidas, y las que en el futuro se constituyan con trabajadores pensionados o jubilados de la Empresa, afiliadas a Fetrajuptel.
- 7.-Fetrajuptel:** Este término se refiere e identifica a la Federación Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados de Venezuela (Fetrajuptel).
- 8.- Jubilados, Pensionados y Sobrevivientes:** Este término se refiere e identifica a los pensionados, jubilados y sobrevivientes de la Empresa.

**9.- Aprendiz:** Este término se refiere e identifica al trabajador adolescente cuya edad esté comprendida entre los 14 y 18 años, que simultáneamente recibe formación sistemática de un oficio y realiza labores en la Empresa de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias en el área.

**10.- Pasante:** Este término se refiere e identifica a la persona que, sin ser trabajador de la Empresa y como parte de los programas de entrenamiento o formación teórico-práctica de un plantel educacional o institución de que se trate, eventualmente cumple en la Empresa determinadas labores sin sustituir a ningún trabajador ni ocupar cargos vacantes o de nueva creación.

**11.- Estudiante C.E.T:** Este término se refiere e identifica a los alumnos y alumnas de los cursos del Centro de Estudios de Telecomunicaciones (C.E.T.) que, sin ser trabajadores de la Empresa, eventualmente cumplen labores en ésta como parte del adiestramiento teórico-práctico de dichos cursos, sin sustituir a ningún trabajador ni ocupar cargos vacantes o de nueva creación.

**12.- Partes:** Este término se refiere e identifica a la Empresa, a Fetratel y a los sindicatos afiliados a Fetratel.

**13.- Representantes:** Son representantes de la Empresa para los efectos de esta Convención el Presidente, Vice-Presidentes, Gerentes Generales, Gerente de Relaciones Laborales, Gerentes Regionales en su área respectiva, Coordinadores de Gestión Humana de las Regiones, y las demás personas autorizadas por el Presidente de la Empresa. A la fecha del depósito legal de esta Convención, la Empresa comunicará por escrito a cada sindicato, el nombre de las personas que ejercerán su representación. Copias de estas comunicaciones se entregarán en la misma oportunidad a Fetratel.

Son representantes naturales y directos de los trabajadores, de los sindicatos y de Fetratel: El Comité Ejecutivo de Fetratel, las Juntas Directivas de los sindicatos, los Secretarios de Reclamos y los Consultores Jurídicos autorizados de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de cada organización sindical.

Cada una de las partes deberá notificar por escrito a la otra cualquier nombramiento o modificación o revocatoria de sus representantes, y tales nombramientos, modificaciones o revocatorias sólo surtirán efectos desde que se haga efectiva la notificación.

**14.- Comisiones:** Este término se refiere e identifica al conjunto de personas que designen las partes para tratar cualquier materia o asunto que éstas les encomienden.

**15.- Puesto de Trabajo:** Este término se refiere e identifica al sitio, en el cual debe estar presente el trabajador en un momento determinado para la prestación de sus servicios, según el contrato individual de trabajo.

**16.- Centro de Trabajo:** Este término se refiere e identifica al inmueble o establecimiento donde se realizan las actividades de la Empresa y donde habitualmente se reúnen los trabajadores para la prestación de sus servicios o para recibir las instrucciones correspondientes, en caso de que la prestación de los servicios la realicen fuera de ese inmueble o establecimiento.

**17.- Localidad de Trabajo:** Este término se refiere e identifica a la ciudad o población en cuya área está ubicado el centro de trabajo. A los efectos de esta Convención, se considerarán una misma localidad las ciudades o poblaciones que forman una misma área metropolitana, tal como es el caso, por ejemplo, de Caracas - Petare y Barcelona - Puerto La Cruz. Las partes se pondrán de acuerdo en la fijación de la extensión y delimitación de las ciudades que puedan entrar en esta categoría. En los casos en los cuales el centro de trabajo esté ubicado fuera del área urbana de una ciudad o población, se tendrá como localidad de trabajo la ciudad o población más cercana, salvo convenios especiales.

**18.- Traslado:** Es el cambio físico de un trabajador de un centro de trabajo a otro dentro de una misma localidad de trabajo.

**19.- Transferencia:** Es el cambio físico definitivo de un trabajador de un centro de trabajo a otro, ubicado en distintas localidades.

**20.- Salario Escala:** Este término designa la cantidad diaria o mensual que en cada clase de cargo y nivel, percibe el trabajador, tomando como referencia el documento que identificado "A" e intitulado "Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo", se anexa a esta Convención y forma parte de la misma.

**21.- Salario Básico:** Este término designa la cantidad fija diaria o mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin primas ni bonificaciones, salvo la Prima por Manejo.

**22.- Salario:** Es la remuneración diaria o mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor, en los términos previstos en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

**23.- Salario Mínimo del Cargo:** Es la cantidad diaria o mensual, que para cada clase de cargo le corresponde al trabajador de acuerdo con su nivel en la primera columna de la "Escala Salarial" que se indica en el Anexo "A" de esta Convención.

**24.- Convención Colectiva:** Identifica al presente documento conformado por todas sus cláusulas y anexos.

**25.- Enfermedad Ocupacional:** Se entiende por enfermedad ocupacional la definición establecida en el artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**26.- Delegada y/o Delegado de Prevención:** Son aquellos representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que resulten electos mediante los mecanismos democráticos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

**27.- Comité de Seguridad y Salud Laboral:** Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

**28.- Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores:** Este término se refiere a las organizaciones de carácter laboral, conformadas en las entidades de trabajo para impulsar, evaluar y controlar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios, para satisfacer las necesidades del pueblo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores.

### **CLÁUSULA N° 3 EXCEPCIONES**

Las disposiciones de esta Convención, en concordancia con lo previsto en la Cláusula N° 1 "Ámbito de Aplicación", no se aplicarán:

1.- A los trabajadores de Dirección de conformidad con lo previsto en el numeral 5 de la cláusula N° 2 "Definiciones" de la presente Convención Colectiva, cuyos beneficios y condiciones de trabajo se encuentran previstas en el Manual de Beneficios.

2.- A los trabajadores cuyos cargos no se encuentren en la Lista Alfabética de Clases de Cargos del Anexo "A" denominado "Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargos", ni se encuentren sujetos a alguno de los esquemas de medición del desempeño contenidos en el Anexo "B" denominado "Esquema de Remuneración por Productividad" de esta Convención Colectiva, cuyos beneficios y condiciones de trabajo se encuentran previstas en el Manual de Beneficios.

3.- A los aprendices, cuyas condiciones se regirán conforme a las previsiones del Anexo "G", intitulado "Condiciones de los Aprendices".

4.- A los pasantes, cuyas condiciones se regirán conforme a los convenios celebrados por la Empresa con ellos o con el plantel educacional respectivo.

5.- A los estudiantes del Centro de Estudios de Telecomunicaciones (CET), cuyas condiciones se regirán conforme a las normas que fije dicho Centro.

#### **CLÁUSULA N° 4**

##### **DURACIÓN Y EFECTOS DE ESTA CONVENCION COLECTIVA**

1.- Esta Convención Colectiva tendrá una duración de veinticuatro (24) meses contados desde su fecha de entrada en vigencia. Esto es desde el **1° de junio de 2025 hasta el 31 de mayo 2027.**

2.- En el supuesto de que la homologación de esta Convención ocurriera con posterioridad a la entrada en vigencia indicada en el numeral 1, o que por la naturaleza de las cláusulas no puedan aplicarse de forma retroactiva, las partes acordarán la fecha de aplicación de las cláusulas en el acta de cumplimiento que deberá levantarse a tal fin.

3.- Salvo el ejercicio del derecho que consagra la cláusula N° 5 (Iniciación de las Negociaciones de la Próxima Convención Colectiva de Trabajo), Fetratel, los sindicatos y los trabajadores no podrán formular válidamente a la Empresa, nuevos pedimentos o demandas sobre condiciones o beneficios no previstos en esta Convención, en sus anexos, en los contratos individuales de trabajo, en convenios, en actas y documentos que continúen en vigencia después de la homologación de esta Convención, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en otras leyes y reglamentos, ni referentes a la mejora o extensión de los beneficios y condiciones concedidos, ya que esta Convención es fruto de negociaciones en las cuales algunos beneficios, condiciones y mejoras fueron aceptados y otros desechados.

4.- Las cláusulas de esta Convención Colectiva y sus anexos, contienen todas las estipulaciones que serán obligatorias para las partes de la misma y que regularán las relaciones entre ellas, durante el lapso de su vigencia.

5.- La Empresa no desmejorará las condiciones de trabajo que hasta el presente ha venido brindando a sus trabajadores, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

6.- Los derechos consagrados en esta Convención Colectiva en beneficio de los trabajadores, no serán afectados en ningún caso, por sustitución de patronos, cambio de razón social, fusión o absorción de sus actividades por otra entidad, ni por cualquier causa o razón derivada de convenios, actos o negociaciones realizados por la administración en ejecución de sus facultades extraordinarias.

#### **CLÁUSULA N° 5**

##### **INICIACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE LA PRÓXIMA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

1.- Fetratel y los sindicatos podrán presentar el proyecto de la próxima Convención Colectiva de trabajo, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de vencimiento de esta Convención Colectiva. La Empresa iniciará las negociaciones dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de la presentación del respectivo proyecto, siempre y cuando se haya dado cumplimiento a los requisitos establecidos para la negociación colectiva en el sector público.

2.- Si la homologación de la próxima Convención Colectiva de trabajo ocurre antes de la fecha de vencimiento de esta Convención Colectiva, aquélla regirá a partir del primer día inmediato siguiente a la fecha de dicho vencimiento.

Si la homologación es posterior a la fecha de vencimiento de esta Convención, comenzará a regir a partir de la fecha que acuerden las partes.

#### **ADMINISTRATIVAS**

#### **CLÁUSULA N° 6**

##### **CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

En caso de creación de un nuevo cargo y en caso de vacante de alguno de los ya existentes, la Empresa si decide cubrirlo, preferirá hacerlo con sus trabajadores conforme a las previsiones de la cláusula N° 10 (Ascensos).

Si no fuere posible cubrir dichos cargos con trabajadores de la Empresa y ésta decide cubrirlos con personal externo, la respectiva contratación se regirá conforme a las siguientes disposiciones:

- A. En igualdad de condiciones, la Empresa se compromete a preferir a los aspirantes presentados por el sindicato, a cuyos efectos se seguirá el siguiente procedimiento:
  - a) La Empresa notificará por escrito al respectivo sindicato cualquier vacante que se presente cuando el cargo deba ser cubierto por personas ajenas a la Empresa.
  - b) El sindicato presentará a los aspirantes al cargo vacante dentro de los ocho (8) días hábiles, siguientes a la fecha en la cual se le hubiere notificado la existencia de cargos vacantes que la Empresa decida cubrir, en el entendido de que al no hacerlo durante ese lapso, la Empresa quedará en libertad de cubrir la vacante con la persona que mejor convenga a sus intereses. La presentación de los aspirantes al cargo vacante por parte del sindicato local será debidamente conformada por el respectivo Secretario General, y/o Presidente.
  - c) Los aspirantes presentados por el sindicato tendrán igualdad de oportunidades que los presentados por la Empresa tanto para la presentación del examen como para cualquier adiestramiento, si se diere el caso. Queda entendido que todos los aspirantes deben ingresar sus datos a través de la página web de Cantv.
  - d) En caso de exámenes para decidir cuál de los aspirantes deberá ocupar el cargo, estos se llevarán a cabo con la presencia de un representante del sindicato local.
  
- B. Los aspirantes presentados por el sindicato se preferirán en el siguiente orden:
  - a) Personas que hubieren dejado de prestar servicios a la Empresa por causas distintas a las indicadas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
  - b) Aspirantes que hubieren aprobado el curso de adiestramiento que provee la Empresa, si fuere el caso.
  - c) Personal extranjero contratado solo por el tiempo indispensable, mientras se instruye a trabajadores venezolanos.

**Para los efectos de control de las disposiciones de esta cláusula, todo ingreso será suscrito por el Presidente o Secretario General del sindicato respectivo o por la persona que éste designe, en el momento de concluir el proceso de selección, aun cuando el aspirante no haya sido postulado por el sindicato.** (En el caso de los sindicatos que no tengan en la estructura activos al secretario general o el de reclamos, este procedimiento se llevará a través de la Federación)

## **CLÁUSULA N° 7 CARNET DE IDENTIFICACIÓN**

La Empresa proveerá a los trabajadores de un carnet de identificación en el cual constarán sus datos personales y los referentes a su grupo sanguíneo, así como la fecha de vencimiento del mismo. El trabajador deberá portarlo en lugar visible y mostrarlo a las personas autorizadas por la Empresa para exigirlo.

Al trabajador contratado por un período menor de cinco (5) meses, se le proveerá de un "PASE PROVISIONAL" mensual para su identificación, el cual deberá ser solicitado por el Supervisor, Coordinador o Gerente respectivo.

A los miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel y a los directivos de los sindicatos regionales, la Empresa les suministrará, adicionalmente, un carnet con un distintivo especial.

El carnet debe ser devuelto a la Empresa por el trabajador a la fecha de terminación de sus servicios.

En las oportunidades en que la Empresa decida modificar el diseño de los carnets de identificación, dichas modificaciones o cambios serán efectuados sin costo alguno para el trabajador.



En caso de pérdida, extravío o deterioro del carnet de identificación, el trabajador deberá informar inmediatamente a la Gerencia de Protección y Control de Activos a los efectos de su reposición sin costo alguno. En caso de deterioro, el trabajador deberá entregar el respectivo carnet. En caso de que el trabajador incurriera en una nueva pérdida o extravío, al momento de su reposición deberá cancelar la cantidad de CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00).

Queda entendido que en caso de robo del carnet, debidamente acreditado con una notificación o denuncia ante el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, o ante el órgano que haga sus veces en las localidades en que aquel no exista, queda exento del pago arriba indicado.

## **CLÁUSULA N° 8 SERVICIOS DIFERENTES**

Los trabajadores ejecutarán labores de índole similar a las que correspondan a su clasificación, siempre que les sea solicitado, no les ocasione un menoscabo económico y respete su capacidad profesional. Si fuere necesario, la Empresa entrenará previamente al trabajador a fin de adiestrarlo para el eficiente cumplimiento de las citadas labores.

Cuando se trate de labores que sean de mayor clasificación y remuneración, la Empresa le comunicará por escrito al trabajador, a través de su supervisor inmediato, el cargo, funciones, nivel, centro, localidad de trabajo y línea de supervisión a la cual queda adscrito. En estos casos, la Empresa procederá a otorgar la clasificación y remuneración respectiva en un lapso de 30 días continuos posteriores a la citada comunicación, debiéndose entregar copia de la misma a Fetratel y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

## **CLÁUSULA N° 9 CAMBIO DE CLASIFICACIÓN**

Dentro de los quince (15) días siguientes al cambio definitivo de clase de cargo, entendiéndose que el mismo ocurre en el momento que dicho cambio es recibido por la Gerencia de Relaciones Laborales, la Empresa entregará constancia escrita al trabajador acerca de ese cambio, con indicación de la denominación de la nueva clase de cargo y su correspondiente nivel. Esta constancia será debidamente firmada por un representante autorizado de la Gerencia de Relaciones Laborales.

## **CLÁUSULA N° 10 ASCENSOS**

### **Artículo N° 1**

El presente documento regirá los ascensos del personal de la Empresa determinado en el Anexo "A" (Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo).

### **Artículo N° 2**

Al ocurrir una vacante absoluta por ascenso, renuncia, despido, defunción, jubilación o por cualquier otra causa y siempre que la Empresa considere conveniente cubrirla, o en caso de cargos de nueva creación, los interesados de la misma localidad de trabajo tendrán la primera opción para ser llamados a ocupar dichos puestos con el siguiente procedimiento:

Una Comisión Bipartita (Sindicato-Empresa) evaluará las condiciones que reúnan los trabajadores comprendidos en la categoría inmediata inferior a la que ha quedado vacante. La Comisión fundamentará su decisión en los resultados obtenidos por los aspirantes en las evaluaciones correspondientes al último año que preceda a la fecha en que ocurrió la vacante.

El trabajador que obtenga la mayor puntuación, pasará a ocupar la vacante. Si hubiese más de un trabajador con igual resultado de evaluación, se preferirá el de mayor antigüedad en la Empresa. En el caso de que ninguno de los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la Unidad Administrativa, haya obtenido evaluaciones iguales o superiores a la media establecida, se procederá a revisar la evaluación entre los de la misma categoría en otras dependencias de la Empresa hasta encontrar la persona adecuada para ocupar el cargo vacante. De no ser posible encontrar dentro de las dependencias de la Empresa la persona que deba ocupar el cargo, se procederá de acuerdo con la cláusula N°6 (Contratación de Personal).

### **Artículo N° 3**

El trabajador que hubiere sido seleccionado será pasado provisionalmente a realizar un período de entrenamiento y prueba de treinta (30) días consecutivos, vencido el cual, deberá demostrar si está o no capacitado para desempeñar el cargo; en este período no recibirá ningún aumento en su remuneración.

### **Artículo N° 4**

Los trabajadores no perderán sus derechos de ascensos, así como las demás prestaciones que esta Convención Colectiva les otorga, mientras se encuentran en trámite las causas de su separación y aquellos trabajadores que los sustituyan se considerarán interinos.

### **Artículo N° 5**

Es potestativo del trabajador, aceptar o no los cambios de cargo cuando se trate de ascensos. En caso de que el trabajador seleccionado no acepte el ascenso, este manifestará por escrito sus razones a la línea de supervisión respectiva.

### **Artículo N° 6**

Cuando un trabajador esté en período de entrenamiento y prueba y se presente un cargo de mayor categoría para el cual él tenga opción, tendrá derecho a plantear ante la Comisión bipartita su aspiración a optar por este nuevo cargo.

### **Artículo N° 7**

Una vez concluida dicha prueba, si ésta es satisfactoria, se procederá a ascender al trabajador, por lo que recibirá un aumento en su salario correspondiente al salario mínimo de sus pares en el cargo a ocupar, en todo caso, el aumento por el ascenso nunca será inferior al 15% del mínimo de la escala de salario del cargo que actualmente ocupa.

## **CLÁUSULA N° 11**

### **DÍAS DE TRABAJO**

1.- Los trabajos en la Empresa, en jornada ordinaria, se realizarán de lunes a viernes, ambos inclusive, a excepción de los días feriados legales y contractuales. Sin embargo, la Empresa podrá también disponer trabajo en jornada ordinaria:

- A. Para los trabajadores que realicen labores de instalación de servicios a clientes o suscriptores: de construcción e instalación de planta de telecomunicaciones y de operación de los equipos de procesamiento de datos; en los días sábados y feriados contractuales, salvo los coincidentes con feriados legales.
- B. Para los trabajadores que realicen labores indispensables para mantener la continuidad de los servicios, tales como los de mantenimiento de la planta de telecomunicaciones, operación de tráfico, recepción de quejas por averías, vigilancia y labores de apoyo sin las cuales no pueden realizarse las anteriores, en los días sábados y feriados legales y contractuales, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- C. Para los trabajadores que realicen actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las causas previstas en el artículo 185 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 19 de su Reglamento Parcial Sobre el Tiempo de Trabajo, en los días sábados y feriados legales y contractuales.  
En los días feriados legales sólo podrá prestar servicios el personal estrictamente indispensable para la ejecución de las labores antes mencionadas.

2.- En los días antes señalados, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos tipos de trabajo, desempeñarán sus labores en las jornadas ordinarias de trabajo previstas en el Anexo "E" intitulado "Jornadas Ordinarias de Trabajo" y en las jornadas ordinarias de trabajo establecidas para cada área, siempre que se encuentren ajustadas a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento Parcial Sobre el Tiempo de Trabajo.

3.- El pago de días feriados y el pago de aquellos días no feriados que conforme a esta cláusula y a la cláusula N° 12 (Días Feriados), no corresponda trabajar, en jornada ordinaria, sea que se trabaje o no

en estos días, se regula en la cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días No Feriados en los Cuales no Corresponda Trabajar).

4.-"Las Jornadas Ordinarias de Trabajo" están señaladas en el documento marcado "E" que se anexa a esta Convención y forma parte integrante de la misma.

## **CLÁUSULA N° 12 DÍAS FERIADOS**

1.- Son días feriados de remuneración obligatoria, los siguientes:

01 de enero (Legal).

Miércoles Santo (Contractual).

Jueves y viernes Santo (Legales).

Sábado de Gloria (Contractual).

Lunes y Martes de Carnaval (Contractual y Legal).

**(05 de Marzo (Contractual))**

19 de abril (Legal).

01 de mayo (Legal).

24 de junio (Legal).

28 de junio Día del Telefonista (Contractual).

05 de julio (Legal).

24 de julio (Legal).

12 de octubre (Legal).

24 de diciembre (Contractual y Legal).

25 de diciembre (Legal).

31 de diciembre (Contractual y Legal).

Los domingos (Legal).

Los días declarados o que se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades. (Feriados Legales). Si por razones no imputables al trabajador, éste no puede disfrutar de tales días, podrá optar entre el pago respectivo o el disfrute del mismo, previo acuerdo con la Empresa.

2.- Durante los días feriados podrán realizarse aquellas labores que por razones técnicas, de continuidad, interés público o circunstancias eventuales así lo ameriten.

3.- La remuneración de los días feriados, trabajados o no, se fija en la cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los cuales no Corresponda Trabajar). Dichos pagos incluyen los recargos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

## **CLÁUSULA N° 13 PROCEDIMIENTO PARA CAMBIO DE HORARIOS**

Cuando la Empresa por necesidades del servicio requiera modificar los horarios existentes en cualquier unidad de la Empresa o de un trabajador en particular, se procederá en la forma siguiente:

1. En caso de modificación de horario de una unidad, la Empresa lo acordará y necesitará la aprobación por escrito de los trabajadores involucrados y le participará al sindicato respectivo dicha modificación.

2. En caso de un trabajador en particular, la modificación del horario se resolverá entre el trabajador y la Empresa, suscribiéndose a tal efecto Acta o planilla de cambio de horario.

3. De no haber acuerdo entre la Empresa y el trabajador, o grupo de trabajadores involucrados, en cuanto al cambio o desplazamiento de horarios, la Empresa no podrá modificarle sus condiciones actuales de trabajo.

La Empresa, siempre que sea posible, hará los desplazamientos de horarios que permitan al trabajador cursar estudios, o en su defecto, le concederá una hora, no acumulable, de permiso diario para los mismos efectos.

Previa participación al sindicato respectivo y/o Fetratel, la Empresa puede establecer controles de las horas de entrada y/o salida, los cuales serán de obligatorio cumplimiento por el personal afectado.

#### **CLÁUSULA N° 14 DESCANSO POR JORNADA ESPECIAL**

1.- La Empresa concederá un (1) día de descanso a sus trabajadores que, por razones de emergencias o en virtud de la inevitable continuidad de los servicios, cumplan labores durante dieciséis (16) o más horas dentro de un período de veinticuatro (24) horas, siempre que seis (6) de estas dieciséis (16) horas, por lo menos, sean nocturnas. Este día de descanso será el de su primera jornada ordinaria inmediata siguiente a la jornada especial. Si entre la jornada especial y el día de descanso por jornada especial existe un (1) día feriado en que no corresponda trabajar o su día de descanso semanal, la Empresa podrá exigir al trabajador que preste servicios en el día correspondiente al descanso por jornada especial sin que por ello tenga que concedérselo en otra oportunidad, pero el trabajador no perderá el derecho a la remuneración de ese descanso especial.

La Empresa procurará evitar que se trabaje en estas condiciones.

2.- Este descanso será remunerado con salario básico. En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias).

#### **CLÁUSULA N° 15 DETENCIÓN POLICIAL O JUDICIAL DEL TRABAJADOR**

La Empresa reconocerá al trabajador, como causa justificada de inasistencia al trabajo, en caso de que éste sea privado de su libertad por orden judicial o policial, por hecho que no sea causal de despido conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siempre que la detención no exceda de ciento treinta (130) días continuos y que el trabajador se reintegre al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su libertad y presentando, en este lapso, la constancia de la correspondiente autoridad, en la cual se certifique el tiempo de detención.

Es entendido que los primeros noventa (90) días continuos de la detención serán remunerados a razón de salario básico y que los restantes no serán remunerados.

Si por decisión judicial el trabajador quedara privado de su libertad, la Empresa podrá dar por terminado el contrato individual de trabajador por causa ajena a la voluntad de las partes, una vez haya transcurrido el lapso de ciento treinta (130) días. En este último caso, si el trabajador tuviere derecho a la jubilación normal, la Empresa otorgará la misma.

En los casos en los cuales el trabajador cumpla con los requisitos para optar a la jubilación especial, una vez haya transcurrido el lapso de ciento treinta (130) días, la Empresa la otorgará siempre y cuando los hechos que motiven la privativa de libertad no estén relacionados con daños al patrimonio de la Empresa.

#### **CLÁUSULA N° 16 PERMISOS REMUNERADOS**

1.- La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores, bajo las siguientes condiciones y circunstancias:

- A. En caso de enfermedad grave o de cuidado, es decir, que precise atención constante, de padres, hijos, cónyuge o la persona con quien mantenga unión concubinaria, cuando no existiera cónyuge y siempre que dicha persona esté inscrita en los registros de la Empresa o demuestre su filiación con los familiares indicados, el permiso será de diez (10) días hábiles más el tiempo

razonable necesario para la ida y vuelta tomándose en consideración los medios de transporte usualmente empleados, si la enfermedad ocurriere en una localidad diferente de aquella donde el trabajador presta sus servicios. A su regreso, el trabajador comprobará la enfermedad del familiar, mediante informe expedido por el médico que atendió al paciente.

- B. Para tramitar la inscripción en el Registro Militar, Licencia de Conducir, renovación de Cédula de Identidad y otros documentos exigibles por las leyes, el permiso será de dos (2) días hábiles para cada documento. Este permiso se concederá exclusivamente a los trabajadores, cuyos días hábiles y horarios de trabajo coincidan con los de las oficinas públicas ante las cuales debe tramitarse la obtención o renovación de los señalados documentos.

Este permiso queda limitado a seis (6) días hábiles en un año.

En aquellos casos en que el trabajador tenga que salir de su localidad de trabajo, el permiso será de un (1) día más el tiempo razonable necesario para la ida y vuelta. Este permiso queda limitado a dos (2) días hábiles en un año.

En cualquier caso, el trabajador debe presentar a la Empresa la constancia de haber tramitado los documentos señalados.

- C. Cuando el trabajador sea citado para rendir declaración ante un tribunal o autoridad administrativa del trabajo, el permiso será por el tiempo indispensable para cumplir con esta obligación.

El trabajador deberá presentar la constancia correspondiente.

- D. Para presentar exámenes finales, los trabajadores que estén estudiando tendrán derecho a permiso por el día de cada examen final.

El trabajador deberá presentar previamente la constancia expedida por el Director del plantel donde cursa estudios o persona autorizada al efecto, con indicación del día y hora del examen.

- E. Para intervenir en competencias deportivas estatales, nacionales o internacionales, y siempre que la designación sea hecha por organismos deportivos reconocidos, el permiso será por el tiempo de duración de dicha competencia. Si la competencia deportiva tuviere lugar en una localidad distinta de aquella en la cual el trabajador presta normalmente servicios, el permiso se extenderá por el tiempo razonable necesario para los viajes de ida y regreso, tomando en consideración los medios de transporte usualmente empleados. Este permiso sólo se concederá a los atletas y a un máximo de dos (2) delegados y siempre que se trate de competencias no profesionales.

- F. Por el tiempo necesario para atender citas médicas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o con el médico de la Empresa en aquellas localidades con cobertura del régimen parcial de dicho Instituto y las cuales no ameriten reposo. En estos casos el trabajador deberá informar previamente al supervisor inmediato la necesidad de asistir a la cita médica.

2.- En cualquiera de los casos contemplados en esta cláusula, el trabajador deberá solicitar por escrito y obtener previamente el permiso por parte de la Empresa, antes de hacer uso del mismo. Cuando en los casos de permisos según en los literales "A" y "F" del numeral 1, al trabajador le sea imposible la solicitud previa del permiso, deberá justificar la causa de su ausencia, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de finalización del permiso.

3.- La remuneración de los permisos señalados en esta cláusula se hará a razón de salario básico. En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias).

4.- Los permisos a que se contrae esta cláusula, sólo podrán ser utilizados para los fines específicos y en las oportunidades correspondientes.

5.- Lo referente a los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares, se trata en las cláusulas N° 44 (Bonificación y Permiso por Matrimonio), N° 46 (Bonificación y Permiso por Nacimiento de Hijos) y N° 52 (Fallecimiento de Familiares).

6.- Los permisos sindicales remunerados se tratan en la cláusula N° 96 (Permisos Sindicales Remunerados).

## **CLÁUSULA N° 17**

### **PERMISOS NO REMUNERADOS**

1.- La Empresa conviene en conceder permisos no remunerados a los trabajadores que lo soliciten, bajo las siguientes condiciones y circunstancias:

En caso de enfermedades graves de padres, hijos y cónyuge o concubina (o), si no existe cónyuge:

- a) Siempre que el familiar enfermo esté inscrito en los registros de la Empresa o demuestre su filiación con los familiares antes señalados.
- b) El permiso será hasta por sesenta (60) días continuos más el término de la distancia, el cual no podrá exceder de ocho (8) días cuando estos familiares se encuentren en el exterior.
- c) El trabajador comprobará la enfermedad del familiar mediante informe expedido por el médico que atendió al paciente, el cual deberá ser avalado por el médico de la Empresa.

2.- Para realizar en el exterior estudios o especialidades relacionadas con las actividades de la Empresa:

- Los permisos serán renunciables en casos debidamente comprobados de fuerza mayor.
- No se pierde el derecho a las prestaciones sociales por el tiempo de ausencia, siempre que el trabajador:
  - No haya renunciado injustificadamente al permiso.
  - Haya concluido exitosamente sus estudios.
  - Se reincorpore a la Empresa al concluir los estudios y preste servicio efectivamente al menos durante un (1) año.
- El trabajador tendrá opción a ocupar un cargo superior vacante, de acuerdo a la especialidad de los estudios realizados y aprobados.
- El permiso será hasta por un (1) año.

3.- Cuando es electo Concejal, Diputado, Alcalde, Gobernador o Presidente:

- Por el tiempo que desempeñe dicho cargo.

4.- Por otras causas justificadas a juicio de la Empresa:

- A. Durante un lapso máximo de treinta (30) días continuos.

En los casos contemplados en el numeral 1, el trabajador solicitará la autorización a la Empresa en un lapso no menor de veinticuatro (24) horas antes de hacer uso del mismo. En los casos contemplados en los numerales 2 y 3, antes de hacer uso del permiso, el trabajador solicitará a la Empresa la autorización dentro de un lapso de treinta (30) días continuos y de siete (7) días continuos para el numeral 4.

Los permisos a que se contrae esta cláusula, sólo se utilizarán para los fines y en las oportunidades especificadas y no interrumpirán la antigüedad del trabajador a los solos efectos del cálculo de las prestaciones sociales y de la jubilación.

## **CLÁUSULA N° 18**

### **PERMISO ESPECIAL**

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos especiales a cuenta de la correspondiente vacación anual por vencer, sin que el total de tales permisos pueda exceder de diez (10) hábiles en cada año de servicio siempre que le sean solicitados por escrito con la debida anticipación.

El permiso especial sólo podrá concederse después de transcurridos tres (3) meses, contados desde la fecha de conclusión de su última vacación anual en la Empresa. Estos permisos no serán remunerados, pero la Empresa entregará al trabajador, a cuenta de las sumas que por concepto de la correspondiente vacación anual deba darle, una cantidad equivalente a los salarios básicos que hubiera devengado de haber prestado servicios durante los días hábiles del período de permiso.

La vacación anual del trabajador que goce de permiso especial, se afectará así:

Del total de los días hábiles de vacaciones se restarán los días hábiles tomados por permiso especial y la vacación se concederá por el total de días hábiles resultantes, procediéndose, en lo demás, conforme a las disposiciones de la cláusula N° 39 (Vacaciones).

Si al tiempo de terminar el contrato de trabajo el trabajador tiene el derecho a su vacación anual, los días hábiles tomados por permiso especial se restarán de los treinta (30) días hábiles de la vacación anual, y en lo demás se procederá a la liquidación como señala la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo). Si a ese tiempo no existiera el derecho a la vacación anual, el monto que el trabajador hubiere percibido por concepto de salario básico correspondiente a los días hábiles tomados por permiso especial, se deducirá de cualquier suma que la Empresa deba pagarle con motivo de la terminación del contrato de trabajo o por cualquier otro concepto.

#### **CLÁUSULA N° 19 SERVICIO MILITAR**

Cuando el trabajador cumpla con el deber constitucional de prestar servicio militar a tiempo completo, la Empresa dará al trabajador, los pagos establecidos en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo). Una vez que haya cumplido el servicio militar o haya sido dado de baja, el trabajador tendrá derecho a reingresar a la Empresa y ésta se obliga a su reincorporación, en la misma clase de cargo o en clase de cargo similar, con igual remuneración y en un lapso no mayor de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en la que haya concluido el servicio o sea dado de baja, siempre que en el mismo plazo así lo solicite por escrito y se reincorpore. El trabajador deberá presentar ante la Empresa los justificativos correspondientes.

De producirse la expresada reincorporación en el lapso antes mencionado, el tiempo de ausencia se considerará como de suspensión del contrato individual de trabajo y no como interrupción, y los pagos que hubiere recibido por concepto de prestaciones sociales, vacaciones y utilidades fraccionadas, se entenderán como entregados a título de adelanto.

Es entendido que si el trabajador no solicita su reincorporación en el lapso previsto en esta cláusula, la Empresa quedará en libertad de dar por terminado el contrato de trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 20 IDIOMA**

La Empresa traducirá al idioma castellano los folletos técnicos, manuales, instructivos, planos y demás publicaciones que ella señale a sus trabajadores como indispensables, necesarios o convenientes para la prestación del servicio. En caso de que el trabajador sea seleccionado por la Empresa para participar en un curso en el exterior, y que por la naturaleza técnica especializada del respectivo curso sea indispensable dictarlo en otro idioma, se facilitará el aprendizaje del idioma correspondiente al curso de manera de ampliar las posibilidades de instrucción de los trabajadores.

#### **CLÁUSULA N° 21 VERIFICADORES DE PAPEL MONEDA**

Para facilitar la labor de reconocimiento del papel moneda, la Empresa suministrará equipos verificadores en las oficinas donde deba recibirse dinero del público.

#### **CLÁUSULA N° 22**

## **SEGUROS DE VEHÍCULOS**

La Empresa contratará un seguro de responsabilidad civil por daños a terceros que ampare a todos los vehículos de su propiedad y que utilicen los trabajadores para el desempeño de sus labores.

En los casos en los cuales el trabajador se vea involucrado en problemas judiciales, a causa de accidente de tránsito ocurrido mientras usaba un vehículo de la Empresa, en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, la Empresa asistirá jurídicamente al trabajador afectado, hasta la total solución del caso. La Empresa no cobrará al trabajador el valor de las reparaciones que por motivo de accidente se deban hacer a esos vehículos, excepto cuando el accidente se haya producido por culpa del trabajador. En este caso, el cobro sólo se hará cuando una sentencia firme de un tribunal competente establezca la culpabilidad del trabajador en el hecho.

Cada vehículo de la Empresa estará dotado de un comprobante o certificado del seguro, así como también de un instructivo que explique el procedimiento que se seguirá en caso de accidente para lo concerniente a este seguro. A los fines de la implantación de este instructivo se aplicará lo dispuesto en la cláusula N° 102 (Comunicación de Planes y Proyectos).

La Empresa solicitará permisos de las autoridades de tránsito terrestre para que sus vehículos puedan ser parados en lugares de estacionamiento prohibido, cuando en tales lugares deban efectuarse labores de la misma.

### **CLÁUSULA N° 23 PAGO DE SALARIO**

El salario que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio se pagará directamente al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito ante la Empresa, a través del sistema de depósito en cuenta bancaria, y se regirá conforme a las disposiciones referidas al pago del salario, establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y su Reglamento.

Si en la fecha de pago establecida en el cronograma anual de pago de nómina publicado en los sistemas de la Empresa, no se hace efectivo el depósito correspondiente por causa imputable a la Empresa, la mora en el pago generará intereses calculados de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

El cronograma anual de pago de nómina será presentado por la Empresa a Fetratel los cinco (5) primeros días hábiles del mes de enero y cualquier cambio que se vaya a realizar deberá ser participado a Fetratel con no menos de cinco (5) días hábiles de anticipación.

### **CLÁUSULA N° 24 INSTRUCCIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes a la fecha de homologación de esta Convención Colectiva, la Empresa instruirá a las diferentes líneas supervisorias sobre los compromisos, alcance e interpretación correcta de la Convención Colectiva y de los Anexos que la integran.

Asimismo, se conformará una Comisión conjunta y paritaria entre la Empresa y Fetratel, que se encargará de informar a los trabajadores, dentro del lapso antes señalado, sobre la aplicación, compromisos, alcances e interpretación correcta de esta Convención Colectiva, sus anexos y las actas que la integran.

### **CLÁUSULA N° 25 CONTRATISTAS**

La Empresa deberá, en los convenios celebrados con los contratistas para quienes rija el correspondiente artículo de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y que ejecuten obras inherentes o conexas con las actividades de la Empresa, incluir la obligación para tales contratistas de cumplir con las disposiciones de esta Convención Colectiva, a fin de que paguen a sus trabajadores los mismos salarios y den los mismos beneficios que la Empresa concede a sus propios trabajadores en la zona donde se efectúe el trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.



## **CLÁUSULA N° 26**

### **EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La Empresa conviene en editar los ejemplares necesarios de la presente Convención Colectiva dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su homologación.

En la portada aparecerá la leyenda CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA COMPAÑÍA ANÓNIMA NACIONAL TELÉFONOS DE VENEZUELA (CANTV) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE VENEZUELA (FETRATEL) Y SUS SINDICATOS AFILIADOS 2025-2027. La distribución y entrega de los ejemplares editados estará a cargo de la Gerencia General de Gestión Humana y Fetratel, a quien le serán entregados quinientos (500) ejemplares.

Asimismo, la Empresa conviene en enviar un ejemplar digitalizado, mediante correo electrónico, a cada trabajador que ocupe alguno de los cargos indicados en la Lista Alfabética de Clases de Cargos de esta Convención Colectiva.

## **CLÁUSULA N° 27**

### **DIRECTORES Y DIRECTORAS LABORALES**

La Empresa de conformidad con lo estipulado en sus estatutos internos vigentes, reconoce a los Directores o Directoras Laborales y sus suplentes como miembros de la Junta Directiva.

El régimen de dedicación, la gestión y las actividades de los Directores o Directoras Laborales y sus Suplentes, estarán reguladas por las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico vigente.

La Escogencia de los Dos (2) Directores o Directoras Laborales y sus dos (2) Suplentes en esta primera oportunidad, estará a cargo de Fetratel y debe contemplar que mínimo un vocero o vocera provenga de los consejos productivo de Trabajadores y trabajadoras

## **CLÁUSULA N° 28**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

1.- En aras de preservar el poder adquisitivo de los trabajadores, ante la guerra económica inducida por sectores desestabilizadores, y siempre que resulte económicamente viable y se preserve la estabilidad financiera de la Empresa, las partes convienen en revisar trimestralmente todas las cláusulas y anexos acordados en esta Convención Colectiva. A tales efectos, la Empresa considerará, conjuntamente con Fetratel, incrementar todas las cláusulas económicas que hayan perdido su valor adquisitivo, siempre que resulte económicamente viable y se preserve la estabilidad financiera de la Empresa. Queda entendido que el espíritu de este acuerdo es mantener el impacto favorable de los logros alcanzados en la presente Convención Colectiva en el poder adquisitivo de los trabajadores.

2.- La Empresa y Fetratel constituirán una Comisión bipartita para garantizar el cumplimiento de las normas que prohíben la tercerización, previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En tal sentido, la referida Comisión bipartita velará que los trabajadores que se encuentran prestando servicios en condición de tercerización sean incorporados a la nómina de la Empresa. Para contribuir a esta tarea, los sindicatos afiliados podrán presentar casos de sus respectivos estados y localidades. Asimismo, la referida comisión acordará los mecanismos y procedimientos para asegurar que los trabajadores que presten servicios en contratistas que ejecuten obras vinculadas con el proceso productivo de la Empresa ingresen a la nómina de la Empresa.

3.- Cantv y Fetratel constituirán una Comisión multidisciplinaria encargada de revisar y actualizar las descripciones de los cargos previstos en la lista Alfabética de Clases de Cargos de la Convención Colectiva, a los fines de diseñar dentro de los tres (3) meses siguientes a la homologación de esta Convención Colectiva la Ruta de Carrera y las evaluaciones que serán aplicadas para optar a cada cargo, tomando en cuenta la antigüedad, capacitación y desempeño. Dicho lapso podrá ser prorrogado por la referida Comisión por un período igual.

4.- Atendiendo a la orientación de Cantv, y en aras de apoyar la formación integral de sus trabajadores, jubilados y pensionados, fomentar su participación protagónica y contribuir con la transformación del Estado venezolano, se acuerda lo siguiente:

**Primero:** Establecer alianzas y/o convenios interinstitucionales con los diferentes entes educativos del Estado venezolano, así como con instituciones sin fines de lucro dedicadas a la formación, a los fines de apoyar la educación de sus trabajadores, jubilados y pensionados, incentivar la vocación de servicio, fomentando la conciencia del servidor público; todo ello enmarcado en el ideario de nuestro Libertador Simón Bolívar, su patrimonio moral, los valores de: libertad, identidad, igualdad, justicia social y el bien común. A los fines antes señalados, Fetratel presentará propuestas de instituciones para la formación de los trabajadores y la Cantv realizará todas las gestiones necesarias para concretar las alianzas y/o convenios con las mismas.

**Segundo:** Cantv, conjuntamente con sus trabajadores, jubilados y familiares, realizará acciones de carácter social, así como actividades de participación voluntaria, desinteresada y solidaria, en beneficio de las comunidades, que permitan, mediante el intercambio de conocimientos, necesidades, intereses, sentimientos y preocupaciones, contribuir de manera efectiva en la mejora de su calidad de vida.

**Tercero:** Cantv, conjuntamente con sus trabajadores, jubilados y sus familiares, contribuirá en el desarrollo y funcionamiento de las diferentes Misiones Sociales, creadas por el Estado, prestando el apoyo necesario a través de la formación teórico-práctica, becas trabajo, acompañamiento para la creación de Esquemas Asociativos Solidarios (EAS), entre otros, con el fin de impulsar el nuevo modelo productivo.

5.- La Empresa y Fetratel constituirán una Comisión bipartita para la revisión del Anexo "A" a los fines de evaluar y ajustar los manuales descriptivos de los cargos técnicos en busca de su integralidad en la "Lista Alfabética de Clases de Cargo", asimismo, constituirá una comisión bipartita del Anexo B Esquema de Remuneración por Productividad para reforzar el cumplimiento del mantenimiento preventivo sobre el correctivo y construir los nuevos parámetros de medición que deban aplicarse debido a la implementación o instalación de la Red de Fibra Óptica, la cual incide en todos los trabajadores.

6.- Las cláusulas económicas ajustadas, según lo establecido en el numeral uno (1) de esta cláusula, serán, tomando como referencia el tipo de cambio fijado por el Banco Central de Venezuela al momento del acuerdo establecido para dichos ajustes económicos.

## ECONÓMICAS

### CLÁUSULA N° 29

#### SERVICIOS ESPECIALES DE MANEJO

Cuando la Empresa lo estime necesario, podrá ofrecer a los trabajadores de mayor nivel dentro de su respectiva cuadrilla, las labores de chofer de la unidad o el vehículo que deban utilizar para el desempeño de sus funciones, bajo la responsabilidad de la Empresa, y si éstos las aceptan, recibirán por ello un bono único de **SESENTA Y SIETE BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 67,50)** por cada día en el cual realicen de manera efectiva el servicio de manejo. Igualmente, los trabajadores que ejecuten funciones técnicas de conmutación, transmisión, centrales manuales, electromecánicas, proyectistas, planta externa y telefonía pública, que además de sus funciones específicas cumplan funciones de manejo de vehículos bajo las condiciones antes expresadas, percibirán dicho bono.

Cuando el bono de que se trata en esta cláusula, sea devengado por el trabajador todos los días hábiles de la semana, el mismo se hará extensivo a los días de descanso de dicha semana.

En caso de que el trabajador de mayor nivel no quiera o no pueda desempeñar las labores de chofer, la Empresa le ofrecerá a los demás de la cuadrilla tales labores, tomando en cuenta grado y antigüedad.

### CLÁUSULA N° 30

#### TRASLADOS Y TRANSFERENCIAS

1.- Cuando por requerimiento de la Empresa el trabajador sea objeto de un traslado, ésta le pagará una compensación correspondiente a la cantidad de **OCHENTA Y SIETE BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 87,50)** por el tiempo que dure el traslado.

Todo acuerdo de traslado, deberá plasmarse en acta que se levantará al efecto, debidamente firmada por la persona autorizada para comprometer a la Empresa, el trabajador afectado y el representante sindical, si hubiere intervenido en el acuerdo. Copia de dicho documento será entregada al trabajador involucrado y otra remitida a la gerencia de relaciones laborales.

2.- Cuando un trabajador sea objeto de una transferencia por solicitud de la Empresa y aceptación del trabajador, aquella otorgará a éste una contribución de **SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs 7.875,00)**, adicionalmente reembolsará a éste los gastos razonables por concepto de transporte en que hubiere incurrido para la movilización de su persona, así como los de sus familiares que dependan económicamente de él, vivan en su misma residencia y que estén inscritos en los registros de la Empresa y lo relacionado a la mudanza de sus enseres y útiles domésticos.

Cuando el contrato de trabajo termine en una localidad de trabajo distinta a aquella en la cual el trabajador fue originalmente contratado, siempre que tal terminación hubiere ocurrido por despido injustificado o por cualquier otro motivo ajeno a la voluntad del trabajador, la Empresa le reembolsará los gastos de mudanza hasta la expresada localidad inicial. Si en este caso el trabajador prefiere radicarse en otra localidad de trabajo dentro de la República y así lo solicita, la Empresa le costeará su movilización hasta la concurrencia de los gastos que requiriese su regreso a la localidad de trabajo donde originalmente fue contratado, más doscientos (200) kilómetros adicionales, si fuere preciso.

#### **APARTE ÚNICO:**

Cuando por requerimiento de la Empresa, el trabajador deba efectuar diligencias fuera de su centro de trabajo y dentro de la localidad de trabajo, utilizando sus propios medios de transporte, la Empresa le pagará la cantidad de **CUARENTA Y TRES BOLÍVARES CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (BS. 43,75)**, por cada movilización hasta un máximo de cuatro (04) diarias.

Este pago no será procedente cuando la movilización del trabajador sea una obligación contenida en su contrato individual de trabajo.

El pago de la compensación establecida en el encabezamiento de este aparte por concepto de movilización, será incompatible con el pago que pudiera efectuarse por concepto de viáticos.

#### **CLÁUSULA N° 31 SUPLENCIAS**

1.- En caso de vacante temporal de un cargo, la Empresa, en la medida de sus necesidades, preferirá cubrirla con personal interno, seleccionando al suplente de acuerdo al Artículo 1 de la cláusula N° 10 (Ascensos).

La Empresa notificará por escrito al trabajador los datos del cargo a cubrir y la fecha de inicio y culminación de la suplencia.

2.- La Empresa pagará al trabajador durante el período de suplencia, la diferencia entre su Salario Básico y el Salario Básico del trabajador suplido. Esta diferencia se denominará "Bono por Suplencia". El "Bono por Suplencia", se computará por cada día de suplencia. Dicho bono se cancelará en la fecha de pago de la nómina más inmediata al momento en que ocurra la suplencia.

3.- Durante el período de suplencia, al trabajador se le continuarán pagando, además de su salario básico, los conceptos salariales que devengue para el día inmediato anterior al comienzo de la suplencia, cuando por efecto de la suplencia dejare de percibir dichos conceptos y no devengare beneficios similares a ellos.

4.- Mientras se ejerce la suplencia, el Bono por Suplencia, se considera como parte del Salario Básico, bajo las condiciones señaladas en cada cláusula, y sólo a los efectos del cálculo de los siguientes beneficios:

A. Cuando se presta el servicio en las condiciones que dan derecho al beneficio y/o concurren las circunstancias que cada cláusula exija:

\*Cláusula N° 33 (Bono Nocturno).

\*Cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los cuales no Corresponda Trabajar).

\*Cláusula N° 34 (Sobretiempo).

\*Cláusula N° 14 (Descanso por Jornada Especial).

\*Permisos Remunerados contemplados en: Cláusula N° 16 (Permisos Remunerados, literales B, C y F del numeral 1).

\*Cláusula N° 45 (Prima por Gravidéz).

\*Cláusula N° 52 (Fallecimiento de Familiares).

B. Cuando se haya ejercido la suplencia durante los treinta (30) días inmediatos anteriores al nacimiento del derecho al beneficio y concurren las condiciones que cada cláusula contempla:

\*Cláusula N° 70 (Incapacidad Total y Temporal para el Trabajo), en los términos siguientes: En los casos en los cuales el trabajador que sufra enfermedad o accidente común o enfermedad o accidente con ocasión del trabajo esté supliendo a otro, se pagará el tiempo de reposo a razón de salario básico del trabajador suplido.

\* Cláusula N° 39 (Vacaciones).

\* Cláusula N° 40 (Utilidades).

\* Cláusula N° 54 (Fallecimiento del Trabajador, Literal B, Numeral 6).

5.- Si la vacante se transforma de temporal a permanente y el suplente tuviere sesenta (60) o más días ejerciéndola, quedará automáticamente seleccionado para el cargo. Si el período de suplencia es inferior a sesenta (60) días, el suplente quedará seleccionado para cumplir el período de prueba de acuerdo a la cláusula N° 10 (Ascensos), sin que esto implique su ascenso automático.

### **CLÁUSULA N° 32**

#### **AUMENTO GENERAL DE SALARIO**

La Empresa aumentará el **CIENTO SETENTA Y CINCO POR CIENTO (175 %)** del salario escala mensual de sus trabajadores a tiempo completos, amparados por la Convención Colectiva, a partir del **01 de junio de 2025**.

### **CLÁUSULA N° 33**

#### **BONO NOCTURNO**

La Empresa conviene en pagar cada hora de trabajo ordinario nocturno, es decir, la labor realizada en jornada ordinaria 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 **CINCUENTA POR CIENTO (50 %)** del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna. Si el trabajo ordinario nocturno excede de cuatro (4) horas, toda la jornada se considerará nocturna y el recargo aquí previsto se aplicará sobre la totalidad del salario básico diario convenido para la jornada diurna. En los casos de suplencia se atenderá, además, a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias). El salario básico de la hora de la jornada ordinaria diurna se determinará de acuerdo con lo previsto en el numeral 2 de la cláusula N° 34 (Sobretiempo).

Queda entendido que el porcentaje señalado, al igual que el pactado en las convenciones colectivas anteriores, incluye el recargo por trabajo nocturno previsto en la Ley.

Cuando, durante la jornada ordinaria nocturna, el trabajador preste los servicios especiales de manejo en las condiciones de la cláusula N° 29 (Servicios Especiales de Manejo), la prima diaria que reciba por concepto de dichos servicios especiales deberá añadirse al salario diario básico a los efectos de la determinación del recargo contemplado en esta cláusula. Para ello, tanto el salario básico como la prima diaria por servicios especiales de manejo se calcularán por hora según se indica en el numeral 2 de la cláusula N° 34 (Sobretiempo).

### **CLÁUSULA N° 34**

#### **SOBRETIEMPO**

1.- La Empresa conviene en pagar cada hora de sobretiempo diurno con recargo igual al **SETENTA POR CIENTO (70 %)** del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna y cada hora de sobretiempo nocturna con un recargo igual al **CIENTO POR CIENTO (100 %)** del salario básico hora de la jornada ordinaria diurna.

En los casos de suplencia, para determinar el salario básico del trabajador, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias).

No obstante, lo dispuesto en el encabezamiento de este numeral, se establece:

- A. Respecto de los trabajadores cuya jornada ordinaria siempre es nocturna, es decir, que nunca prestan servicios en jornadas ordinarias diurnas o mixtas, el recargo por trabajo extraordinario se calculará añadiendo al salario básico hora de la jornada ordinaria diurna, el recargo por bono nocturno dispuesto en la cláusula N° 33 (Bono Nocturno) de ésta Convención.
- B. Respecto de los trabajadores que prestan servicios especiales de manejo en las condiciones estipuladas en la cláusula N° 29 (Servicios Especiales de Manejo), al salario básico hora de su jornada ordinaria diurna se añadirá, en la proporción que corresponda a cada hora de esa jornada ordinaria diurna, la prima de que trata la mencionada cláusula. A los efectos de calcular los recargos para las horas de sobretiempo en las cuales el trabajador cumpla también esos servicios especiales de manejo, la expresada proporción se determinará con arreglo al mismo procedimiento que se indica en el numeral 2 de esta cláusula para determinar el valor del salario básico hora de la jornada ordinaria.

2.- **Para obtener el salario básico hora de la jornada ordinaria diurna de los obreros, se procederá así: el salario básico de la jornada ordinaria diurna se multiplicará por seis (6) y el producto resultante se dividirá entre el total de horas correspondientes a la jornada semanal.** ELIMINAR

Para obtener el salario básico hora de la jornada diurna de los **trabajadores**, se procederá así: el salario básico mensual se dividirá entre cinco (5) y el cociente obtenido se dividirá entre el total de horas de la jornada semanal.

3.- Queda expresamente entendido:

- A. Que los porcentajes o recargos señalados en esta Convención, al igual que los pactados en las convenciones anteriores, comprenden los recargos legales por concepto de sobretiempo. Asimismo, el recargo estipulado para las horas de sobretiempo nocturnas, calculado de acuerdo al numeral 1 de esta cláusula, así como los pactados en las convenciones colectivas anteriores, incluyen, además, el recargo por trabajo nocturno a que se contrae la cláusula N° 33 (Bono Nocturno).
- B. Que para los trabajadores cuya jornada semanal sea variable, se tomará como total de horas correspondientes a la jornada semanal, el resultado de dividir el total de horas de sus jornadas en un ciclo, entre el número de semanas que componen el mismo, tal como se contempla en el Anexo "E" (Jornadas Ordinarias de Trabajo).

### **CLAUSULA N° 35**

#### **PAGO DE DÍAS FERIADOS Y DE LOS DÍAS NO FERIADOS EN LOS CUALES NO CORRESPONDA TRABAJAR**

El pago de los salarios de los días feriados y de aquellos días no feriados en que conforme a las cláusulas N° 11 (Días de Trabajo) y N° 12 (Días Feriados) no corresponda trabajar, sea que se trabaje o no en esos días, la concesión y pago de descansos compensatorios, se regirá conforme a lo estipulado en el siguiente cuadro:

DÍAS	CONDICIONES	FORMA DE PAGO POR DÍAS NO LABORADOS	FORMA DE PAGO POR TRABAJO EN GUARDIA NORMAL	FORMA DE PAGO POR TRABAJO EN JORNADA EXTRAORDINARIA
D O M I N G O S	Normales	Un (1) salario	Dos salarios y medio (2½) y descanso remunerado.	Dos salarios y medio (2½) y descanso remunerado.
	Coincidentes con feriados legales	Un (1) salario	Tres (3) salarios y descanso remunerado.	Tres (3) salarios y descanso remunerado.
S Á B A D O S	Normales	Un (1) salario	Un (1) salario y además: descanso compensatorio por el tiempo trabajado.	Un (1) salario y además: el tiempo trabajado pagado como sobretiempo con descanso compensatorio o con medio día de descanso compensatorio si se laboran menos de cuatro (4) horas, según lo previsto en los artículos 188 de la LOTT y 14 de su Reglamento.
	Coincidentes con feriados	Dos (2) salarios	Dos (2) salarios y además: el tiempo trabajado pagado como sobretiempo sin descanso compensatorio.	Dos (2) salarios y además: el tiempo trabajado pagado como sobretiempo con descanso compensatorio o con medio día de descanso compensatorio si se laboran menos de cuatro (4) horas, según lo previsto en los artículos 188 de la LOTT y 14 de su Reglamento.
F E R I A D O S	De lunes a viernes	Un (1) salario	Un (1) salario y además: hasta cuatro (4) horas un salario y las restantes horas pagadas como sobretiempo sin descanso compensatorio en ningún caso.	Un (1) salario y además: el tiempo trabajado pagado como sobretiempo sin descanso compensatorio.

**CLAUSULA N° 36  
PRIMA DE ALIMENTACIÓN**

La Empresa contribuirá con una prima de alimentación para aquellos trabajadores que laboren, cuando menos, una (1) hora en horas extraordinarias (sobretiempo). El monto y el concepto de dicha prima se establecen según se corresponda el sobretiempo laborado en el horario que a continuación se especifica:

HORA O MÁS DE SOBRETIEPO LABORADO EN EL HORARIO COMPRENDIDO ENTRE:	CONCEPTO	MONTO DE LA PRIMA	OTRAS CONDICIONES

5:00 a.m. y 7:00 a.m.	Desayuno	Bs. 75,00	
11:00 a.m. y 1:00 p.m.	Almuerzo	Bs. 150,00	Salvo en caso de emergencia, cuando un trabajador tenga que laborar sobretiempo en su horario de almuerzo, disfrutará de media hora para almorzar.
6:00 p.m. y 8:00 p.m.	Cena	Bs. 150,00	
11:00 p.m. y 1:00 a.m.	Sobrecena	Bs. 75,00	

**CLÁUSULA N° 37**  
**TRANSPORTE**

1.- La Empresa contribuirá con los gastos de transporte de los trabajadores en los siguientes casos:

- A. Cuando la jornada ordinaria del trabajador comprenda por lo menos una hora de prestación de servicios entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. y la jornada se inicie y/o concluya dentro de ese período.
- B. Cuando el trabajador hubiere cumplido servicios extraordinarios por lo menos durante una (1) hora entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., siempre que el tiempo de esos servicios guarde una relación de continuidad con el comienzo o con el fin de la jornada ordinaria. Si el trabajador fuere acreedor a la contribución estipulada en el literal anterior, no se le aplicará la de éste.
- C. Cuando el trabajador fuese llamado a prestar servicios extraordinarios y se traslade a prestarlos, siempre que entre el inicio o la terminación de esos servicios extraordinarios y la jornada ordinaria no exista relación de continuidad.

2.- La contribución prevista en esta cláusula se hará con arreglo a las siguientes disposiciones:

- A. En los casos comprendidos en los literales "A" y "B" del numeral 1 de esta cláusula, el monto de la contribución será de **OCHENTA Y SIETE BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs 87,50)**.
- B. En el caso contemplado en el literal "C" del numeral 1 de esta cláusula, el monto de la contribución será de **OCHENTA Y SIETE BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs 87,50)**, por cada vez que el trabajador sea llamado según dicho literal C.
- C. Las contribuciones previstas en los literales "A" y "B" de este numeral, se pagarán por cada día en que el trabajador preste servicios en las condiciones señaladas en el numeral 1. Por lo tanto, no se pagará por los días en que el trabajador no concurra a su trabajo, cualesquiera que fuesen las causas.
- D. En lugar de pagar las contribuciones a que se contrae esta cláusula, la Empresa podrá, a su elección, proporcionar el transporte mediante vehículos propios o contratados.

3.- Los trabajadores que por algún otro convenio individual o colectivo diferente del contemplado en esta cláusula reciban de la Empresa una contribución para gastos de transporte y los que hagan uso de vehículos de la Empresa para trasladarse al centro o puesto de trabajo, no serán acreedores a las contribuciones previstas en esta cláusula.

**CLÁUSULA N° 38**  
**SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES**

1.- La Empresa hará lo posible por dar prioridad a sus trabajadores para la instalación o mudanza del servicio telefónico.

2.- La Empresa concederá a sus trabajadores la exoneración en instalación o mudanza, servicio de número privado, servicio de identificación de llamadas y teleamigo. Adicionalmente, la Empresa concederá exoneración en la prestación del servicio telefónico residencial de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO (Antigüedad en la Empresa)	EXONERACIÓN		
	DERECHO DE SUSCRIPCIÓN	RENTA BÁSICA	No. MAX. IMPULSOS MENSUALES
A partir de 1 año de servicio	100 %	100 %	100 %

3.- Las condiciones, limitaciones y prioridades en la prestación del servicio telefónico a los trabajadores y trabajadoras, serán reguladas en la forma siguiente:

- A. Todos los beneficios de prioridad y exoneración se refieren a una sola línea telefónica residencial, instalada en la residencia del trabajador, o de algún familiar hasta el 4° grado de consanguinidad, inscrito en los registros de la Empresa y siempre que hubiere la posibilidad de prestar el servicio básico.
- B. Los años de servicios (antigüedad) se computarán desde la fecha del último ingreso.
- C. Este beneficio sólo será aplicado a llamadas locales, DDN, y tramo terrestre (local) de telefonía móvil celular, y cualquier exceso de los beneficios concedidos al igual que las llamadas por operador de larga distancia nacional, tramo aire de telefonía móvil celular, entre otros, serán pagados por el trabajador.
- D. El trabajador disfrutará del beneficio de exoneración contenido en esta cláusula desde la facturación correspondiente al mes inmediatamente siguiente al de la fecha de su solicitud ante la respectiva unidad de Gestión Humana.

4.-La Empresa concederá a sus trabajadores, a partir de 1 año de servicio, la exoneración del cien por ciento (100%) del pago de la tarifa del Plan ABA que tengan contratado.

Asimismo, concederá la exoneración del pago de la tarifa del servicio de Telefonía por IP, lo que es decir, Dato y Voz de los servicios del Plan ABA Ultra y Plus, y de televisión por internet (ABA TV GO), en los porcentajes indicados en la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO (Antigüedad en la Empresa)	DERECHO DE SUSCRIPCIÓN	% DE EXONERACIÓN	
		PLAN ABA ULTRA/PLUS/ INTERNET (TV GO)/TELEFONÍA IP	TELEVISIÓN POR INTERNET (TV GO)/TELEFONÍA IP
De 1 a 5 años	100 %	50 %	
De 5 a 10 años	100 %	75 %	



Má s de 10 año s	100 %	100 %	
---------------------------------	-------	-------	--

5.- La Empresa brindará facilidades a sus trabajadores para que puedan adquirir los equipos y servicios de Internet, TDA y de televisión satelital que ésta ofrece a sus usuarios y usuarias. A tal fin, la Empresa realizará jornadas una vez al año en todos los Estados de acuerdo a la disponibilidad de equipos existentes.

### **CLÁUSULA N° 39 VACACIONES**

1.- La Empresa concederá anualmente a sus trabajadores treinta (30) días hábiles de vacaciones remuneradas con salario básico, conforme a las siguientes disposiciones:

- A. A los efectos de vacaciones, se considerarán hábiles únicamente los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo que coincidan con feriados.
- B. Cuando el trabajador sufra alguna enfermedad o accidente que le impida continuar el disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán durante el reposo. En este caso, el trabajador deberá avisar a la Empresa acerca de su enfermedad o accidente a la brevedad posible y comprobarlo debidamente a su regreso. La Empresa se reserva el derecho a constatar el estado de salud del trabajador en vacaciones. Lo relativo al reposo por enfermedad o accidente y a los beneficios correspondientes, se regirá por las disposiciones de la cláusula N°70 (Incapacidad Total y Temporal para el Trabajo).  
  
Igual suspensión ocurrirá con motivo del reposo por gravidez, del cual trata la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. Los beneficios económicos correspondientes a este período, se regulan en la cláusula N° 45 (Prima por Gravidez).
- C. Como remuneración del período de vacaciones, el trabajador recibirá los salarios básicos correspondientes a los días hábiles y a los sábados y domingos y demás feriados incluidos dentro de ese período, el cual, a tales efectos, se entenderá iniciado el primer día hábil de vacaciones y concluido el último día hábil de vacaciones, ambos días inclusive.
- D. Adicionalmente a la remuneración estipulada en el literal anterior, el trabajador recibirá un bono equivalente a **SETENTA (70)** salarios básicos diarios.
- E. En los casos de suplencias se atenderá, además, a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias) respecto a la determinación de los salarios básicos a que se hace referencia en los literales “C” y “D” de este numeral.
- F. La suma total correspondiente a la remuneración de las vacaciones, así como la entrega de la bonificación adicional, se hará al inicio del disfrute del período vacacional. No obstante, el trabajador podrá solicitar que la suma total correspondiente a la remuneración de las vacaciones se distribuya en las fechas de pago establecidas en el cronograma anual de nómina publicado en los sistemas de la Empresa que coincidan con el disfrute de su período vacacional.

2.- Los trabajadores cuyos cargos se encontraban incorporados en el Anexo “A” Lista Alfabética de Clases de Cargos hasta la vigencia de la Convención Colectiva 2013-2015, podrán reincorporarse a su trabajo antes de haber transcurrido los treinta (30) días hábiles estipulados en esta cláusula, siempre que hubiere disfrutado quince (15) días hábiles, sin perjuicio de la remuneración recibida en pago de las vacaciones conforme a lo previsto en los literales “C” y “D” del numeral 1 de esta cláusula. La remuneración de la prestación de servicio durante el período de reincorporación, incluirá los días de descanso comprendidos en un período que se computará entre el primer día de reincorporación y el día en que debiera haberse incorporado si hubiere disfrutado íntegramente sus treinta (30) días hábiles de vacaciones.

3.- El trabajador que se reincorpore en el día de trabajo inmediato siguiente al vencimiento de los treinta (30) días hábiles de vacaciones de que trata esta cláusula, tendrá derecho al pago de los días de descanso correspondientes a la semana en la cual ocurra esa reincorporación, aunque le hubiese correspondido prestar servicios sólo un día en esa semana. En ese caso, si entre el trigésimo día hábil del período de vacaciones y el primer día hábil de trabajo hay uno o más días de descanso, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente remuneración.

El pago de los días de descanso según este numeral estará sujeto a las previsiones de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, cuando las ausencias a que se refiere esa disposición fueren injustificadas.

4.- Cuando el trabajador hubiere hecho uso del permiso especial contemplado en la cláusula N° 18 (Permiso Especial), el derecho a su vacación anual se afectará en la forma allí prevista. Además, el derecho de reincorporación se reducirá en proporción al número de días de ese permiso.

5.- La época en la cual el trabajador debe tomar su vacación anual se podrá adelantar hasta tres meses, o posponer por un máximo de seis (6) meses, siempre que existan razones para ello y así lo acuerden las partes.

En caso de desacuerdo, se procederá, conforme lo prevé, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

6.- En caso de terminación del contrato individual de trabajo, se procederá así:

- A. Si para la fecha de terminación del contrato individual de trabajo, el trabajador tiene vacaciones vencidas y no disfrutadas, éstas se le pagarán, sea cual fuere la causa de tal terminación, calculando, además de los treinta (30) días hábiles, los sábados, domingos y demás feriados que correspondan para el supuesto de que el disfrute de las vacaciones comenzara en la fecha inmediata siguiente a la terminación del contrato individual de trabajo. También recibirá la bonificación de que trata el literal "D" del numeral 1, de esta cláusula. El salario que servirá de base para el pago de estos conceptos, será el salario básico que devengue el trabajador para la fecha de terminación del contrato de trabajo.
- B. A la terminación del contrato individual de trabajo, la Empresa pagará las vacaciones fraccionadas de que trata la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. Tal pago será proporcional a los meses completos de servicio contados a partir del vencimiento de la última vacación anual del trabajador o desde la fecha de su ingreso si no hubiere vencido alguna.

A los efectos del cálculo de esa remuneración, no se tomará en cuenta la bonificación prevista en el literal "D" del numeral 1, de esta cláusula.

El salario que servirá de base para el cálculo de las vacaciones fraccionadas, será el salario básico que devengue el trabajador para la fecha de la terminación de sus servicios.

- C. Sea cual fuere la causa de la terminación del contrato individual de trabajo, el trabajador recibirá de la Empresa el pago de la bonificación establecida en el literal "D" del numeral 1 de esta cláusula, computado en la forma allí establecida.

7.- Queda expresamente entendido que el período de vacaciones a que se contrae esta cláusula y los pagos establecidos, incluyen los correspondientes beneficios legales.

8.- La Empresa, en coordinación con Fetratel y sus sindicatos afiliados, en aras de propender al pleno disfrute de las vacaciones, el descanso y el aprovechamiento del tiempo libre, se compromete en gestionar ante los entes del Estado la participación de los trabajadores en los programas de turismo y entretenimiento de carácter social que estos desarrollen, contribuyendo a la salud física y emocional de los trabajadores.

## **CLÁUSULA N° 40 UTILIDADES**

La Empresa garantiza a cada trabajador por concepto de utilidades anuales una cantidad equivalente a ciento cincuenta (150) salarios diarios.

A los efectos del cálculo de los beneficios contemplados en esta cláusula se tomarán en cuenta las siguientes disposiciones:

1.- Los trabajadores con menos de un (1) año de servicio prestado durante el respectivo ejercicio económico recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados. Aquellos trabajadores que en el curso del respectivo ejercicio económico hubieren sido contratados a tiempo determinado dos o más veces y por períodos inferiores a treinta (30) días cada vez, recibirán los beneficios estipulados en esta cláusula en proporción a los meses completos trabajados que resulten de la sumatoria de estos períodos.

2.- El salario diario que se empleará para el cálculo de las utilidades será el que devengue el trabajador para el día del vencimiento del respectivo ejercicio económico o, para el caso en que el contrato individual de trabajo terminara antes de dicho día de vencimiento, el que estuviere devengando para la fecha de la terminación de sus servicios. En los casos de suplencias, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias).

Para que la prima por manejo establecida en la cláusula N° 29 (Servicios Especiales de Manejo) forme parte de la totalidad de la base de cálculo de las utilidades aquí prevista, será necesario que dicha prima haya sido devengada por el trabajador durante ciento ochenta (180) días o más en el ejercicio económico.

En el caso que dicha prima haya sido devengada por un lapso menor, el pago se realizará en forma proporcional a lo que el trabajador hubiere percibido por este concepto. Respecto de los trabajadores a los cuales se refiere el último párrafo del numeral 1 de esta cláusula, el salario diario que se empleará para el cálculo de la proporción de utilidades correspondientes, será el monto que resulte de dividir la suma de los salarios diarios pactados para cada uno de los contratos a tiempo determinado por períodos inferiores a treinta (30) días, entre el número total de días de estos contratos. Para obtener el salario diario de los empleados se dividirá el salario mensual entre el factor treinta (30).

## **CLÁUSULA N° 41 AHORRO**

CANTV, atendiendo a su orientación de Empresa socialista del Estado venezolano y con el objeto de fomentar en sus trabajadores el sentido del ahorro, ofrece un aporte mensual en la Caja de Ahorro o en el Plan de Ahorro, según la elección del trabajador, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

### **CAJA DE AHORROS:**

La Empresa contribuirá con un aporte igual al del trabajador, entendiéndose que el porcentaje máximo de ahorro del trabajador será del diez por ciento (10%) de su salario básico.

Los trabajadores podrán ahorrar un porcentaje menor al establecido en el literal a), siempre y cuando el mismo no sea inferior al tres por ciento (3%) de su salario básico mensual. En estos casos la Empresa efectuará aportes correspondientes al cien por ciento (100%) del ahorro del trabajador.

La Empresa descontará mensualmente del salario del trabajador los ahorros que éste o ésta indique por escrito conforme lo dispuesto en los literales anteriores. Tanto el ahorro del trabajador como la contribución de la Empresa serán entregados a la respectiva caja de ahorros, a más tardar en el transcurso de los cinco (5) días hábiles siguientes al mes calendario en el que se practiquen las retenciones.

Queda entendido que para el caso en que el trabajador ahorre una cantidad mayor a la establecida en el literal "A" de esta cláusula, la Empresa no efectuará aporte alguno sobre el exceso.

Cada caja de ahorros de los trabajadores recibirá de la Empresa una línea telefónica que será exonerada del pago de la renta básica del plan básico. Para la Caja de Ahorros y Previsión Social de los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa con domicilio en Caracas, el número de líneas telefónicas será de tres (3) que serán exoneradas del pago de la renta básica del plan básico.

La Empresa descontará del salario del trabajador que así lo autorice por escrito, la amortización de los préstamos o cualquier pago que hubiere de hacerse a la Caja de Ahorros por cualquier otro concepto. Las cantidades así retenidas serán entregadas a la respectiva Caja de Ahorros dentro de los mismos plazos establecidos en el literal C.

La Empresa en la medida de sus posibilidades, facilitará dentro de los centros de trabajo, locales para el funcionamiento de las Cajas de Ahorro, a las cuales se refiere esta cláusula, en el entendido de que por cada caja de ahorro se facilitará no más de un (1) local.

Lo dispuesto en esta cláusula respecto a las Cajas de Ahorro será igualmente aplicable para las cooperativas y/o fondos de ahorro legalmente constituidos por trabajadores de la Empresa; pero en ningún caso, la Empresa concederá el aporte establecido en este numeral más de una vez al mes, por trabajador.

La Empresa, Fetratel y los sindicatos, tendrán derecho a fiscalizar las actividades de las Cajas de Ahorro y a solicitar de éstas, cuando así lo requieran, toda la información o justificación de las inversiones, préstamos u otras operaciones que hayan efectuado o efectúen para su funcionamiento. Asimismo, podrán requerir la realización de auditorías o el establecimiento de controles destinados a garantizar el correcto manejo de los aportes de los afiliados o afiliadas y la Empresa.

#### **PLAN DE AHORROS:**

La Empresa promoverá el ahorro del trabajador a través de la contratación de un fideicomiso de ahorro individual con una entidad bancaria, en el cual serán depositados los aportes tanto de la Empresa como del trabajador.

La Empresa contribuirá con un aporte igual al aporte del trabajador, entendiéndose que el porcentaje máximo de ahorro del trabajador será del diez por ciento (10%) de su salario básico.

El trabajador podrá ahorrar un porcentaje menor al establecido en el literal B), siempre y cuando el mismo no sea inferior al tres por ciento (3%) de su salario básico mensual. En estos casos la Empresa efectuará aportes correspondientes al cien por ciento (100%) del ahorro del trabajador.

El trabajador podrá autorizar una deducción adicional de un máximo de 10% de su salario básico mensual, siempre y cuando el aporte básico del mismo sea del 10%. Este porcentaje de ahorro adicional no tendrá aporte alguno de la Empresa.

#### **CLÁUSULA N° 42**

##### **VIVIENDA**

La Empresa y Fetratel, basados en el ideario bolivariano de la Suprema Felicidad del Pueblo y con el propósito de enaltecer los valores de responsabilidad, compromiso, igualdad, y justicia que sustentan la Revolución Bolivariana de Venezuela y que tiene entre sus estandartes principales la dignificación de la clase obrera trabajadora a través de la entrega de viviendas dignas para los más desposeídos, convienen en desarrollar acciones conjuntas destinadas a consolidar alianzas interinstitucionales a fin de que los trabajadores de la CANTV puedan optar a los planes de desarrollo habitacional que lleva adelante la Gran Misión Vivienda Venezuela.

A tales fines diseñarán y presentarán propuestas para contribuir a la acción gubernamental en materia de vivienda, orientadas a beneficiar de manera directa a nuestros trabajadores.

#### **CLÁUSULA N° 43**

##### **FIANZAS DE ARRENDAMIENTO**

1.- La Empresa se constituirá en fiadora solidaria del trabajador que así lo solicite por escrito, con el objeto de garantizar el pago de los cánones de arrendamiento del inmueble que éste alquile para su habitación personal. Dicha fianza estará limitada a una cantidad que no excederá, en caso alguno, del equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento.

Las obligaciones asumidas por la Empresa conforme a esta cláusula, quedan supeditadas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- A. Que la prestación de antigüedad a que tuviere derecho el trabajador para la fecha de la solicitud, sume una cantidad igual o mayor al equivalente a tres (3) meses de arrendamiento o, para el caso de que dicho trabajador hubiere recibido por adelantado algún monto a cuenta de esa prestación, que el saldo disponible fuere igual o mayor al equivalente a tres (3) meses de alquiler.
- B. Que el arrendador acepte expresamente que, en el supuesto de que termine el contrato individual de trabajo, la Empresa quede relevada de sus obligaciones como fiadora mediante la entrega al arrendador, por parte de la Empresa, de una cantidad equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento, suma ésta que la Empresa retendrá de la prestación e indemnizaciones que deba al trabajador con ocasión de la terminación del contrato de trabajo.

En el Contrato de Arrendamiento se establecerá que la Empresa queda obligada a notificar por escrito al arrendador, la fecha en que el trabajador dejó de prestar servicios.

- C. Que el trabajador autorice a la Empresa a descontar de sus salarios el monto de los cánones de arrendamiento y entregarlo directamente al arrendador, y que el arrendador, por su parte, acepte cobrar dichos cánones en la Caja Principal de la Empresa en la respectiva localidad de trabajo.
- D. Que el trabajador autorice a la Empresa a efectuar la retención de la cual trata el literal "B" de este numeral.

2.- El trabajador que solicite y obtenga la aplicación de esta cláusula no podrá exigir anticipos a cuenta de su prestación de antigüedad, que disminuyan la reserva equivalente a las tres (3) mensualidades de arrendamiento que debe mantener para responder a la Empresa por sus obligaciones como fiadora.

3.- En caso de jubilación se aplicará lo dispuesto en el Anexo "C" (Plan de Jubilación).

#### **CLÁUSULA N° 44 BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO**

La Empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio los siguientes beneficios:

1.- Permiso remunerado, a razón de salario básico diez (10) días hábiles. Este permiso deberá solicitarse por lo menos, con quince (15) días hábiles de anticipación a la celebración del matrimonio civil o eclesiástico y si el trabajador no hiciera uso del mismo dentro de los seis (6) meses siguientes a su casamiento perderá el derecho a disfrutarlo. Este permiso no se podrá fraccionar.

2.- Una contribución equivalente a **ONCE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES 11.250,00) (Bs.**

, que se pagará previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- A. La contribución deberá solicitarse dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes a la celebración del matrimonio civil.
- B. El trabajador deberá presentar junto con su solicitud la constancia de matrimonio.

3.- Si ambos contrayentes prestan servicios a la Empresa, cada uno tendrá derecho a los beneficios estipulados en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N° 45 PRIMA POR GRAVIDEZ**

La Empresa pagará a la trabajadora grávida, además de su salario, una contribución mensual de **MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 1.250,00)** durante seis (6) semanas antes, y veinte (20) semanas después del alumbramiento, aun cuando el reposo prenatal haya sido inferior a seis (6) semanas, como una protección al niño venezolano.

La fecha de inicio del reposo prenatal se determinará de acuerdo con la orden de reposo expedida por el médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Durante el lapso en la cual se deban hacer a la trabajadora los pagos a que se refiere esta cláusula, la misma deberá consignar oportunamente el respectivo reposo avalado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La Empresa gestionará con dicho Instituto el cobro correspondiente a la prestación en dinero que corresponda por el lapso de reposo según el sistema de autoliquidación que el propio ente disponga. En caso de que no exista un sistema de autoliquidación, la trabajadora deberá endosar oportunamente a la Empresa, los cheques que por concepto de prestaciones en dinero, reciba del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En ningún caso la trabajadora puede recibir, además de los pagos convenidos en esta cláusula, las prestaciones en dinero que le correspondan en el régimen del Seguro Social.

La Empresa otorgará los descansos por lactancia previstos en el artículo 345 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, durante el lapso establecido en la Resolución conjunta entre los Ministerios de Salud y del Trabajo y Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial N° 38.528 del 22 de septiembre de 2006.

Igualmente, la Empresa pagará la contribución mensual indicada en esta cláusula, a la trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres (3) años. El pago se realizará durante veintiséis (26) semanas contadas desde que la adopción sea acordada por sentencia del Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Asimismo, la Empresa seguirá otorgando el descanso de maternidad por adopción previsto en la Ley que regula la materia.

#### **CLÁUSULA N° 46 BONIFICACIÓN Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS**

La Empresa concederá al trabajador a quien le nazca un hijo o hija vivo, de filiación legalmente comprobada, los siguientes beneficios:

1.- La Licencia de Paternidad remunerada se otorgará a razón de salario básico, de conformidad con lo establecido en la Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.686 Extraordinario del 15 de febrero de 2022.

Si la madre del niño o niña presta servicios en la Empresa, no le será aplicable este permiso, puesto que está disfrutando del reposo pre y post-natal.

2.- Una bonificación de **DOCE MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 12.500,00)**, por cada hijo o hija nacido vivo, pagado contra la presentación de la Boleta de Inscripción en el Registro Civil. No obstante, el trabajador debe presentar en un lapso de sesenta (60) días continuos contados a partir de la fecha de nacimiento, copia certificada de la Partida de Nacimiento o de Reconocimiento de Filiación. De no presentarse dicha copia, la Empresa descontará del salario del trabajador la bonificación y los salarios correspondientes al permiso.

Si ambos padres prestan servicio en la Empresa, ambos recibirán esta bonificación.

3.- El derecho a recibir la bonificación prevista en esta cláusula caducará al año del nacimiento del hijo o hija del trabajador.

4.- Para los efectos del pago de la Licencia de Paternidad prevista en la Ley, se le concederá al trabajador el pago de la Remuneración por Productividad de conformidad con lo establecido en el Anexo B, aplicable para los Reposos Pre y Post Natal.

5.- La Empresa hará extensiva la bonificación indicada en el numeral 2 de esta cláusula, al trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres (3) años, previa presentación de la sentencia que acuerde la adopción. El derecho a recibir esta bonificación caducará al año de la sentencia.

**CLÁUSULA N° 47**  
**BONO POR HIJOS E HIJAS**

La Empresa concederá a los trabajadores que estén al servicio de la Empresa a la fecha de entrada en vigencia de esta Convención Colectiva, un subsidio mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)** por cada hijo o hija menor de dieciocho (18) años e inscrito en los Registros de la Empresa, cuya filiación esté legalmente comprobada.

Este beneficio sólo se concederá a partir de la fecha en que se acredite el vínculo de filiación.

Si el padre y la madre prestan servicios en la Empresa, ambos recibirán este beneficio.

**CLÁUSULA N° 48**  
**CONTRIBUCIÓN POR CULMINACIÓN DE ESTUDIOS**

La Empresa concederá una contribución anual a los hijos e hijas de sus trabajadores, inscritos en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (04) meses y los veinticinco (25) años de edad que hayan culminado sus estudios.

Los montos y condiciones de la mencionada contribución son las siguientes:

	MONTO ANUAL
EDUCACIÓN INICIAL	
EDUCACIÓN BÁSICA	
EDUCACIÓN MEDIA	(Bs 3.250,00)
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	

Si el padre y la madre prestan servicios en la Empresa, ambos recibirán esta contribución.

Este beneficio no se acumulará de un año para otro y será tramitado durante jornadas anuales entre los meses de agosto, septiembre y octubre. Dicha suma le será entregada al trabajador con la presentación de la constancia de inscripción o de estudios, expedida por el Director o Directora del respectivo plantel educativo o por la persona autorizada.

Queda entendido entre las partes que esta contribución no tendrá carácter salarial, de conformidad con lo artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.

**CLÁUSULA N° 49**  
**JUGUETES**

La Empresa conviene en entregar juguetes a sus trabajadores por cada hijo cuya filiación esté legalmente comprobada, por un monto equivalente a la cantidad de **TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA BOLIVARES (Bs. 3.750,00)**. Dicha obligación será anual y se ejecutará durante el mes de noviembre.

A tales efectos, antes del 1° de septiembre de cada año la Empresa procederá a realizar una licitación nacional a través de sus procedimientos internos.

Antes del 1º de octubre de cada año, ambas partes convienen en nombrar una Comisión Bipartita que se encargará de la selección de los juguetes a ser repartidos.

La entrega de los juguetes seleccionados se hará conjuntamente entre la Empresa y Fetratel. Para ello, se dispondrá de una lista que incluirá el nombre, el sexo y la edad de cada menor, el nombre del padre o de la madre, su número de carnet y el centro de trabajo al cual pertenece.

A los efectos de la determinación del número de menores, se tomarán en cuenta sólo aquellos que para el último día del mes de **diciembre** del respectivo año estuviesen inscritos en los registros de la Empresa y no hubiesen cumplido trece (13) años de edad.

Si por cualquier circunstancia, la Empresa no pudiere cumplir con la obligación en especie, dispuesta en el encabezamiento de la presente cláusula, entregará a los trabajadores el equivalente en dinero, durante la segunda quincena del mes de noviembre, a fin de que los trabajadores efectúen la adquisición de los aludidos juguetes.

#### **CLÁUSULA N° 50 TEXTOS Y ÚTILES ESCOLARES**

La Empresa contribuirá anualmente con sus trabajadores, por una sola vez, por cada hijo o hija estudiante inscrito en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (4) meses y veinticinco (25) años siempre que estén solteros y dependan económicamente del trabajador, de la forma siguiente:

	<b>MONTO ANUAL</b>
<b>EDUCACIÓN INICIAL</b>	<b>(Bs 3.250,00)</b>
<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>	
<b>EDUCACIÓN MEDIA</b>	
<b>EDUCACIÓN UNIVERSITARIA</b>	

En todo caso, los hijos o hijas de los trabajadores beneficiarios de esta cláusula, deberán estar inscritos en institutos debidamente autorizados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Este beneficio no se acumulará de un año para otro.

Si el padre y la madre prestan servicio en la Empresa, ambos recibirán este beneficio. Dicha suma le será entregada al trabajador, en el curso del mes siguiente a la presentación de la constancia de inscripción, expedida por el Director o Directora del respectivo plantel educativo o por la persona autorizada para ello, a los fines de adquirir los textos y útiles escolares.

#### **CLÁUSULA N° 51 SUBSIDIO FAMILIAR**

La Empresa concederá a todos sus trabajadores cubiertos por esta Convención Colectiva, un monto equivalente a la cantidad de **SEIS MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (BS. 6.500,00)** mensuales, como subsidio para la adquisición de comidas y artículos de alimentación de la cesta básica.

**Adicionalmente, concederá un monto equivalente a la cantidad de DOS (02) meses de subsidio familiar para la adquisición de comidas y artículos navideños. Pagadero en la última quincena del mes de noviembre de cada año.**

En todo caso, este monto siempre mantendrá una diferencia del **OCHENTA POR CIENTO (80 %)** por encima del establecido para el Cestaticket Socialista y se ajustará mensualmente de acuerdo al tipo de cambio referencial fijado por el Banco Central de Venezuela, atendiendo a los lineamientos que establezca en esta materia el Ejecutivo Nacional, y preservando la estabilidad financiera de la Empresa.



Este subsidio no se considerará parte del salario, tal y como lo establece la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, y se otorgará en tarjetas electrónicas de alimentación o a través de cualquier otra modalidad permitida por la legislación vigente.

## **CLÁUSULA N° 52 FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador, o de la persona con quien hiciere vida concubinaria; del padre o de la madre o de los hijos e hijas, siempre que estas personas estuvieren inscritas en los registros de la Empresa o demuestre su filiación con los familiares indicados, la Empresa otorgará una contribución de **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)**.

Dicha contribución será otorgada previa presentación del acta de defunción.

La Empresa concederá, además, cuatro (4) días hábiles de permiso, más el tiempo razonable necesario para la ida y la vuelta cuando el fallecimiento ocurra en una localidad distinta de aquella en la cual el trabajador preste sus servicios. Dicho permiso se remunerará a razón de salario básico. Este permiso, pero no la cobertura del servicio funerario, se concederá igualmente en caso de fallecimiento de un hermano o hermana del trabajador.

En los casos de suplencia, se atenderá a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias), respecto a la determinación de los salarios básicos. La cobertura del servicio funerario y permisos previstos en esta cláusula se concederán también en el caso de mortinato, siempre que el período de gestación no hubiere sido inferior a cinco (5) meses.

Si para la fecha de su fallecimiento, el familiar era trabajador de la Empresa, se atenderá a lo estipulado en la cláusula N° 54 (Fallecimiento del Trabajador).

La Empresa concederá al trabajador dos (2) días de permiso remunerado a razón de salario básico, más el tiempo razonable necesario para la ida y vuelta cuando el fallecimiento ocurra en una localidad distinta de aquella donde el trabajador presta sus servicios en caso de fallecimiento de un familiar no señalado anteriormente, siempre que dicho familiar sea de los comprendidos dentro del tercer grado de consanguinidad, tales como abuelos, nietos, tíos y sobrinos, o segundo de afinidad, tales como yernos, nueras, suegros, cuñados y abuelos políticos.

## **CLÁUSULA N° 53 SEGURO DE VIDA**

La Empresa mantendrá la póliza de seguro de vida que ampare a los trabajadores a su servicio, con una cobertura máxima en caso de muerte natural de **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)**.

La póliza será de carácter obligatorio.

Dicha cobertura será de un 50% adicional en caso de muerte accidental o incapacidad total y permanente.

El 100% del costo de la mencionada póliza será cubierto por la Empresa.

## **CLÁUSULA N° 54 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa garantizará:

### **1.- CONTRIBUCIÓN POR SERVICIO FUNERARIO.**

La Empresa otorgará una contribución de **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)** al cónyuge sobreviviente, o al padre o a la madre, o a uno de los hijos en ese mismo orden de prelación o, en defecto de éstos, a la persona que haya asumido el pago. Dicha contribución será otorgada previa presentación del acta de defunción.

### **2.- TRASLADO DE RESTOS.**

A solicitud de los familiares, la Empresa contratará y pagará los gastos de traslado de los restos del trabajador fallecido:

- A. Hasta su localidad de trabajo, cuando el fallecimiento ocurriere en una localidad de trabajo distinta de aquella en la que el trabajador prestaba sus servicios habitualmente, siempre que su traslado a aquella localidad hubiere ocurrido con ocasión de la prestación de los servicios.
- B. Hasta la localidad en que inicialmente prestó servicios al momento de su contratación, cuando el fallecimiento ocurriere en una localidad a la cual hubiese sido trasladado el trabajador.
- C. En los casos A y B, el traslado se hará hasta cualquier otro lugar del país, si así lo prefieren los familiares, pero la Empresa sólo está obligada hasta por una suma igual a la que hubiere desembolsado según el respectivo supuesto.

Este beneficio caducará a los seis (6) meses del fallecimiento del trabajador.

### **3.- MUDANZA DE LOS FAMILIARES.**

A los familiares que para la fecha del fallecimiento hubieren vivido en la misma residencia del trabajador y bajo la dependencia económica de éste, cuando el fallecimiento ocurra en una localidad distinta de aquella en la que el trabajador fue originalmente contratado y así lo soliciten estos familiares, la Empresa pagará los gastos de mudanza conforme a las previsiones de la cláusula N° 30 (Traslados y Transferencias). Este beneficio caducará a los seis (6) meses del fallecimiento del trabajador.

### **4.- DE LAS PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL.**

- A. Prestaciones Sociales: Corresponderá a los herederos legales el derecho a recibir las sumas correspondientes, de acuerdo con el artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Para hacerse acreedor al presente beneficio, deberá formularse una solicitud escrita dirigida a la Empresa dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte del trabajador, al cabo de los cuales, y siempre que los solicitantes hubiesen comprobado la relación de matrimonio o el parentesco con el fallecido y los demás requisitos exigidos, se efectuará el pago. Si transcurriere ese término sin que ningún familiar de los indicados haya solicitado el beneficio en la forma estipulada, y sin que ninguno de ellos haya comprobado la relación de matrimonio o el parentesco, o no haya cumplido con los demás requisitos exigidos, correrá seguidamente otro lapso de tres (3) meses a fin de que los beneficiarios formulen su solicitud y efectúen las comprobaciones necesarias, al vencimiento del cual la Empresa hará el pago a quienes hubiesen dado cumplimiento a tales extremos.

Una vez transcurridos seis (6) meses de la muerte del trabajador sin que ningún familiar haya llenado oportuna y debidamente las formalidades previstas para la procedencia de este beneficio, la Empresa quedará liberada de las obligaciones que le impone este numeral.

Desde que la Empresa hubiere pagado el beneficio en su oportunidad o hubiese quedado liberada de sus obligaciones por tal concepto, no será responsable en ningún caso por los derechos que, de acuerdo con este numeral, pudieren corresponder a cualquier familiar del trabajador fallecido.

- B. Indemnización establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras para aquellos casos en que el fallecimiento ocurra como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional: A los familiares del trabajador indicados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en los términos y condiciones allí establecidos. Igualmente procederá el pago de esta indemnización, cuando el fallecimiento haya ocurrido súbitamente durante el trabajo y como consecuencia de un accidente común o de una enfermedad no ocupacional.

### **5.- SALARIOS, UTILIDADES, VACACIONES Y OTROS CONCEPTOS.**

Si para el momento del fallecimiento el trabajador es acreedor de salarios, utilidades, vacaciones o de cualquier otro concepto, sus herederos legales tendrán derecho a recibir las sumas correspondientes de acuerdo con el orden de suceder establecido en el Código Civil.

## **6.- PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES.**

En caso de fallecimiento del trabajador con antigüedad de cinco (5) o más años y siempre que no corresponda alguna de las prestaciones de sobrevivientes que consagra la Ley del Seguro Social, la Empresa otorgará a quien tenga la guarda y custodia legal del hijo o los hijos solteros que no hubieren cumplido la edad de dieciocho (18) años para la fecha del fallecimiento del trabajador, y cuya filiación con el mismo esté legalmente comprobada, una pensión de sobrevivientes conforme a las siguientes disposiciones:

- A. La pensión de sobrevivientes se concede en beneficio exclusivo del hijo o los hijos solteros del trabajador fallecido que no hubieren cumplido los dieciocho (18) años y que estuvieren inscritos en los registros de la Empresa para el momento del fallecimiento del trabajador. La Empresa y el sindicato respectivo tendrán derecho, en forma conjunta o separada, a supervisar que esta función cumpla con su objetivo de beneficiar a tal hijo o hijos y si se comprobare que se le da un destino diferente al previsto, la Empresa y el sindicato se pondrán de acuerdo para ejercer las acciones a que hubiere lugar a fin de regularizar la situación.
- B. La pensión de sobrevivientes tendrá la siguiente cuantía:
  - a) Una cantidad equivalente al cien por ciento (100%) del salario básico que estuviere percibiendo el trabajador para la fecha del fallecimiento. Esta pensión se pagará durante un período que no excederá de sesenta (60) meses.
  - b) En los casos de suplencia se atenderá, además, a lo dispuesto en la cláusula N° 31 (Suplencias) respecto a la determinación de los salarios básicos a los cuales se hace referencia este literal.
- C. El monto de la pensión de sobrevivientes se repartirá por partes iguales entre los hijos con derecho a la misma. Cada uno de ellos cesará en su derecho a la pensión cuando llegue a la edad de dieciocho (18) años, en cuyo caso la cuota parte correspondiente se repartirá entre los demás hijos, si fuere el caso. Igual, la redistribución ocurrirá en caso de matrimonio o fallecimiento de algunos de los beneficiarios.
- D. La pensión de sobrevivientes se pagará por quincenas vencidas hasta el cese del derecho, conforme a lo contemplado en los literales A, B y C de este numeral 6, y no podrá ser cedida ni dada en garantía. El pago se hará en las oficinas de la Empresa y es exigible desde el fallecimiento del trabajador.

El derecho a solicitar la pensión de la cual trata este numeral caducará a los dos (2) años del fallecimiento del trabajador.
- E. A los efectos del otorgamiento de esta pensión se tomará en cuenta al hijo póstumo del trabajador desde el nacimiento de éste. En estos casos, la pensión se comenzará a pagar a partir del nacimiento de dicho hijo póstumo.
- F. Las pensiones otorgadas sobre la base de las disposiciones de los contratos colectivos anteriores, se regirán conforme a estos textos.
- G. Adicional a la pensión temporal prevista en este numeral, los hijos con derecho a la misma, percibirán los beneficios previstos en las siguientes cláusulas: Cláusula N° 47 (Bono por Hijos e Hijas), Cláusula N° 48 (Contribución por Culminación de Estudio), Cláusula N° 50 (Textos y Útiles Escolares), Cláusula N° 58 (Hijos e Hijas que Requieran Asistencia, Educación y Cuidados Especiales). Asimismo, estarán amparados por la cobertura del Plan de Salud establecida en el numeral 4 de la Cláusula N° 69 (Atención Médica para la Recuperación y Mejoramiento de la Salud).

Estos beneficios se otorgarán hasta el cese de la pensión temporal, conforme a lo contemplado en los literales A, B y C de este numeral 6.

## **7.- DEDUCCIONES:**

De las cantidades que deba pagar conforme a esta cláusula, la Empresa deducirá:

- A. Las cantidades anticipadas a cuenta de la prestación de antigüedad o a cuenta de cualquier otro beneficio.
- B. Cualquier suma que la Ley ordene retener.
- C. Las cantidades que por cualquier concepto adeuden a la Empresa el trabajador o los beneficiarios de esta cláusula.
- D. Cualesquiera otras deducciones que el trabajador hubiere autorizado.

## **APARTE ÚNICO:**

Cuando falta la esposa o el esposo, en lugar de ella o él tendrá derecho a los beneficios previstos en esta cláusula, **la mujer no casada o el hombre no casado** que hubiere llevado vida en concubinato con el trabajador durante los dos (2) años inmediatos anteriores al fallecimiento de éste o ésta, siempre que haya sido inscrita (o) en los Registros de la Empresa y demuestre debidamente su relación.

## **CLÁUSULA N° 55**

### **COMEDORES**

La Empresa dará cumplimiento a la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 40.773 de fecha 23 de octubre de 2015. En tal sentido, se entiende que con el otorgamiento del beneficio contenido en la Cláusula N° 51 (Subsidio Familiar) de esta Convención se está dando cumplimiento a dicha Ley. Para el caso que durante la vigencia de esta Convención Colectiva y producto de una modificación de la citada Ley, resultase un aumento en el valor de los tickets de alimentación a ser concedidos, dicho aumento sólo se concederá a aquellos trabajadores amparados por la Convención que resulten beneficiarios conforme a los términos de la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

## **CLÁUSULA N° 56**

### **PRESTACIONES SOCIALES**

1.- La Empresa reconocerá como derecho adquirido e irrenunciable a sus trabajadores, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, las prestaciones sociales, las cuales se pagarán conforme a lo contemplado en el artículo 141 de la referida Ley y la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

2.- El salario que servirá de base para el cálculo de las prestaciones sociales será el salario devengado por el trabajador en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la Empresa.

3.- Durante la prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a solicitar, a cuenta de sus prestaciones sociales, créditos o garantías de créditos concedidos por terceros de conformidad con lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador se encuentren depositadas en una institución financiera conforme a la Ley, la Empresa remitirá las solicitudes de anticipo presentadas por el trabajador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si las prestaciones sociales del trabajador se encuentran en la contabilidad de la Empresa, ésta entregará los anticipos solicitados por aquél, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de consignación de la correspondiente solicitud, siempre que los recaudos cumplan con los requisitos exigidos por la Ley.

4.- El trabajador que hubiere obtenido una fianza de arrendamiento por parte de la Empresa, conforme a lo previsto en la Convención Colectiva, sólo podrá obtener los préstamos a que se refiere esta cláusula por el saldo que resulte luego de restarle a sus prestaciones sociales acumuladas y no anticipadas, el equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento.

5.- La Empresa informará trimestralmente al trabajador, que así lo solicite, en forma detallada, el monto depositado mensualmente por concepto de prestaciones sociales en la institución financiera correspondiente.

Queda expresamente entendido que, el cálculo de las prestaciones sociales se efectuará de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

#### **CLÁUSULA N° 57**

#### **PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS BENEFICIOS E INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1.- A la terminación de su contrato de trabajo, el trabajador recibirá de la Empresa previa las deducciones a que haya lugar, las prestaciones sociales y demás beneficios laborales:

- A. Prestaciones Sociales conforme a las previsiones de la cláusula N° 56 (Prestaciones Sociales) y a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- B. Vacaciones y su correspondiente bono, de conformidad con la cláusula N° 39 (Vacaciones).
- C. Utilidades, conforme a lo señalado en la cláusula N° 40 (Utilidades).
- D. Cualquier otra acreencia a favor del trabajador, exigible para la fecha de terminación del contrato de trabajo.

2.- Las prestaciones sociales y los demás beneficios laborales precedentemente indicados estarán a la orden del trabajador en la Gerencia de Servicios y Facilidades al Personal y Jubilados o en la Coordinación de Gestión Humana de la Región respectiva, a más tardar al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha de terminación del contrato, independientemente de la causa de esta. A estos efectos se considerarán hábiles los días lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

Si la Empresa no hiciera el pago de manera oportuna, por causa imputable a ella y el trabajador la hubiere colocado por escrito en mora, la Empresa pagará al trabajador, a título de cláusula penal, una indemnización equivalente a su último salario básico diario por cada día de retardo a partir de la fecha en la cual el trabajador ponga en mora a la Empresa. Queda entendido que esta indemnización por mora, al constituir un monto superior, incluye y comprende la prevista en el literal "f" del artículo 142 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

A estos efectos, se considerarán hábiles los días lunes a viernes de cada semana, excepto los feriados.

Es entendido que la indemnización anterior, a título de mora, cesará cuando el trabajador haya sido notificado por escrito por la Empresa que la liquidación de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales a los cuales se refiere esta cláusula que se encuentran en poder de la Empresa están a su disposición, independientemente de que esté o no de acuerdo con el monto percibido por tal concepto.

3.- Las deducciones a que se contrae el encabezamiento del numeral 1 de esta cláusula son:

- A. Cualquier suma que la Empresa hubiere adelantado al trabajador a cuenta de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales indicados en el numeral 1 de esta cláusula o a cuenta de cualesquiera otros beneficios y prestaciones.
- B. Cualquier suma que la Ley ordene retener.
- C. Cualquier suma que el trabajador adeude a la Empresa, por cualquier concepto.
- D. Cualquier suma cuya deducción hubiere sido autorizada por el trabajador.

4.- Lo relativo al pago de los gastos de mudanza hasta la localidad de trabajo donde el trabajador inició su prestación de servicio se regulará conforme a las previsiones de la cláusula N° 30 (Traslados y Transferencias); pero no podrá ser exigido pasados que fueren seis (6) meses desde la terminación del contrato de trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 58**

##### **HIJOS E HIJAS QUE REQUIERAN ASISTENCIA, EDUCACIÓN Y CUIDADOS ESPECIALES**

La Empresa se compromete en otorgar a los hijos o hijas de los trabajadores que requieran asistencia, educación y cuidados especiales, una contribución social de carácter no salarial de **OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 800,00)** mensuales, destinada a la adquisición de bienes esenciales para la alimentación y los cuidados especiales que tales hijos requieran.

Asimismo, la Empresa otorgará una bonificación única anual de carácter no salarial de **CUATRO MIL BOLÍVARES (Bs. 4.000,00)**, como contribución especial. Si el padre y la madre prestan servicios en la Empresa, ambos tendrán derecho a este beneficio.

Los trabajadores que por cualquier otra causa se hagan acreedores de una contribución destinada a cubrir los gastos aquí previstos, recibirán aquella que resulte más beneficiosa, por lo que no podrán acumularse ambos beneficios.

Estos beneficios se concederán a partir de la presentación del certificado de discapacidad emitido por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y hasta tanto sean incorporados a los beneficios del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS) u otra Institución del Estado de similar naturaleza.

#### **CLÁUSULA N° 59**

##### **BONO POST-VACACIONAL**

La Empresa, en aras de incentivar el derecho al disfrute efectivo de las vacaciones y la promoción de la salud, otorgará un bono post-vacacional de **TREINTA (30)** días de salario básico a los trabajadores que disfruten la totalidad de su período vacacional sin fraccionamiento.

#### **CLÁUSULA N° 60**

##### **BONO POR IDIOMA PARA LOS OPERADORES DE TRÁFICO DE LARGA DISTANCIA INTERNACIONAL**

La Empresa pagará a los Operadores de Tráfico de Larga Distancia Internacional que dominen un (1) idioma adicional al inglés, un bono mensual equivalente al diez (10) % del mínimo de la escala de salario del cargo, previa aplicación de la prueba que permita certificar el dominio del idioma adicional. Queda entendido que la Empresa seleccionará al ente que certificará el dominio de dicho idioma.

Independientemente que el trabajador domine más de dos (2) idiomas extranjeros, la Empresa solo reconocerá un (1) idioma adicional al inglés para el pago del bono previsto en esta cláusula.

#### **CLÁUSULA N° 61**

##### **OPERATIVOS DE INTERÉS SOCIAL**

La Empresa, en coordinación con Fetratel y sus sindicatos afiliados, en aras de propender a mejorar el poder adquisitivo de sus trabajadores y la protección de sus salarios, se compromete a gestionar ante los entes del Estado la realización de operativos mensuales en cada Estado del país para la dotación de productos subsidiados de la cesta básica y/o línea blanca, garantizando así la mejor calidad de vida para todos los trabajadores de la Empresa. En tal sentido, todas las comunicaciones para la realización de dichos operativos deberán ser firmadas de manera conjunta por la representación de la Empresa, representación de los CLAP obreros debidamente conformados y la representación de los sindicatos.

La Empresa se compromete en otorgar los permisos que sean necesarios a los trabajadores que sean nombrados a través de Fetratel y los sindicatos, con el propósito de apoyar el trabajo del CLAP Obrero, para combatir la guerra económica, el bacheo, la especulación, el acaparamiento, el burocratismo y la corrupción, así como contribuir con el acceso de los trabajadores a los productos de primera necesidad.

#### **CLÁUSULA N° 62**

## VEHÍCULOS

La Empresa se compromete en conformar una mesa de trabajo con FETRATEL y los órganos competentes del Estado venezolano, a los fines de que los trabajadores sean incluidos en los planes del Gobierno Nacional Bolivariano de financiamiento para la adquisición de vehículos.

### CLÁUSULA N° 63 BONO POR RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

Con ocasión de la celebración del día del Telecomunicador, cada 28 de junio, la Empresa concederá a los trabajadores que durante el respectivo año fiscal cumplan 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicios ininterrumpidos en adelante, un bono único sin incidencia salarial por reconocimiento de su labor, equivalente a la cantidad de **CUATRO MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 4.500,00)** por cada quinquenio de servicio.

### CLÁUSULA N° 64 PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN

La Empresa otorgará una Prima de Profesionalización mensual en base al salario básico a cada uno de sus trabajadores que cumplan con el requisito profesional correspondiente, de la siguiente manera:

GRADO DE INSTRUCCIÓN	PORCENTAJE
Técnico Básico CET: Posee cursos de generalidades en el área.	15 %
Técnico Medio CET: Posee cursos intermedios en el área, sin concluir ningún recorrido.	21 %
Técnico Avanzado: Posee cursos avanzados en el área, sin concluir ningún recorrido.	24 %
Técnico Superior Universitario	25 %
Técnico Especialista CET: Posee especialización en un área determinada de la GGTO.	25 %
Tecnólogo CET: Posee especialización en programas TEPEX, TECOM, TETRA, TELMEC, FTT.	27 %
Profesional	30 %
Especialista	35 %
Maestría	40 %
Doctor	45 %

Fetratel podrá presentar propuestas a la Empresa a fin de mejorar, corregir o perfeccionar el beneficio en base al reconocimiento de los saberes adquiridos por los trabajadores dentro y/o fuera de las Empresas.

### CLÁUSULA N°65 PRIMA POR ANTIGÜEDAD

A fin de reconocer la antigüedad de todos los trabajadores, la Empresa otorgará una Prima de Antigüedad mensual en base al salario básico en la forma y condiciones establecidas en la siguiente tabla:

**TABLA DE PRIMA POR ANTIGÜEDAD**

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% DE LA PRIMA	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% DE LA PRIMA
1	3,00	13	17,20
2	4,00	14	18,60
3	5,00	15	20,00,

4	6,00	16	21,60
5	7,00	17	23,20
6	8,20	18	24,80
7	9,40	19	26,40
8	10,60	20	28,00
9	11,80	21	29,80
10	13,00	22	31,60
11	14,40	23 en adelante	32,00
12	15,80		

Para los efectos de esta Prima, se considerarán todos los años de servicio laborados en los órganos y entes de la Administración Pública, previa consignación de los antecedentes de servicios o constancias de trabajo que lo acrediten.

## SALUD

### CLÁUSULA N° 66 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

La Empresa, en cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, garantiza la promoción de la salud y la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo; además de la atención y rehabilitación de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo de los trabajadores de la Empresa:

1.- La promoción de la salud y la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo se garantiza a través de la prestación de los siguientes servicios:

- Atención médica ocupacional:
  - Evaluación médica pre-empleo.
  - Evaluación médica post empleo.
  - Evaluación médica pre vacacional.
  - Evaluación médica post vacacional.
  - Evaluación médica destinada a evaluar órganos y sistemas blandos sobreexpuestos a los riesgos ocupacionales.
  - Evaluación médica ocupacional de reintegro, posterior a periodos de ausencia prolongada del trabajador de la Empresa.

Estas evaluaciones incluyen: historia médica, examen físico, exámenes de laboratorio (hematología completa, glicemia, orina, colesterol total y triglicéridos, entre otros) y estudios especiales a que hubiese lugar según la naturaleza de sus funciones (audiometría, oftalmología), entre otros.

2. La atención y rehabilitación de trabajadores con diagnóstico de enfermedades ocupacionales (agravada y/o contraída por las condiciones de trabajo) y con secuelas de accidentes de trabajo, se garantiza a través de la prestación de los siguientes servicios:

- Atención médica de emergencia.
- Atención médica especializada según corresponda el caso.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Terapia de rehabilitación.



- Evaluación médica ocupacional especial a objeto de garantizar la ubicación del trabajador afectado en un puesto de trabajo acorde a su capacidad física y mental residual.
- Otros.

Los procedimientos médico-quirúrgicos empleados para la prestación de estos servicios deberán estar debidamente avalados por el Ministerio con competencia en salud y con base a lo establecido en las leyes y demás normas vigentes de la República.

De igual forma, se creará una Comisión conformada por representantes de Fetratel, Fetrajuptel y de la Empresa a objeto de participar en el proceso de formación, seguimiento y control del desarrollo del Plan de Salud, entendido este, como el conjunto de prestaciones que garantiza la Empresa y que están establecidas en la presente cláusula y en las cláusulas 67 (Atención Primaria en Salud (Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad)) y 69 (Atención Médica para la Recuperación y Mejoramiento de la Salud) y Anexo C, Capítulo V, artículo 14 numeral 1 Servicios Médicos y Odontológicos.

#### **CLÁUSULA N° 67**

#### **ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD (PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD)**

1.- La Empresa, basada en los preceptos constitucionales referidos al derecho a la salud, garantizará, en los términos previstos en esta cláusula, a sus trabajadores, el derecho a la calidad de vida y salud como parte del derecho a la vida y para ello ejecutará:

- A. Programas de educación y formación para la promoción de la calidad de vida y salud, dirigidos a sus trabajadores y sus familiares beneficiarios para lograr: El fomento de la cultura por la calidad de vida y la salud. La adopción de hábitos saludables y conductas protectoras y preventivas. El fortalecimiento de la salud física, mental y social. El estímulo de la conciencia preventiva ambiental, procurando el desarrollo y mantenimiento de ambientes saludables. La promoción de la seguridad hacia la prevención de accidentes de todo tipo y en todos los ambientes, así como la prevención de la violencia. La orientación y capacitación de los trabajadores, en cuanto a las acciones preparatorias, durante y posteriores a un desastre. La creación de una cultura de una buena alimentación, evitando las enfermedades derivadas del exceso o falta de alimentos.
  
- B. Programas de prevención de enfermedades en corresponsabilidad con los entes públicos rectores del área. La Empresa asume la Atención Primaria en Salud (APS) como estrategia para prevenir enfermedades y mantener la salud de sus trabajadores y sus respectivos grupos familiares. La Empresa proporcionará directamente estos servicios de salud o mediante convenios con establecimientos y profesionales de la salud, en cuyo caso pagará los honorarios profesionales por consultas médicas y monto de los exámenes de apoyo requeridos, ordenados por el médico o la médica tratante. La Empresa reconocerá los gastos causados por consultas médicas y el monto de los exámenes de apoyo ordenados por el médico o la médica tratante, con base en la siguiente cobertura:

<b>ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD</b>		
<b>GRUPO ETÁREO</b>	<b>ATENCIÓN</b>	<b>CANTIDAD ANUAL</b>
<b>NEONATOS (0 a 28 DÍAS)</b>	<b>N° de consultas</b>	1
<b>LACTANTE MENOR (1 a 12 MESES)</b>	<b>N° de consultas (1 por mes)</b>	11
<b>LACTANTE MAYOR (1 a 2 AÑOS)</b>	<b>N° de consultas (1 cada 3 meses)</b>	4
<b>PRESCOLAR (3 A 6 AÑOS)</b>	<b>N° de consultas anuales</b>	4
<b>ESCOLAR (7 A 12 AÑOS)</b>	<b>N° de consultas anuales</b>	4
<b>ADOLECENTE (13 A 24 AÑOS)</b>	<b>N° de consultas anuales</b>	4
<b>ADULTO JOVEN Y DE EDAD MEDIA</b>		

<b>MUJERES MAYORES DE 15 AÑOS HASTA 34 AÑOS</b>	<b>N° de consultas Ginecológicas anuales</b>	3
	<b>Citología</b>	2
	<b>Ecosonograma pélvico</b>	3
<b>MUJERES MAYORES DE 35 AÑOS HASTA 59 AÑOS</b>	<b>N° de consultas ginecológicas anuales</b>	3
	<b>Citología</b>	2
	<b>Eco mamario</b>	3
	<b>Eco pélvico</b>	2
	<b>Eco transvaginal</b>	3
	<b>Mamografía</b>	1
	<b>Desintometría ósea</b>	1
<b>MUJERES EN EDAD FERTIL MATERNIDAD</b>	<b>N° de Consultas de control Ginecostétrico</b>	20
	<b>Ecosonograma obstétrico</b>	9
	<b>Perfil biofísico</b>	1
	<b>Eco morfológico 3D (uno 1er primer trimestre y otro 2do trimestre)</b>	3
<b>HOMBRE ADULTO JOVEN DE LOS 15 AÑOS DE EDAD HASTA LOS 39 AÑOS</b>	<b>Nro. de consultas anuales</b>	2
<b>HOMBRE DE LOS 40 AÑOS DE EDAD HASTA LOS 59 AÑOS</b>	<b>Nro. de consultas Urología anuales</b>	2
	<b>Eco prostático</b>	2
<b>TERCERA EDAD (60 AÑOS Y MÁS) ATENCIÓN ADULTOS MAYORES</b>		
<b>MUJERES DE 60 Y MÁS AÑOS</b>	<b>N° de consultas Ginecológicas anuales</b>	2
	<b>Citología</b>	2
	<b>Eco mamario</b>	2
	<b>Eco pélvico</b>	2
	<b>Mamografía</b>	1
	<b>Desintometría ósea</b>	1
<b>HOMBRES DE 60 Y MÁS AÑOS</b>	<b>N° de consultas Urología anuales</b>	2
	<b>Eco prostático</b>	2
<b>A PARTIR DE LOS 6 AÑOS: ODONTOLOGÍA</b>		
<b>A PARTIR DE LOS 6 AÑOS.ODONTOLOGÍA</b>	<b>Tartrectomía (limpiezas dentales)</b>	2

2.- Además de los trabajadores, los beneficios de esta cláusula se harán extensivos a los siguientes familiares, siempre que dependan económicamente de ellos:

- A. A la esposa, o a falta de la esposa a la mujer no casada que lleve vida concubinaria con él.
- B. Al esposo, o a falta del esposo al hombre no casado que lleve vida concubinaria con ella.
- C. Al padre y a la madre.
- D. A los hijos solteros cuya filiación esté legalmente comprobada por el padre o por la madre, y que no hubieren cumplido dieciocho (18) años de edad o hasta los veinticinco (25) años de edad,

siempre que estén cursando estudios en un plantel debidamente inscritos en el ministerio con competencia en la materia, y de cualquier edad si presentan alguna discapacidad certificada por la autoridad competente. Los familiares antes indicados estarán amparados por esta cláusula desde que sean inscritos en los registros de la Empresa y mientras cumplan con los requisitos que se establecen en este numeral. Sin embargo, con respecto a los hijos recién nacidos, el amparo de la presente cláusula se producirá desde el momento del nacimiento, siempre que dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes al nacimiento, el trabajador presente a la Empresa una copia certificada de la Partida de Nacimiento en la cual conste la filiación o del Acta de Reconocimiento de Filiación expedida por la autoridad civil o judicial competente, de conformidad con las previsiones legales.

- E. Familiares emparentados con más de un titular. Los familiares calificados de dos o más afiliados titulares deberán registrarse en un solo grupo familiar.
- F. Familiares con otras coberturas. El trabajador informará a la Empresa, a través de las gerencias de Atención Gestión Humana o de las coordinaciones regionales respectivas, si uno o más de sus familiares están cubiertos por otros planes de salud del sector público o privado (diferentes del IVSS) a los fines de recibir asesoramiento para optimizar el uso de los planes de salud.

#### **CLÁUSULA Nº 68**

##### **VIÁTICOS POR ATENCIÓN MÉDICA FUERA DE LA LOCALIDAD DE TRABAJO**

1.-El trabajador que padeciendo determinada enfermedad y por la naturaleza de la misma, no puede ser atendido médica o quirúrgicamente en su localidad de trabajo, tendrá derecho a recibir de la Empresa el valor de los gastos razonables para su transporte dentro del país, hasta la localidad donde deba ser atendido y el valor de los gastos de regreso.

En los casos en los cuales el trabajador se encuentre impedido de movilizarse por causa de su enfermedad, la Empresa le garantizará el servicio de ambulancia para su traslado hasta la localidad donde deba ser atendido, para lo cual se permitirá estar acompañado por parte de un familiar.

Además, por cada día que deba permanecer fuera de su localidad de trabajo para ser atendido médica y quirúrgicamente, recibirá un viático por un monto igual al que la Empresa pague a trabajadores que viajen en misión de ésta. Dicho viático tiene como objeto contribuir a la cobertura de los gastos de alojamiento y comida en los cuales el trabajador deba incurrir durante su permanencia en la localidad donde habrá de ser atendido. La determinación del viático que corresponda se hará sobre la Tabla de Viáticos vigente.

El monto de la contribución será la diferencia entre lo que el trabajador recibe del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y el monto del viático antes señalado.

Es entendido que los viáticos de que trata este numeral, no serán procedentes en los días durante los cuales el trabajador esté hospitalizado, ni excederán de ciento veinte (120) días en el periodo de un año, no acumulable de un año para otro.

2.- Para hacer uso de este derecho, salvo casos de comprobada urgencia, el médico de la Empresa o del Seguro Social deberá recomendar la necesidad del tratamiento en otra localidad para que la persona facultada por la Empresa, pueda autorizar el viaje y remitir al trabajador al respectivo servicio médico de la Empresa.

#### **CLÁUSULA Nº 69**

##### **ATENCIÓN MÉDICA PARA LA RECUPERACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA SALUD**

1.- La Empresa garantizará, en los términos establecidos en esta cláusula, a sus trabajadores y al grupo familiar respectivo descrito en la cláusula 67 (Atención Primaria en Salud (Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad)) numeral 2, que sufran de enfermedad o accidente y en los casos de maternidad, la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica, odontológica, las medicinas y la rehabilitación cuando ésta se requiera, mediante un Fondo Auto Administrado de Salud. En consecuencia, la Empresa gestionará la provisión de servicios de salud mediante la contratación de los mismos al sector privado, aplicando estrictos mecanismos de regulación y a través de la red de establecimientos públicos. Para ello, mantendrá la vigencia del Plan de Salud con cobertura de Atención Ambulatoria Especializada y

de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, además de los beneficios previstos en las cláusulas 66 (Evaluaciones Médicas Ocupacionales) y 67 ((Atención Primaria en Salud (Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad)) de la presente Convención Colectiva.

2.- La Atención Ambulatoria Especializada del Plan de Salud podrá ser atendida directamente por la Empresa o mediante convenios con establecimientos y profesionales de la salud, en cuyo caso pagará los honorarios profesionales por consultas médicas y el monto de los exámenes de apoyo requeridos, ordenados por el médico o la médica tratante, con las coberturas siguientes:

ATENCIÓN MÉDICA		
ESPECIALIDAD MÉDICA	ATENCIÓN	CANTIDAD ANUAL
CARDIOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
	Electrocardiograma	4
ENDOCRINOLOGÍA	N° de consultas anuales	5
UROLOGÍA	N° de consultas anuales	6
	Ecosonograma Renal	4
PSIQUIATRÍA	N° de consultas anuales	8
	N° de consultas Psicología anuales	20
MEDICINA INTERNA	N° de consultas anuales	4
	Electrocardiograma	2
DERMATOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
GASTROENTEROLOGÍA	N° de consultas anuales	6
	Ecosonograma Abdominal	4

NEUMONOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
	Espirometría	3
TRAUMATOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
OTORRINOLARINGOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
	Audiometría Vocal	2
	Audiometría Tonal	2
	Rx Senos Paranasales	2
ORTOPEDÍA	N° de consultas anuales	2
	Plantillas	1
	Férulas	2
OFTALMOLOGÍA	N° de consultas anuales	6
	<b>Lentes: contribución única anual de hasta Bs 8.750</b>	1
ODONTOLOGÍA	N° de consultas anuales	4
	Extracciones dentales simples	6
	Extracciones dentales Quirúrgicas Complejas	2
	Tratamiento de Conducto	4
	Resina	6
	Limpieza	4
	Topicación de Flúor	4
	Exodoncias Complejas	4

	Sellantes de Fosa y Fisura 3	4
	Provisionales	6
	Panorámica	2
	Radiografía Periopicales	4
REUMATOLOGIA	N° de consultas anuales	4
CIRUGIA GENERAL	N° de consultas anuales	4
EPIDEMIOLOGIA	N° de consultas anuales	4
ONCOLOGIA	N° de consultas anuales	6
FISIATRIA	N° de consultas anuales	4
OPTOMETRISTA	N° de consultas anuales	2
NUTRICIONISTA	N° de consultas anuales	4
ALERGOLOGIA	N° de consultas anuales	4
INFECTOLOGIA	N° de consultas anuales	4
MASTOLOGIA	N° de consultas anuales	4
NEFROLOGIA	N° de consultas anuales	4
NEUROLOGIA	N° de consultas anuales	4
MEDICINA GENERAL	N° de consultas anuales	4
HEMATOLOGIA	N° de consultas anuales	4
CARDIOVASCULAR	N° de consultas anuales	4
OTRAS, según reglamento	N° de consultas anuales	3
<b>TERAPIA POR DISCAPACIDAD EN NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (HASTA 17 AÑOS)</b>		
Trastorno específico del desarrollo psicomotor	Máximo número de terapias anuales	4 2
Trastornos generalizados del desarrollo	Máximo número de terapias anuales	8 4
Parálisis cerebral y otros síndromes paralíticos	Máximo número de terapias anuales	8 4
Otras discapacidades especificadas en el Reglamento del Plan de Salud	Máximo número de terapias anuales	8 4

<b>LABORATORIOS E IMÁGENES</b>		
<b>ESPECIALIDAD MÉDICA</b>	<b>ATENCIÓN</b>	<b>CANTIDAD ANUAL</b>
<b>LABORATORIOS</b>	Hematología Completa	4
	Urea	4
	Creatinina	4
	Glicemia	4
	Colesterol	4
	Colesterol Total y Fraccionado	4
	Triglicéridos	4
	Acido Úrico	4
	Proteína C Reactiva	4

Proteínas totales	4
Bilirrubina total	4
Bilirrubina directa	4
TGP/ALT, TGO/AST	4
VDRL	2
HIV	2
Insulina Post Prandial	3
Glicemia Post Prandial	3
Orina	4
Heces	4
Sangre oculta en Heces	3
Proteína C Reactiva	3
Dímero D	4
Ferritina	4
VSG	4
PT	3
PTT	3
Albúmina / Globulina	2
Alta Feto Proterina (AFP)	2
Anticuerpos Antiroideo	2
Anticuerpos DNA	2
Anticuerpos Nucleares ANA	2
Antiestreptolisina (ASTO)	2
Antígeno Carcinoembrionario (CEA)	2
CA 125	2
CA 15-3	2
CA 19-9	2
Calcio	2
CK-CKMB-GGT	2
Complemento C3	2
Complemento C4	2
Complemento CH-50	2
Corpocultivo	2
Cortisol	2
Dengue IgG/IgM	2
Depuración Acido Úrico	2
Depuración Calcio	2
Depuración Creatinina	2
Depuración Fósforo	2
Depuración proteínas	2
Depuración Urea	2
Electrolitos	2
Estradiol	2
Fósforo	2
Hcg	2
Hemoglobina glicosilada	4

<b>IMÁGENES</b>	<b>Hepatitis A</b>	2
	<b>Hepatitis B</b>	2
	<b>Hepatitis C</b>	2
	<b>Hormona Luteinizante (LH)</b>	2
	<b>Inmunoglobulina A (IGA)</b>	2
	<b>Inmunoglobulina E (IGE)</b>	2
	<b>Inmunoglobulina G (IGG)</b>	2
	<b>Inmunoglobulina M (IGM)</b>	2
	<b>Magnesio</b>	2
	<b>Progesterona</b>	2
	<b>Prolactina</b>	2
	<b>Prueba de Sobrecarga glucosada</b>	2
	<b>RA TEST</b>	2
	<b>Rubeola IgG/IgM</b>	2
	<b>Testosterona</b>	2
	<b>Tipiaje</b>	2
	<b>Tiroglobulina</b>	2
	<b>Toxoplasmosis</b>	2
	<b>TSH, T3, T4</b>	3
	<b>Urocultivo</b>	3
	<b>RY X Simple</b>	4
	<b>RY X 2 proyección</b>	4
	<b>RY X 3 proyección</b>	3
	<b>RY X 4 proyección</b>	3
	<b>Pediapical</b>	2
	<b>Panorámica</b>	2
	<b>Eco Tiroideo</b>	2
	<b>Eco Partes Blandas</b>	3
	<b>Eco Pélvico</b>	3

En caso de requerirse consultas o exámenes adicionales a los anteriormente señalados, los mismos serán cubiertos por la Empresa, previa justificación del médico o médica tratante.

3.- La cobertura de Hospitalización, y Cirugía del Plan de Salud amparará a todos los trabajadores, y su grupo familiar, y la cobertura de maternidad amparará a la trabajadora y a la esposa o concubina del trabajador.

4. El Plan de Salud tendrá una cobertura básica por diagnóstico – año a cargo de la Empresa, **de trescientos cincuenta mil (350.000) bs.**

En el caso de los trabajadores que presten servicios o se encuentren en tránsito con motivo de su labor en aquellas localidades donde el Seguro Social no cuente con ciertas especialidades, y hasta que dicho organismo implante la aplicación de tales servicios o especialidades, la Empresa reconocerá el 100% de los gastos ocasionados por honorarios médicos y medicamentos, de acuerdo con las disposiciones contempladas en este Plan de Salud y su Reglamento.

5.- Cuando corresponda, el trabajador interesado deberá presentar a la Empresa las respectivas facturas dentro de un plazo no mayor de dos (2) meses contados desde la fecha en que ocurrió el gasto, acompañadas de las correspondientes prescripciones médicas en el caso de medicinas, fisioterapia, alquiler de equipos de oxígeno y otros servicios especiales para el diagnóstico.

Los lapsos establecidos para el pago de los beneficios previstos en esta cláusula se considerarán como no transcurridos si la factura o los comprobantes anexos presentan alguna incorrección o si estuviere incompleta la documentación. Si tal fuere la circunstancia, los lapsos se contarán desde la fecha en la cual el trabajador vuelva a presentar la factura y sus comprobantes correctamente.

Cuando se trate de intervenciones quirúrgicas u obstétricas, el trabajador o la trabajadora deberán presentar previamente el presupuesto médico, excepto en caso de comprobada urgencia, y toda aprobación de gastos estará sujeta a las leyes que rigen la materia.

6.- No se pagarán gastos asistenciales, ni honorarios, en los casos siguientes: cirugía cosmética con fines de embellecimiento, hospitalización para chequeos de salud, tratamientos odontológicos fuera de los estipulados en esta cláusula y cualquier medicina o procedimiento médico quirúrgico no avalado por el ente rector en salud.

7. Toda falsa declaración, omisión, reticencia o disimulación, hecha por algún beneficiario del Plan de Salud (titulares o familiares) o terceros que obren por cuenta de estos o con su conocimiento, con la finalidad de sustentar una reclamación falsa o fraudulenta o derivar algún beneficio del Plan, la Empresa se reserva las acciones legales a que hubiere lugar.

## **HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

### **CLÁUSULA N° 70**

#### **INCAPACIDAD TOTAL Y TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

1.- La Empresa concederá un (1) salario básico diario por cada día de reposo que corresponda a los trabajadores que se enfermen o sufran accidentes, previa presentación, ante la Gerencia de Servicios y Facilidades al Personal y Jubilados o las Coordinaciones de Gestión Humana respectiva en el caso de las regiones, del certificado donde conste el período de reposo debidamente expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), de la siguiente manera:

- A. En caso de enfermedades comunes o accidentes que incapaciten para el trabajo la Empresa concederá dicho salario básico diario hasta por veintiséis (26) semanas.
- B. Por sufrir enfermedades como: tuberculosis, cáncer, cardiovasculares, entre otras, la Empresa concederá dicho salario básico diario hasta por cincuenta y dos (52) semanas.
- C. Por sufrir enfermedades del sistema nervioso, la Empresa concederá el salario básico diario hasta por veintiséis (26) semanas, y en caso de que la enfermedad del sistema nervioso sea suficientemente grave a juicio del médico tratante, bien del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.) o del médico de la Empresa, se pagará el salario básico diario hasta por cincuenta y dos (52) semanas.
- D. Por sufrir enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, la Empresa concederá el salario diario hasta por sesenta y cinco (65) semanas.

2.- Durante el lapso en el cual se deban hacer al trabajador los pagos a que se refiere esta cláusula, el mismo deberá consignar oportunamente el respectivo reposo avalado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La Empresa gestionará con dicho Instituto el cobro correspondiente a la prestación en dinero que corresponda por el lapso de reposo, según el sistema de autoliquidación que el propio ente disponga.

3.- En los casos en los cuales el trabajador que sufra una enfermedad o un accidente común esté supliendo a otro, se pagará el tiempo de reposo a razón del salario básico del trabajador suplido y en caso de que el trabajador que supla a otro, sufra una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, el tiempo de reposo se pagará a razón del salario del trabajador reemplazado.

4.- Las disposiciones contempladas en esta cláusula se aplicarán también a aquellos trabajadores que se encuentren en localidades donde el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), no preste ninguna asistencia médica o no cuente con ciertas especialidades y hasta que dicho instituto implante



la aplicación de tales servicios o especialidades, en cuyo caso será el médico de la Empresa quien expedirá el respectivo certificado.

#### **CLÁUSULA N° 71**

#### **ASIGNACIÓN DE LABORES ADECUADAS EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL, TEMPORAL O PERMANENTE PARA EL TRABAJO**

La Empresa asignará labores adecuadas al trabajador que como consecuencia de una enfermedad o accidente de origen ocupacional o común resulte incapacitado en forma parcial, temporal o permanente, para ejercer las funciones que desempeñaba en el momento en el cual ocurrió la incapacidad, siempre y cuando exista la recomendación del médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), avalada por el médico ocupacional de la Empresa, o por recomendación de este último en el caso de aquellos trabajadores que se encuentren en localidades donde el IVSS no preste ninguna asistencia médica o no cuente con ciertas especialidades y hasta que dicho instituto implante la aplicación de tales servicios o especialidades.

Asimismo, la Empresa asignará labores adecuadas al trabajador cuando exista mandato por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o cuando exista recomendación del Servicio de Seguridad y Salud del Trabajo de la Empresa.

En las nuevas labores, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba por su labor habitual, cuando se trate de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, y el salario básico cuando se trate de accidente o enfermedad común.

Si para facilitar dichas labores se requiere el traslado temporal del trabajador, regirán las normas de compensación establecidas en la cláusula N° 30 (Traslados y Transferencias).

Asimismo, la Empresa deberá brindar capacitación al trabajador para el desempeño de las nuevas labores asignadas.

#### **CLÁUSULA N° 72**

#### **INSTRUCCIONES SOBRE LABORES Y SUS RIESGOS**

La Empresa dará, a través de los supervisores inmediatos o del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, todas las explicaciones por escrito y verbales que los trabajadores soliciten para el desarrollo de las labores que les corresponda realizar, así como sobre los riesgos que estas puedan causar, así mismo, les suministrará instrucciones amplias, claras y precisas, además los planos y manuales necesarios para el debido manejo de las maquinarias, aparatos, equipos y demás instrumentos que deban utilizar en las labores inherentes al cargo para el cual fueron contratados. En este mismo sentido, la Empresa instruirá al trabajador sobre el uso de los equipos de protección personal y dotación de seguridad industrial conforme a las disposiciones del Anexo "L" Equipos de Protección Personal y Dotación de Seguridad Industrial de esta Convención Colectiva y lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 73**

#### **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

En cada centro de trabajo de la Empresa, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este será paritario, colegiado y de participación, destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. El comité estará conformado por los Delegados o Delegadas de Prevención, en representación de los trabajadores, electos mediante los mecanismos democráticos establecidos en la Ley, por una parte, y por la Empresa, o sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, por la otra, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y demás disposiciones referidas a esta materia. El sindicato podrá tomar la iniciativa para la convocatoria de las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, pudiendo motivar a los trabajadores para su participación protagónica en la misma.

El sindicato será corresponsable, conjuntamente con la Empresa, los delegados y delegadas electas y cualquier autoridad administrativa en la materia, de todo lo relativo a la constitución de los Comités de

Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y demás disposiciones relacionadas.

**APARTE ÚNICO:**

La inamovilidad, duración en el ejercicio de sus cargos, atribuciones y demás condiciones laborales de los Delegados y Delegadas de Prevención, se regirá conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

**FORMACIÓN**

**CLÁUSULA Nº 74**

**CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

La formación de los trabajadores de la Empresa se entiende como un derecho y un deber social fundamental. Se asume como un servicio público basado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, orientada a desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y al pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del proceso social de trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. En consecuencia, la Empresa promoverá la participación de los trabajadores en aquellas acciones de formación en los planes que se diseñen para tal fin. En el diseño de estos planes se procurará incluir acciones formativas orientadas al conocimiento de otros idiomas, a la actualización digital, a la educación financiera y cualquier otra área que sea necesaria para el desarrollo y mejora de competencias ajustadas a los nuevos tiempos.

La Empresa de acuerdo con sus necesidades mantendrá programas de capacitación, formación y adiestramiento, cuyos planes serán debidamente notificados a Fetratel y sus sindicatos afiliados, a fin de que puedan formularle las observaciones y comentarios que estimen convenientes para la mejor realización de esos planes. Mientras se da inicio a dichos planes, la Empresa mantendrá los cursos de capacitación, formación y adiestramiento que ha venido realizando a través de su Centro de Estudios de Telecomunicaciones (C.E.T.), en su sede en la ciudad de Caracas y en las diferentes subsedes del C.E.T. a nivel nacional. En aquellas localidades donde no estén instalados centros de esa naturaleza, la Empresa en la medida de sus necesidades, requerimientos y capacidades celebrará acuerdos con las Universidades e Instituciones Públicas Nacionales para facilitar la capacitación, formación y adiestramiento de sus trabajadores. En caso de implantación de nuevas tecnologías, la Empresa se compromete a dictar a sus trabajadores los cursos que sean necesarios, brindando igual oportunidad a todos los trabajadores involucrados.

De igual manera, y a los fines de que los trabajadores cursen estudios universitarios, la Empresa apoyará particularmente el establecimiento de Convenios con la Universidad Bolivariana de los Trabajadores (UBT), para lo cual facilitará todas las condiciones mínimas indispensables a fin de que ésta casa de estudios obrera implemente en la Empresa lo contemplado en sus programas de formación.

Asimismo, la Empresa dará continuidad a los Convenios interinstitucionales educativos con la Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática (UNETI), la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Universidad Nacional Experimental del Transporte (UNETRANS) y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

Queda entendido que mientras el trabajador esté cumpliendo los cursos de capacitación, formación o adiestramiento, tendrá derecho a continuar devengando su salario básico. Si el curso se sigue en una localidad distinta de aquella en la que el trabajador preste sus servicios, recibirá, además, los viáticos y el transporte correspondiente.

**CLÁUSULA 75**

**PROGRAMA CADA FÁBRICA UNA ESCUELA**

La Empresa seguirá desarrollando acciones para profesionalizar a sus trabajadores en cumplimiento con el lineamiento presidencial "Cada fábrica una escuela" a fin de que puedan completar y/o complementar sus estudios formales a nivel de educación básica, media, técnica y universitaria, en aras

de mejorar su preparación para el trabajo, la cultura y organización de los Consejos Productivos de Trabajadores, como elementos de cambio del modelo productivo.

## **CLÁUSULA 76**

### **ALIANZAS ESTRATÉGICAS**

La Empresa asume el establecimiento de alianzas estratégicas con organismos del Estado e instituciones de educación universitaria públicas y privadas, tales como: el INCES y el Vice Ministerio de Educación y el Trabajo para la Liberación, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, entre otras, con la finalidad de promover iniciativas de formación y autoformación, integral, continua y permanente, en áreas que permitan impulsar el desarrollo tecnológico, la innovación científica, la investigación y la conciencia crítica como base para la gestación de nuevas formas de conocimiento, producción y convivencia, en concordancia con lo planteado en el Plan de la Patria 2019-2025.

## **CLÁUSULA 77**

### **FORMACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE**

De conformidad con lo dispuesto en el Título V de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Empresa promoverá iniciativas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, a sus trabajadores, ofreciéndoles oportunidades de estudios en el área social, técnica, científica y humanística, a fin de estimular el desarrollo de sus capacidades productivas, en el marco de la vigencia de los siguientes convenios interinstitucionales:

1.- Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática (UNETI). En el marco de este convenio, la Empresa podrá ofrecer a sus trabajadores y su grupo familiar los Programas Nacionales de Formación Académica en las áreas de Telecomunicaciones e Informática. Asimismo, llevará a cabo el proceso de acreditación de saberes por experiencia en las áreas antes mencionadas, a fin de que los trabajadores puedan obtener el reconocimiento de sus saberes empíricos y/o académicos, a través de la certificación correspondiente.

2.- Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). En el marco de este convenio, la Empresa podrá ofrecer a sus trabajadores los Programas Nacionales de Formación Académica, las carreras universitarias, post-gradados: especializaciones, maestrías y doctorados. Reconocimiento de experiencias y establecimiento de comunidades de aprendizaje, en las áreas que ésta universidad tenga de acuerdo con su oferta formativa, a fin de que los trabajadores puedan obtener el reconocimiento de sus saberes empíricos y/o académicos, a través de la certificación correspondiente.

3.- Universidad Nacional Experimental del Transporte (UNETRANS). En el marco de este convenio, la Empresa podrá ofrecer a sus trabajadores los Programas Nacionales de Formación académica y las carreras universitarias en las áreas que ésta universidad tenga de acuerdo con su oferta formativa. Asimismo, llevará a cabo el proceso de acreditación de saberes por experiencia, en el área de experticia, a fin de que los trabajadores puedan obtener el reconocimiento de sus saberes empíricos y/o académicos, a través de la certificación correspondiente.

4.- Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). En el marco de este convenio los trabajadores tendrán la posibilidad de acceder a los programa de formación y capacitación presencial y virtual desarrollados con la finalidad de garantizar la continuidad, estabilidad y transformación digital, así como, la prestación de servicios de calidad en el área de telecomunicaciones y adaptados a los nuevos retos tecnológicos.

La Empresa en aras de mantener los planes de formación y capacitación de sus trabajadores, celebrará convenios con distintas casas de estudio públicas y privadas, por lo que estos planes, estarán supeditados a la vigencia de dichos convenios.

## **CLÁUSULA 78**

### **POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO DE LAS MAQUETAS DE FORMACIÓN**

La Empresa promoverá el diseño, desarrollo y mantenimiento de las maquetas de formación, ubicadas en el Centro de Estudios de Telecomunicaciones de la Cantv, como instrumento didáctico para replicar en todas las áreas técnicas y de servicio, los cursos y programas de investigación y desarrollo de nuevas tecnologías que se dicten en este centro de estudios, todo ello con el fin de posicionar a Cantv como la primera Empresa de Tecnologías de la Información y la Comunicación del Estado venezolano.

## **PARTICIPACIÓN E IMPULSO AL SISTEMA PRODUCTIVO**

### **CLÁUSULA N° 79**

#### **PLAN DE LA PATRIA 2019-2025**

Cantv y Fetratel, conscientes del momento histórico que atravesamos y de la responsabilidad que tiene la Empresa junto con sus trabajadores de resguardar y consolidar la soberanía tecnológica del país, reconocen la relevancia que tiene hoy más que nunca el "Plan de la Patria 2019-2025" como pilar y eje fundamental para enfrentar los ataques de la guerra multidimensional que afecta a la nación.

En tal sentido, las partes acuerdan desarrollar acciones conjuntas para incorporar los objetivos del Plan de la Patria en las políticas y actividades laborales, con el fin de garantizar la democratización de las telecomunicaciones, el desarrollo continuo de las mismas y posicionar a Cantv como un modelo de gestión rentable con tecnologías innovadoras y altos estándares de calidad al servicio de los usuarios.

Asimismo, se comprometen a fomentar espacios de participación y diálogo entre trabajadores y la Empresa para avanzar en alcanzar los objetivos planeados en el Plan de la Patria en el proceso social de trabajo.

La Empresa apoyará, en la medida de lo posible, aquellas iniciativas presentadas por los trabajadores que estén orientadas al desarrollo de las telecomunicaciones en las comunidades y estén alineadas con los objetivos del Plan de la Patria

### **CLÁUSULA N° 80**

#### **CONSEJOS PRODUCTIVOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

CANTV y Fetratel valoran la importancia de la participación activa y protagónica de los trabajadores en la actividad productiva de la nación, bajo una nueva conciencia y cultura del trabajo, orientada a satisfacer las necesidades del pueblo y garantizar las telecomunicaciones como sector estratégico para el desarrollo y la defensa de la Soberanía Nacional. En tal sentido, promoverán y apoyarán el funcionamiento y conformación de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras como órganos de carácter laboral encargados de impulsar la transformación digital de CANTV y consolidarla como la Empresa líder de telecomunicaciones del país.

La constitución, funcionamiento y atribuciones de estos órganos de participación protagónica se regirán por lo previsto en la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores. Los voceros y voceras de los CPTT asistirán a las actividades de formación, como las reuniones que el ministerio convoque para tal efecto apoyado por el mundo sindical.

### **CLÁUSULA N° 81**

#### **PLAN ESTRATÉGICO INTERINSTITUCIONAL Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE CANTV**

Las partes reconocen la relevancia del Plan Estratégico Interinstitucional y las Líneas de Acción de Cantv como instrumentos guías para su desarrollo tecnológico, en un contexto afectado por la guerra multidimensional de la que es objeto nuestro país.

En este sentido, las partes, reconocen y asumen los siguientes pilares del Plan Estratégico Interinstitucional de Cantv 2021-2025:

- A. Pilar Talento Humano: Consolidar un talento humano optimizado con trabajadores especializados, comprometidos y con un desempeño óptimo en sus labores.
- B. Pilar infraestructura: Fortalecer la infraestructura física y tecnológica de la Empresa, mediante la optimización y mantenimiento para la recuperación de sus capacidades.

- C. Pilar Servicios: Garantizar la experiencia satisfactoria de los usuarios en su relación con los distintos canales y medios de atención, así como el disfrute de los productos, servicios y soluciones bajo estándares de calidad, contribuyendo con la rentabilidad de la Empresa en su ruta hacia la transformación.
- D. Pilar Gestión: Consolidar una gestión eficiente, basada en la optimización de los procesos y recursos para agilizar la entrega de servicios y responder oportunamente a los requerimientos de los usuarios internos y externos.
- E. Pilar Finanzas: Mejorar los niveles de rentabilidad que aseguren la inversión necesaria y garanticen la sostenibilidad financiera en la Empresa.

Del mismo modo, las partes se comprometen a valorar y difundir las siguientes Líneas Estratégicas de Acción como instrumento esencial para posicionar a Cantv como la Empresa líder de telecomunicaciones del país al servicio del pueblo venezolano:

- Protección al talento humano y fortalecimiento de la ética y cultura organizacional.
- Formación y actualización de trabajadores.
- Consolidación del sistema de indicadores sobre la base del modelo de gestión por procesos.
- Adaptación y optimización de la estructura organizativa de Cantv a la coyuntura actual.
- Mejorar la infraestructura tecnológica.
- Digitalización de los procesos de la Empresa.
- Establecer la disciplina financiera.
- Cuidado y conservación ambiental.
- Fortalecer la cultura de mantenimiento.
- Mejorar la relación con nuestros usuarios.

## **CLÁUSULA N° 82**

### **PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LAS MUJERES**

Reconociendo el papel protagónico que tienen las mujeres de CANTV y ante el legado feminista del Comandante Chávez, asumido por el Presidente obrero Nicolás Maduro Moros, las partes se comprometen a impulsar la plena participación y el liderazgo de las mujeres en todos los espacios de la actividad productiva de la Empresa y principalmente en el área tecnológica para contribuir a la generación y fortalecimiento de habilidades digitales que permitan reducir la brecha de género.

En tal sentido, las partes acuerdan desarrollar acciones conjuntas para fortalecer y apoyar a los Consejos Feministas popular y democrático en todos los espacios de trabajo de Cantv, como órganos de participación activa encargados de la promoción de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades, la erradicación de la discriminación y la violencia de género.

En el cumplimiento de estos objetivos, la Empresa se compromete a:

- A. Diseñar y ofrecer planes de formación en materia de derechos de la mujer a una vida libre de violencia, que promuevan la sensibilización de los roles supervisores.
- B. Fortalecer las unidades de atención a los trabajadores con perspectiva de género.
- C. Revisar e incorporar aspectos relacionados con la igualdad y equidad de género al Código de Ética de las servidoras y servidores públicos de CANTV.
- D. Crear una unidad destinada al desarrollo de líneas de innovación y de investigación asociada al uso consciente de las telecomunicaciones para la emancipación tecnológica y la soberanía de la Patria.
- E. Garantizar la participación con paridad de género en los procesos de formación en áreas tecnológicas a fin de disminuir la brecha digital de género.

Asimismo, las partes fomentarán espacios de discusión y debate para el fortalecimiento del rol protagónico de la mujer en las áreas de innovación, desarrollo, investigación, formación y gerencia en el sector de las telecomunicaciones.

### **CLÁUSULA N° 83**

#### **PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL PODER POPULAR**

Las partes reconocen la importancia de promover y fortalecer la participación activa y protagónica del Poder Popular, en sus distintas expresiones, con el objeto de consolidar un nuevo modelo productivo y de inclusión social, orientado a atender las necesidades del servicio de telecomunicaciones del pueblo y garantizar la participación del Poder Popular en la gestión de gobierno, todo ello en el marco de las leyes del Poder Popular y en articulación directa con las Mesas Técnicas de Telecomunicaciones e Instancias del Poder Popular.

En este sentido, Cantv y Fetratel reconocen a los voceros y voceras de las Mesas Técnicas de Telecomunicaciones de los consejos comunales, comunas y otras instancias del poder popular vinculadas al área de las telecomunicaciones, como espacio de agregación comunal con carácter social, abierto, flexible, horizontal, donde se ejerce la participación protagónica e integral como expresión del Poder Popular, para diseñar, organizar, planificar, ejecutar, realizar seguimiento y control de las políticas públicas en el área de Tecnología de la Información y la Comunicación, Ciencias, Tecnologías e Innovación, en el territorio y así lograr la consolidación del Estado Comunal, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes del Poder Popular.

Con el objetivo de fortalecer esta participación y promover la construcción colectiva de soluciones, ambas partes se comprometen a:

- A. Fomentar la ejecución del Plan Cantv Comunal como una herramienta de transformación para atender la demanda del servicio de las telecomunicaciones en las comunidades.
- B. Impulsar el fortalecimiento de la organización del pueblo para contribuir a alcanzar los fines del Nuevo Estado Comunal.
- C. Promover los principios de la ética socialista: solidaridad, el bien común, la honestidad, el deber social, la voluntariedad, la defensa y protección del ambiente y los derechos humanos.
- D. Fortalecer los mecanismos de consulta y diálogo con el Poder Popular, en sus distintas expresiones, con el fin de fomentar la colaboración mutua y la identificación de los problemas y soluciones de las comunidades en el área de telecomunicaciones.
- E. Promover programas de formación y capacitación entre los trabajadores y voceros del Poder Popular.
- F. Facilitar la integración de voceros y voceras del Poder Popular en los distintos espacios que promuevan la participación en la gestión de las telecomunicaciones.
- G. Reconocer y respetar la diversidad de opiniones en las distintas instancias de participación del Poder Popular.
- H. Generar las condiciones necesarias para permitir al pueblo organizado el ejercicio de la contraloría social para asegurar que la inversión tecnológica se traduzca en beneficios colectivos.
- I. Las demás que resulten aplicables, que permitan la transición hacia el Estado Comunal, conforme a los objetivos del Plan de la Patria y las Leyes del Poder Popular.

Ambas partes se comprometen en trabajar en conjunto para lograr una participación efectiva del Poder Popular.

### **CLÁUSULA N° 84**

## **PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD EN LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES**

La Empresa y Fetratel, reconocen la importancia de la juventud en el desarrollo y la innovación de las telecomunicaciones, así como su papel fundamental en la democratización del acceso a los servicios y tecnologías en nuestro país. En tal sentido, se establecerán mecanismos y programas que fomenten la formación y capacitación de la juventud y espacios que promuevan su participación en el proceso de transformación tecnológica y social de Cantv.

En este sentido, se promoverá la colaboración estrecha entre la Empresa y el Movimiento Nacional de la Juventud de Cantv, con el objetivo de impulsar iniciativas que contribuyan a la ampliación del acceso a las telecomunicaciones en el país.

Además, la Empresa se compromete a apoyar y fomentar la aplicación y desarrollo del Plan Nacional Sé Joven. Asimismo, se facilitarán programas de aprendizaje, y oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los jóvenes adquirir habilidades técnicas en materia de telecomunicaciones.

### **SINDICALES**

#### **CLÁUSULA N° 85 ESTABILIDAD LABORAL**

##### **Declaración Previa:**

A los efectos de esta cláusula se entenderá por estabilidad en el trabajo, el derecho que tiene el Trabajador a permanecer en la Empresa mientras cumpla con todas las obligaciones que le impone su contrato de trabajo. En la estabilidad queda excluido todo criterio basado en discriminaciones por edad, sexo, grupo étnico, religioso e ideológico. La estabilidad así definida persigue crear un equilibrio razonable entre los intereses individuales del Trabajador y los intereses socio-económicos de la Empresa, considerando:

- A. Que el trabajador quede a salvo de toda medida arbitraria de la Empresa.
- B. Que la Empresa quede a salvo de todo abuso posible derivado del incumplimiento del contrato de trabajo por el trabajador.

1.- La Empresa conviene en conceder la estabilidad en el trabajo, en el sentido de que ningún trabajador podrá ser despedido sino por las causales expresamente establecidas en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En este caso, cuando la Empresa despida a un trabajador y este considere que su despido no es procedente, este solicitará, por intermedio del sindicato, que el caso sea sometido a los procedimientos de conciliación y arbitraje previstos en las cláusulas N° 87 (Comisión de Conciliación) y N°88 (Comisión Tripartita de Arbitraje) respectivamente. Este despido se comunicará al trabajador en la forma que señala la Ley.

Si el trabajador despedido no ejerciere su derecho a concurrir a las comisiones de conciliación y arbitraje para que estas consideren su despido conforme a lo pautado en las cláusulas N° 87 (Comisión de Conciliación) y N° 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje) sólo tendrá derecho al pago de los conceptos establecidos en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

Si el reclamo por despido es resuelto a nivel de la Comisión de Conciliación, el acuerdo respectivo será acatado por las partes y por el trabajador en los términos que se señalen.

Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje no apruebe el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su misma clase de cargo o en alguna clase de cargo similar de igual nivel de remuneración, si así lo solicita y se presenta a su centro de trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje. Si el trabajador decide no reincorporarse o no lo hace dentro del lapso establecido, recibirá los pagos previstos en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo), según corresponda. Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje no apruebe el despido, el trabajador tendrá derecho a los salarios básicos dejados de percibir desde la fecha de su

despido hasta la fecha de la decisión arbitral. Dicho lapso se considerará como tiempo efectivo de servicios a todos los efectos de esta Convención.

Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje apruebe el despido de un trabajador, por haber incurrido en alguna de las causales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente, el trabajador despedido sólo tendrá derecho a los pagos previstos en la cláusula N°57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo) en los términos allí señalados.

2.- Los procedimientos de conciliación y de arbitraje no se aplicarán a los trabajadores que, según las cláusulas N°93 (Inamovilidad Directivos de la Federación), N° 94 (Inamovilidad Directivos Sindicales) y N°95 (Delegados Sindicales) de esta Convención o por la Ley, disfruten de inamovilidad, en cuyo caso los despidos se tramitarán ante las autoridades competentes y de acuerdo con los procedimientos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

## **CLÁUSULA N° 86**

### **ESTABILIDAD DURANTE REPOSOS**

No podrá ser despedido el trabajador que se encuentre de reposo ordenado por el médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o por el médico de la Empresa en aquellas localidades donde el IVSS no preste ninguna asistencia médica o no cuente con ciertas especialidades y hasta que dicho instituto implante la aplicación de tales servicios o especialidades.

## **CLÁUSULA N° 87**

### **COMISIÓN DE CONCILIACIÓN**

Cuando, conforme a las previsiones de la cláusula N° 85 (Estabilidad Laboral), la Empresa efectúe un despido, en la jurisdicción del respectivo Sindicato se constituirá una Comisión de Conciliación bipartita y paritaria, cuyas funciones serán las de buscar fórmulas de conciliación, conforme a los siguientes procedimientos:

1.- Dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha del despido del trabajador efectuado por alguna de las causales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, si dicho trabajador considera que el despido no es procedente, autorizará por escrito al Sindicato respectivo para que éste presente el caso a la Comisión de Conciliación. Dentro del lapso de los treinta (30) días antes señalados o a lo sumo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la conclusión de dicho lapso, el sindicato convocará a la Empresa para constituir la Comisión de Conciliación. Junto con la convocatoria, el sindicato deberá entregar a la Empresa la mencionada autorización del trabajador.

A partir de la convocatoria se iniciará un lapso de cinco (5) días hábiles a fin de que la Comisión de Conciliación considere el asunto y decida al respecto.

Si transcurrido este último lapso no se ha llegado a ninguna decisión ni fórmula conciliatoria, a partir de entonces se contará un lapso de diez (10) días hábiles para que el sindicato o el trabajador pase el caso a Fetratel y ésta lo presente a la Comisión Tripartita de Arbitraje conforme a la cláusula N° 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje). Si el trabajador despedido prestaba servicios en una localidad de trabajo fuera del Distrito Capital y del Estado Miranda, el expresado lapso se extenderá por tres (3) días hábiles más como término de distancia. Los lapsos a que se contrae este párrafo no transcurrirán mientras no se hubiere constituido la Comisión Tripartita de Arbitraje ni una vez constituida en caso de vacante, hasta tanto se designen los nuevos árbitros. En ambos casos, los lapsos se computarán a partir de la constitución de la Comisión Tripartita de Arbitraje o de la designación del nuevo árbitro, según corresponda.

2.- A los efectos de esta cláusula se considerarán hábiles los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo los feriados.

3.- De los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Conciliación, se dejará constancia en acta que se levantará y entregará a la Empresa, a Fetratel y al sindicato. Si al vencimiento de los lapsos



establecidos para la conciliación, no se ha logrado algún acuerdo, así lo hará constar la Comisión en Acta que se levantará y entregará a la Empresa, a Fetratel y al sindicato.

## **CLÁUSULA N° 88**

### **COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE**

1.- Las partes crearán una Comisión Tripartita de Arbitraje, cuyas funciones serán las de conocer y decidir sobre las materias que le atribuyen las Cláusulas N°85 (Estabilidad Laboral) y N° 87 (Comisión de Conciliación), y cuales quiera otras que la Empresa y Fetratel, de mutuo acuerdo, convengan en someterle.

Esta Comisión tendrá su sede en Caracas y funcionará con carácter permanente desde su instalación, lo que deberá ocurrir dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta Convención, conforme a las normas que se indican en el párrafo siguiente:

La Comisión estará integrada por tres (3) árbitros principales y sus respectivos suplentes; La Empresa, por una parte, y Fetratel, por la otra, designarán cada una por separado un (1) principal y su respectivo suplente. El tercer árbitro, quien presidirá la Comisión, y su suplente, serán designados de mutuo acuerdo entre la Empresa y Fetratel. Los árbitros designados por cada parte durarán en sus funciones hasta que sean sustituidos. El Árbitro Presidente y su suplente durarán un (1) año en sus funciones. Sin embargo, se mantendrán en sus cargos hasta que sean sustituidos. Los árbitros deberán ser abogados de la República y aptos para el desempeño profesional, en el entendido que no son representantes de las partes que lo designan, sino árbitros arbitradores que sólo responden al interés de hacer justicia, ciñéndose a los extremos y procedimientos señalados en la presente Convención. Los honorarios del árbitro presidente serán pagados por mitad entre la Empresa y Fetratel. Los honorarios de cada uno de los otros dos (2) árbitros serán pagados por la parte que los designó.

La designación de nuevos árbitros y de sus suplentes, deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles de ocurrida la vacante absoluta y para ello se seguirán las mismas disposiciones del párrafo anterior.

Si dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del depósito legal de esta Convención o si dentro de los cinco (5) días siguientes de ocurrida una vacante, alguna de las partes no ha designado el árbitro principal y el suplente, si es el caso, que les corresponda nombrar, o, en caso de no existir acuerdo sobre la designación del tercero, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección de Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos del Trabajo, que realice el nombramiento respectivo.

2.- Contra las decisiones de la Comisión Tripartita de Arbitraje no se oirá recurso de apelación y sólo serán válidas dichas decisiones cuando cuenten con el voto favorable de por lo menos dos (2) de sus miembros.

3.- Los despidos por alguna de las causales previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, cuando tales despidos, conforme a los señalamientos de las cláusulas N°85 (Estabilidad Laboral) y N° 87 (Comisión de Conciliación), sean sometidos a la Comisión Tripartita de Arbitraje, serán resueltos por ésta conforme al procedimiento establecido en el documento que marcado "H" e intitulado "Procedimiento de Arbitraje", se anexa a esta Convención y forma parte de la misma.

Los demás asuntos que se sometan al conocimiento y decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se resolverán de acuerdo con el procedimiento que para cada caso pauten la Empresa y Fetratel.

4.- La Comisión Tripartita de Arbitraje, previa aprobación de la Empresa y Fetratel, promulgará su Reglamento Interno, en el cual se determinará lo correspondiente al funcionamiento interno y operación general de la Comisión y lo concerniente a la recepción y tramitación de los asuntos que ante ella se ventilen. Dicho Reglamento se dictará sobre la base de las normas establecidas en esta cláusula y en el Anexo "H" (Procedimiento de Arbitraje).

5.- Para los efectos de esta cláusula se considerarán hábiles los días lunes a viernes, ambos inclusive, salvo los feriados.

6.- Las partes deberán, dentro de un lapso de 180 días a partir de la fecha de depósito legal de esta Convención, revisar el Anexo "H" (Procedimiento de Arbitraje), para adaptarlo en la medida de las posibilidades a las nuevas disposiciones procesales vigentes.

## **CLAUSULA N° 89**

### **CONTRIBUCIÓN PARA FETRATEL**

1.- La Empresa contribuirá mensualmente con Fetratel:

- A. Con la cantidad de **TRECE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 13.862,50)** para los cursos de capacitación sindical, a fin de auspiciar el desarrollo de los recursos humanos del sindicalismo y el espíritu de cooperación hacia el logro de los objetivos de servicios nacionales de la Empresa.
- B. Esta cantidad se pagará en los cinco (5) primeros días de cada mes, a partir de la fecha de Homologación legal de esta Convención.

2.- La Empresa contribuirá anualmente con Fetratel:

- A. Con la cantidad de **TREINTA MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 30.500,00)**, a ser pagados así: para el año **2025**, dentro de los primeros quince (15) días continuos siguientes a la fecha de la homologación legal de esta Convención, y para los años siguientes, en los primeros quince (15) días continuos del mes de enero de cada año durante la vigencia de la misma. Dicha cantidad será destinada por Fetratel para cubrir sus gastos administrativos.
- B. Con la cantidad de **TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 33.272,50)** a ser pagados así: para el año **2025**, dentro de los quince (15) días continuos siguientes a la Homologación legal de esta Convención, y para los años siguientes, dentro de la primera quincena del mes de febrero de cada año, durante la vigencia de esta Convención. Dicha cantidad será destinada a actividades deportivas de los trabajadores.

3.- Las contribuciones a las cuales se refieren los numerales 1 y 2 de esta cláusula se entregarán al Secretario o Secretaria de Finanzas de Fetratel en las oportunidades de pago señaladas, mediante el otorgamiento de los recibos correspondientes.

4.- La Empresa exonerará a Fetratel de la obligación de pagar el total del servicio de **cinco (5)** líneas telefónicas y la exoneración parcial del servicio de dos (2) **de esas líneas** telefónicas instaladas en sus oficinas hasta un máximo total mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)** por línea no acumulable de un mes para otro. Fetratel deberá cancelar puntualmente a la Empresa cualquier suma que exceda el cupo máximo exonerado. Este beneficio rige a partir de la fecha de la homologación de esta Convención, en el entendido de que la exoneración se computará por mes calendario transcurrido y por cada una de las líneas exoneradas. Es convenido por las partes que las líneas telefónicas que se exoneran totalmente de acuerdo con esta cláusula no tendrán acceso a Discado Directo Internacional, teléfonos celulares distintos a Movilnet, ni a Líneas 900.

5.- La Empresa exonerará a Fetratel del cien por ciento (100%) del pago de la tarifa del Plan ABA que tengan instalado. Asimismo, le exonerará del pago de la tarifa del servicio de Telefonía por IP, lo que es decir, Dato y Voz de los servicios del Plan ABA Ultra y Plus, y de televisión por internet (TV GO).

## **CLAUSULA N° 90**

### **OTRAS CONTRIBUCIONES**

1.- La Empresa contribuirá anualmente con Fetratel con la cantidad de **TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 33.272,50)** para colaborar con la cobertura de los gastos de viaje de los trabajadores de la Empresa, que Fetratel designe para asistir a convenciones o congresos sindicales o laborales de carácter nacional o internacional. Esta cantidad será pagada por la Empresa así: dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de Homologación legal de esta Convención, por el año **2025** y, dentro de los noventa (90)

días siguientes al vencimiento de la primera quincena de enero de cada año, para los restantes años de vigencia de esta Convención.

De igual forma, la Empresa otorgará una contribución anual de hasta **TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS BOLÍVARES CON CINCUENTA CÉNTIMOS (Bs. 33.272,50)** durante la vigencia de esta Convención Colectiva, no acumulable de un año para otro, para cubrir los costos de capacitación y formación sindical de sus trabajadores.

## **CLÁUSULA Nº 91 CONTRIBUCIONES PARA LOS SINDICATOS**

1.- La Empresa contribuirá con los sindicatos, para la cobertura de sus gastos de administración y funcionamiento, y para actividades deportivas y culturales de los trabajadores, con la cantidad de **DIECISÉIS MIL SÉISCIENTOS TREINTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 16.635,00)** mensuales. Para el Sindicato de Caracas, esta contribución será de **VEINTIDÓS MIL CIENTO OCHENTA BOLÍVARES (Bs. 22.180,00)** mensuales a los mismos fines. Estas cantidades se pagarán a partir de la fecha de vigencia de esta Convención.

2.- La Empresa donará a los sindicatos que aún no tengan biblioteca y previa constatación de su constitución, publicaciones del Estado. Esta donación se hará por una sola vez a fin de su creación.

3.- La Empresa exonerará a los sindicatos de la obligación de pago del servicio telefónico, en las condiciones siguientes:

- A. Para el Sindicato de Caracas, la exoneración comprenderá el total del servicio de dos (2) líneas telefónicas y la exoneración parcial de CUATRO (4) líneas telefónicas instaladas en sus oficinas, hasta un máximo total mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)** por línea, no acumulable de un mes para otro.
- B. Para los sindicatos de Zulia y Lara, la exoneración comprenderá el total del servicio de dos (2) líneas telefónicas y la exoneración parcial del servicio de dos (2) líneas telefónicas instaladas en sus oficinas hasta un máximo total mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)** por línea, no acumulable de un mes para otro.
- C. Para cada uno de los sindicatos de Carabobo, Aragua, Táchira, Bolívar y Anzoátegui, la exoneración comprenderá el total del servicio de una (1) línea telefónica y la exoneración parcial del servicio de una (1) línea telefónica instaladas en las oficinas respectivas, hasta un máximo total mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)**, no acumulable de un mes para otro.
- D. Para cada uno de los sindicatos restantes, la exoneración comprenderá el total del servicio de una (1) línea telefónica.
- E. Los sindicatos deberán cancelar puntualmente a la Empresa cualquier suma que exceda los cupos máximos exonerados.
- F. Este beneficio rige desde la fecha de la homologación de esta Convención, en cuanto a los cupos máximos exonerados.
- G. Las exoneraciones a las cuales se refiere este numeral se computarán por mes calendario transcurrido.
- H. Es convenido por las partes que las líneas telefónicas que se exoneran totalmente de acuerdo con esta cláusula no tendrán acceso a Discado Directo Internacional, teléfonos celulares distintos a Movilnet, ni a Líneas 900.

4.- La Empresa exonerará a los sindicatos del cien por ciento (100%) del pago de la tarifa del Plan ABA que tengan instalado. Asimismo, le exonerará del pago de la tarifa del servicio de Telefonía por IP, lo que es decir, Dato y Voz de los servicios del Plan ABA Ultra y Plus, y de televisión por internet.

4.- Además de las contribuciones señaladas en los numerales anteriores, los sindicatos recibirán las contribuciones para la conmemoración del 1° de mayo, establecidas en el documento marcado "J" e intitulado "Contribuciones para el 1° de Mayo", anexo de esta Convención que forma parte de la misma.

## **CLÁUSULA N° 92**

### **DEDUCCIONES CUOTAS SINDICALES**

La Empresa conviene en deducir mensualmente de los salarios de los trabajadores sindicalizados las cuotas sindicales ordinarias, así como las cuotas extraordinarias que el Sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos, según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y Reglamento. Estas deducciones las entregará la Empresa a la respectiva organización sindical, al Presidente, al Secretario General o al Secretario de Finanzas, o a otros representantes debidamente autorizados por el Sindicato.

En caso de que el trabajador renuncie a su afiliación sindical por ante la oficina de su respectivo sindicato, la Empresa procederá a suspender la deducción de las cuotas sindicales que correspondan, tan pronto como ello le sea comunicado por el sindicato respectivo o por el trabajador, mediante consignación de la renuncia, debidamente recibida por la organización sindical.

Para los efectos de esta Convención: **La cuota sindical ordinaria será del cuatro (4 %)** del salario diario o mensual del trabajador, de este monto el **ochenta por ciento (80 %)** será para sufragar parte de los gastos ordinarios **de Fetratel** y el **veinte por ciento (20 %)** restante, será para sufragar parte de los gastos ordinarios de los **sindicatos**.

En la oportunidad de cada deducción ordinaria y/o extraordinaria, la Empresa entregará a Fetratel y a los sindicatos respectivos los listados donde se identifique al trabajador con nombre, apellido, cédula de identidad, **POO**, cargo, salario, monto del aumento recibido, si fuere el caso y monto del descuento efectuado.

## **CLÁUSULA N° 93**

### **INAMOVILIDAD DIRECTIVOS DE FETRATEL**

La Empresa concederá a los miembros del Comité Ejecutivo de FETRATEL y a los vocales o suplentes, o a quienes hagan sus veces según los estatutos de esa institución, la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, mientras estén en el ejercicio de sus funciones y hasta por cuatro (4) meses después de haber dejado de ejercerlas.

## **CLÁUSULA N° 94**

### **INAMOVILIDAD DIRECTIVOS SINDICALES**

La Empresa reconocerá a los miembros de la Junta Directiva o Comité Ejecutivo de los Sindicatos, y a los vocales o suplentes, o a quienes hagan sus veces, según los respectivos Estatutos, la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, mientras estén en el ejercicio de sus funciones y hasta por cuatro (4) meses después de haber dejado de ejercerlas.

## **CLÁUSULA N° 95**

### **DELEGADOS SINDICALES**

La Empresa reconocerá una (1) delegada o delegado sindical en cada centro de trabajo con más de diez (10) trabajadores sindicalizados; no obstante, en el Edificio Administrativo Central de Caracas, la Empresa reconocerá seis (6) delegadas o delegados sindicales, dos (2) en el Edificio de Equipos II, y dos (2) en el Centro Nacional de Telecomunicaciones. El grupo de trabajadores que atenderá con exclusividad cada uno de los delegados sindicales en el Edificio Central de Caracas y los supervisores que atenderán a dichos delegados, serán determinados de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato de Caracas.

Las delegadas o delegados sindicales estarán amparados por la inamovilidad prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras a partir de la fecha en la cual el Sindicato respectivo notifique a la Empresa la correspondiente designación y hasta por un período de cuatro (4)

meses después de haber dejado de ejercer sus funciones, siempre que las hayan ejercido por un término no menor de un (1) año.

Las delegadas o delegados están obligados a prestar servicios como cualquier otro trabajador, pues su función se limita a elevar ante la Junta Directiva del Sindicato el planteamiento de los problemas concretos que se presenten en su centro de trabajo. Sin embargo, con la autorización de su supervisor, la delegada o el delegado podrá tratarlos con la Empresa para facilitar su solución antes de que sean planteados formalmente por el sindicato.

## **CLÁUSULA N° 96**

### **PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

La Empresa concederá permisos remunerados a razón de salario básico de la siguiente manera:

1.- A sus trabajadores que sean miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, así:

- A. Al Presidente por un (1) año prorrogable a solicitud de Fetratel.
- B. A los restantes doce (12) miembros principales, previa solicitud a la Empresa y bajo las siguientes condiciones:
  - a) A cada uno hasta por diez (10) meses en cada año, no acumulable de un año para otro.
  - b) A cada uno, durante los tres (3) meses inmediatos anteriores a la presentación del proyecto para la próxima Convención Colectiva, según se señala en la cláusula N° 5 (Iniciación de las Negociaciones de la Próxima Convención Colectiva de Trabajo), a los fines de la elaboración de dicho proyecto.
  - c) A los doce (12) miembros principales indicados en este literal y a los siete (7) vocales del Comité Ejecutivo de Fetratel, siempre que en su conjunto los permisos no excedan de doce (12) meses por año, no acumulables de un año para otro. Estos permisos deberán ser solicitados previamente a la Empresa.

2.- A sus trabajadores, miembros principales de la Junta Directiva de los Sindicatos, previa solicitud a la Empresa, bajo las siguientes condiciones:

- A. A cada uno de los Presidentes o Secretarios Generales, y Secretarios de Reclamos, para la presentación y solución de reclamos sobre casos concretos que se planteen a la Empresa, de la manera siguiente: Sindicato del Zulia: hasta por doscientos (200) días hábiles anuales. Sindicatos de Carabobo, Aragua, Lara, Táchira, Bolívar, Anzoátegui, Trujillo, Mérida, Vargas, Miranda, Portuguesa y Puerto Cabello: hasta por ciento sesenta (160) días hábiles anuales. Los Sindicatos de Nueva Esparta, El Tigre, Carúpano, Cumaná, Yaracuy, Coro, Punto Fijo, Maturín, Guárico, Barinas, Cojedes, Costa Oriental del Lago, Camatagua y Apure-Amazonas: hasta por ciento veinte (120) días hábiles anuales.
- B. Para visitas e inspecciones conforme a la Cláusula N° 99 (Derecho de Inspección), siempre que la sumatoria de estos permisos tomados por todos los miembros principales de cada directiva sindical esté dentro del límite especificado a continuación: Sindicato del Zulia, hasta sesenta (60) días hábiles anuales en total para todos los miembros principales. Los sindicatos de Carabobo, Aragua, Lara, Táchira, Bolívar y Anzoátegui: hasta setenta (70) días hábiles anuales en total para todos los miembros principales. Los sindicatos de Trujillo, Mérida, Vargas, Miranda, Portuguesa y Puerto Cabello: hasta cincuenta (50) días hábiles anuales en total para todos los miembros principales. Los sindicatos de Nueva Esparta, El Tigre, Carúpano, Cumaná, Yaracuy, Coro, Punto Fijo, Maturín, Apure, Amazonas, Guárico, Barinas, Cojedes, Costa Oriental del Lago y Camatagua: hasta cuarenta(40) días anuales en total para todos los miembros principales.
- C. Los permisos a los cuales se refieren los literales A y B de este numeral no son acumulables de un año para otro, y si los trabajadores que son beneficiarios de los mismos ocupan un cargo indispensable para la buena marcha de los servicios, los permisos no podrán exceder cada vez de cinco (5) días hábiles consecutivos.

- D. A todos y cada uno de los miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato de Caracas, por doscientos (200) días hábiles anuales, para la presentación y solución de reclamos sobre casos concretos que se planteen a la Empresa, así como para efectuar visitas e inspecciones conforme a la cláusula N° 99 (Derecho de Inspección).

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

No obstante lo dispuesto en el encabezado de la presente cláusula, los Directivos Sindicales especificados en los numerales 1 y 2, quienes soliciten el permiso remunerado para dedicarse a la actividad sindical, percibirán mensualmente un monto equivalente al establecido en el Anexo B "Esquema de Remuneración por Productividad", calculado con base al promedio de logros que alcancen los trabajadores a nivel nacional, más dos (2) puntos porcentuales, el cual en su totalidad nunca superará el 30%, y se hará efectivo de conformidad con la Frecuencia de Pago establecida en el Capítulo 1, numeral 1.2 del mencionado anexo, en virtud de la imposibilidad en la que se encuentran estos Directivos Sindicales de hacerse acreedores de los beneficios derivados de la ejecución de las labores propias de su cargo.

De igual manera, la Empresa incrementará el salario de los referidos directivos sindicales bajo el esquema establecido en la Cláusula 32 denominada "Aumento General de Salario".

Queda entendido que los directivos sindicales indicados en los numerales 1 y 2 de esta cláusula, mientras se encuentren ejerciendo las actividades sindicales para las cuales resultaron electos, no podrán percibir el incremento establecido en este párrafo conjuntamente con los beneficios correspondientes al cargo, dado que la actividad sindical priva sobre el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.

3.- A los trabajadores que sean designados por Fetratel o por los sindicatos para formar parte de las comisiones que tienen por objeto el cumplimiento de las siguientes actividades: Contratación de Personal, Ascensos, Becas, Plan de Vivienda, Negociación de la Convención Colectiva. Estos permisos se concederán por el tiempo indispensable para atender las expresadas actividades, a criterio de las partes, y siempre que con ello no se retarde o interrumpa, manifiesta y perjudicialmente, a juicio de las partes, la buena marcha de los servicios.

4.- A los trabajadores que sean designados como delegados a convenciones laborales o profesionales, estatales, nacionales o internacionales, así:

- A. Para convenciones regionales o estatales, a dos (2) trabajadores por sindicato hasta por diez (10) días continuos cada año.
- B. Para convenciones nacionales, a dos (2) trabajadores por Sindicato, hasta por dieciocho (18) días continuos cada año.
- C. Para la Convención Nacional de Trabajadores de Fetratel, a un (1) trabajador por cada cincuenta (50) trabajadores y a uno (1) más por cada fracción igual o mayor de veinticinco (25) trabajadores, hasta un máximo de treinta (30) trabajadores por Sindicato.
- D. Para convenciones internacionales, a veinte (20) trabajadores hasta por sesenta (60) días continuos cada año. Estos permisos no serán acumulables de un año para otro.

Por lo que respecta al Sindicato de Caracas, los permisos señalados en los literales A y B de este numeral serán concedidos a siete (7) trabajadores en cada caso por el término allí señalado.

5.- La Empresa continuará colaborando con Fetratel y los sindicatos en cuanto a la concesión de permisos remunerados para aquellos trabajadores que deban asistir a cursos de capacitación sindical que se realicen en una localidad distinta a aquella en la cual el trabajador preste sus servicios, en tal caso, el trabajador recibirá los viáticos y el transporte interurbano correspondiente.

Este beneficio queda limitado a un máximo de cien (100) trabajadores por cada año de vigencia de esta Convención, durante un período que no exceda de quince (15) días, ininterrumpidos o no, a cada uno de los beneficiarios. La autorización correspondiente será tramitada por Fetratel única y exclusivamente ante la Gerencia de Relaciones Laborales de la Empresa.

6.- En los casos no previstos, las partes se pondrán de acuerdo sobre la concesión de permisos adicionales.

7.- La Empresa continuará con la práctica de reconocer a los beneficiarios de esta cláusula todos los efectos derivados de la presente Convención durante el lapso de disfrute del permiso.

#### **CLÁUSULA N° 97** **PERMISOS SINDICALES NO REMUNERADOS**

La Empresa concederá, a petición de Fetratel, permiso no remunerado a un máximo de cinco (5) trabajadores a escala nacional, que sean designados para ocupar cargos directivos a tiempo completo en Confederaciones o Federaciones de Trabajadores de Venezuela, hasta por un máximo de cinco (5) años. Durante el ejercicio de sus funciones, el trabajador disfrutará de fuero sindical previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

#### **CLÁUSULA N° 98** **VIÁTICOS Y TRASLADOS SINDICALES**

A fin de facilitar el traslado de directivos, delegados sindicales y miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, o de Trabajadores que sean designados para cumplir funciones sindicales a una localidad diferente de aquélla en la cual tengan su sede o cuando sean llamados por la Empresa a objeto de constituir comisiones para tratar asuntos relacionados con la interpretación o aplicación de las estipulaciones de esta Convención Colectiva o de las disposiciones legales o reglamentarias en materia laboral, así como también en los casos de Trabajadores que sean asignados para cumplir funciones sindicales; durante la vigencia de esta Convención Colectiva.

La Empresa otorgará a Fetratel anualmente la cantidad de **DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs 277.275,00)** que serán destinados para la cobertura de los gastos de traslado, transporte local, alojamiento y comida. Esta contribución se pagará a Fetratel en los quince (15) días siguientes de la Homologación legal de esta Convención y en los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año siguiente; en el entendido de que en tales supuestos Fetratel solicitará el permiso correspondiente.

#### **CLÁUSULA N° 99** **DERECHO DE INSPECCIÓN**

Los miembros del Comité Ejecutivo de Fetratel, los miembros principales de la Junta Directiva de los Sindicatos y los Secretarios de Reclamos de Fetratel y de los sindicatos, podrán visitar e inspeccionar los centros y puestos de trabajo, haciendo la participación por escrito a la Gerencia de Relaciones Laborales o a la Gerencia de Gestión Humana respectiva y si esta no existiere al Supervisor del área, con no menos de veinticuatro (24) horas de anticipación, cumpliendo la normativa en materia de salud y seguridad laboral, sin que esto perturbe la actividad normal de la entidad de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

#### **CLÁUSULA N° 100** **CARTELERAS SINDICALES**

La Empresa adquirirá e instalará carteleras en los centros de trabajo destinados a la colocación de avisos, convocatorias, leyendas, propagandas o gráficos de exclusivo interés sindical o laboral. En ningún caso podrán ser utilizadas para publicaciones de carácter político, personal ni religioso, manteniendo las normas de respeto a las buenas relaciones de trabajo. En aquellos centros de trabajo que tengan más de un nivel se dotará de una cartelera por nivel.

El tamaño de esta cartelera no podrá ser menor de un (1) metro por un (1) metro cincuenta (50) centímetros, aproximadamente, y se instalará una en cada centro de trabajo.

#### **CLAUSULA N° 101** **PROCEDIMIENTO ANTE REQUERIMIENTOS SINDICALES**

Todo planteamiento que surja de la interpretación de las disposiciones de esta Convención Colectiva o de las disposiciones legales o reglamentarias en materia laboral, se tramitará por el siguiente procedimiento, salvo que se establezca uno especial en otra cláusula:

1.- El sindicato hará por escrito su planteamiento ante la Unidad de Gestión Humana de la jurisdicción donde el sindicato tenga su sede, del cual se expedirá constancia de recibo en el mismo momento en que el sindicato haga entrega del escrito.

2.- Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al recibo del planteamiento, la referida Unidad de Gestión Humana le dará solución, salvo que el asunto fuere complejo, en cuyo caso dicha Unidad y el Sindicato se pondrán de acuerdo sobre el lapso dentro del cual se solventará, el cual no excederá en ningún caso de veinte (20) días hábiles.

3.- Asimismo, si un trabajador solicitare información sobre: fecha de ingreso, clasificación, cambio de esta, deducciones y sus causas, carta de elogio o amonestación, permisos concedidos, fecha de entrada y salida de vacaciones, salarios que hubiere devengado, indemnizaciones y prestaciones pagadas con ocasión del despido, la Empresa suministrará a aquel la información solicitada dentro de los siete (7) días siguientes al recibo de la solicitud escrita. Además, el trabajador podrá autorizar por escrito al sindicato para que solicite a la Empresa, copia de documentos que el trabajador hubiere entregado a esta o que la Empresa haya dirigido al mismo, o de los formularios o movimientos de personal referente al trabajador y autorizado por la Empresa, excepto los relativos a despidos.

4.- Si en el lapso señalado en el numeral anterior, la Unidad de Gestión Humana respectiva no ha dado solución o si su contestación no es aceptada por el sindicato, este podrá solicitar la intervención de Fetratel para que solicite una reunión a la Gerencia Laboral para plantearle, junto con el Presidente, o Secretario General y el de Trabajo y Reclamos de esa organización, la reconsideración del asunto, y en caso de viaje de éstos, procederá el pago de viáticos y los gastos razonables de transporte para el traslado hasta la ciudad de Caracas, conforme a lo establecido en la cláusula N° 98 (Viáticos y Traslados Sindicales).

5.- Lo dispuesto en los numerales anteriores, no implica la renuncia por parte del sindicato al derecho que le asiste de formular su planteamiento por ante la Inspectoría del Trabajo respectiva.

6.- Las reivindicaciones obtenidas sobre la base de reclamaciones fundamentadas en la violación de esta Convención Colectiva, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y demás leyes de la República Bolivariana de Venezuela, serán consideradas retroactivamente a partir de la fecha en la cual la infracción o la violación haya dado origen al reclamo.

7.- El procedimiento pautado en esta cláusula no obsta para que las partes se acojan al derecho de designar comisiones especiales.

## **CLÁUSULA N° 102**

### **COMUNICACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS**

La Empresa deberá mantener informado a Fetratel y a los sindicatos acerca de los planes y proyectos que puedan afectar directa o indirectamente a los trabajadores, con la anticipación suficiente para que Fetratel y/o los sindicatos puedan presentar las observaciones o sugerencias a título de colaboración, con el objeto de evitar que la repentina puesta en práctica de nuevos sistemas ocasionen conflictos. A los efectos antes señalados, las partes programarán o se solicitarán reuniones de tipo informativo. La Empresa podrá aceptar las expresadas observaciones o sugerencias, si a su criterio son convenientes para la mejor realización de sus planes y proyectos.

## **CLÁUSULA N° 103**

### **COMUNICACIÓN DE LA NÓMINA DE TRABAJADORES**

La Empresa suministrará a cada sindicato y a Fetratel, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de entrada en vigencia de esta Convención, la nómina de trabajadores de su respectiva jurisdicción, con indicación de sus números de cédula de identidad, número de SAP portal, fecha de ingreso, unidad administrativa a la cual estén adscritos, clase de cargo que desempeñan, nacionalidad, nivel de remuneración y demás conceptos salariales que devenguen.



Asimismo, les notificará semestralmente los reenganches e ingresos de personal ocurridos en los seis (6) meses anteriores, así como las transferencias, ascensos, retiros y jubilaciones ocurridos en el mismo período.

#### **CLÁUSULA N° 104**

##### **MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y DE CLASIFICACIÓN DE CARGOS**

La Empresa reconocerá a Fetratel el derecho de formularle las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes, acerca de las modificaciones de actualización que la Empresa pueda hacer al Manual de Organización y Procedimientos de la Gerencia de Relaciones Laborales.

De igual manera, reconoce el mismo derecho acerca del Manual de Clasificación de Cargos de la Empresa.

A tales fines, la Empresa presentará por escrito a Fetratel los textos que en relación a dichos manuales prepare, por lo menos con tres (3) meses de anticipación a la fecha en la cual deban entrar en vigencia, con el objeto de que dentro de dicho lapso Fetratel formule por escrito a la Empresa sus observaciones y recomendaciones, en especial, aquellas que a criterio de Fetratel determinen un desmejoramiento de las condiciones de trabajo.

Además, Fetratel en un lapso no mayor de nueve (9) meses contados a partir de la fecha del depósito legal de esta Convención Colectiva, podrá presentar a la Empresa sus sugerencias y recomendaciones sobre el Manual de Clasificación de Cargos de la Empresa. Para una mejor comprensión de las sugerencias y recomendaciones, las partes podrán acordar reuniones cuando lo consideren conveniente para tratar acerca de las mismas.

La Empresa estará en la obligación de dotar a Fetratel y a los sindicatos de los referidos manuales.

#### **CLÁUSULA N° 105**

##### **ANEXOS**

Forman parte integrante de la presente Convención Colectiva los siguientes documentos o anexos: "A" Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo; "B" Esquema de Remuneración por Productividad; "C" Plan de Jubilaciones; "D" Jubilados y Pensionados; "E" Jornadas Ordinarias de Trabajo; "F" Uniformes de Trabajo; "G" Condiciones de los Aprendices; "H" Procedimiento de Arbitraje; "I" Clubes Sociales; "J" Contribuciones para el 1° de Mayo; "K" Régimen de Carrera Técnica y "L" Equipos de Protección Personal y Dotación de Seguridad Industrial.

Así como las Actas suscritas por la Empresa, Fetratel y los sindicatos, siempre que estén debidamente homologadas por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

#### **CLÁUSULA N° 106**

##### **COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Ambas partes acuerdan constituir e instalar el Comité de Evaluación y Seguimiento de la presente Convención Colectiva, de acuerdo a lo previsto en el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, dentro de los primeros 15 días hábiles luego de su presentación.

Este Comité se regirá por las siguientes disposiciones reglamentarias:

##### **Propósito del Comité de Evaluación y Seguimiento**

##### **Artículo 1**

El Comité de Evaluación y Seguimiento tiene por objeto asegurar el cumplimiento de la presente Convención Colectiva y de la legislación laboral, a fin de proteger los derechos de los trabajadores y el proceso social de trabajo, todo de conformidad con lo previsto en esta cláusula y en el artículo 440 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

##### **Miembros del Comité de Evaluación y Seguimiento**

## **Artículo 2**

El Comité de Evaluación y Seguimiento de la presente Convención Colectiva estará conformado por tres (3) miembros principales designados por Fetratel y tres (3) miembros principales designados por la Empresa, cada uno de los cuales contará con un suplente.

### **Convocatoria y Agenda del Comité de Evaluación y Seguimiento**

## **Artículo 3**

El Comité de Evaluación y Seguimiento elaborará un cronograma anual de reuniones ordinarias con las fechas tentativas en las cuales sesionará. No obstante, las partes de común acuerdo podrán fijar una fecha distinta de reunión cuando así lo requieran. Los temas a ser tratados en cada sesión serán acordados por las partes en cada reunión previa.

### **Sesiones del Comité de Evaluación y Seguimiento**

## **Artículo 4**

El Comité de Evaluación y Seguimiento de la presente Convención Colectiva se reunirán ordinariamente una vez cada quince (15) días y podrá prolongar las reuniones para otra fecha hasta agotar la agenda planteada en cada una de las sesiones.

Asimismo, las partes podrán acordar mutuamente reuniones extraordinarias cuando la urgencia del tema a ser tratado así lo requiera.

El Comité de Evaluación y Seguimiento podrá sesionar con la presencia de dos (2) miembros principales o suplentes de cada una de las partes.

A las reuniones del Comité podrán asistir, previo acuerdo entre los miembros, personas invitadas por FETRATEL o la Empresa que tengan vinculación, interés o responsabilidad con el tema a tratar en cada sesión.

### **Minutas de Reunión**

## **Artículo 5**

Los temas tratados y los acuerdos alcanzados en las reuniones del Comité de Evaluación y Seguimiento se harán constar por escrito mediante minuta firmada por cada uno de los miembros asistentes. En tal sentido, se realizarán dos (2) ejemplares de cada minuta, una para FETRATEL y otra para la Empresa, las cuales serán archivadas por cada parte y serán resguardadas para los fines que se requieran.

### **Supletoriedad**

## **Artículo 6**

Lo no previsto en este reglamento se regirá por lo establecido en las cláusulas 101 "Procedimiento ante Requerimientos Sindicales" y 102 "Comunicación de Planes y Proyectos" de esta Convención Colectiva.

### **Vigencia**

## **Artículo 7**

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva y mantendrá su vigencia hasta tanto se dicte la homologación de la próxima.

## **ANEXO "A" ESCALA SALARIAL Y LISTA ALFABÉTICA DE CLASES DE CARGO**

### **Artículo N° 1**

#### **OBJETO**

Este documento tiene por objeto fijar la escala salarial de cada cargo, para ello se agrupan los cargos en clases y se establecen niveles de remuneración, correspondientes a cada clase de cargo.

### **Artículo N° 2**

#### **ESCALA SALARIAL Y LISTA ALFABETICA DE CLASES DE CARGO**

Se establece la escala salarial, expresada en cantidades mensuales y ordenada por niveles de remuneración. Dichos niveles se aplicarán al personal de acuerdo con su respectiva clase de cargo. Por otra parte, se establece la lista alfabética de clases de cargos con sus correspondientes códigos de identificación y niveles de remuneración.

### **Artículo N° 3**

#### **MODIFICACIONES**

Para modificar el nivel de remuneración de cualquiera de los cargos identificados en el presente anexo, la Empresa y la Federación constituirán una Comisión Bipartita para tales fines, cuando así se requiera.

Asimismo, la referida Comisión Bipartita, en un lapso que no excederá de ciento ochenta (180) días siguientes a la homologación de la presente Convención Colectiva, evaluará las descripciones de aquellos cargos técnicos no previstos en la Lista Alfabética de este anexo, a los fines de determinar su posible incorporación a la misma.

### **Artículo N° 4**

#### **SALARIO ESCALA**

Todo trabajador al ingresar a la Empresa, devengará el mínimo de la escala de salario del cargo correspondiente, según el nivel de remuneración establecido en la escala salarial dispuesta en este anexo.

La partes acuerdan que el nivel inicial (nivel I) de la Escala Salarial será igual al Salario Mínimo Nacional y que el nivel II estará un veinte por ciento (20%) por encima del nivel I de la escala.

La referida escala será actualizada cada vez que sea decretado un incremento del salario mínimo. Máximo

#### ESCALA SALARIAL

N°	NIVEL	CARGOS	MÍNIMO DE SALARIO	MÍAXIMO DE SALARIO
1	I	Entrenante.	1.309,00	3.272,50
2	II	Ayudante de Chofer I.	1.570,80	3.927,00
3	III	Mensajero Motorizado, Conductor, Chofer Integral, Auxiliar de Cocina II, Ayudante de Chofer II, Auxiliar de Cocina.	1.806,42	4.516,05
4	IV	Administrador de Soporte.	2.077,38	5.193,46
5	V	Cablista GGTO, Asistente Administrativo GGMC.	2.388,99	5.972,48
6	VI	Asistente de Servicios Internos, Auxiliar Integral en Telecomunicaciones, Operador de Servicios de Información.	2.747,34	6.868,35
7	VII	Asistente de Almacén.	3.159,44	7.898,60
8	VIII	Técnico en Telecomunicaciones I, Técnico Integral de Redes I GGTO.	3.633,36	9.083,39
9	IX	Técnico en Telecomunicaciones II, Ejecutivos Atención al Cliente, Representante de Servicios al Cliente I, Ejecutivo de Telecomunicaciones Públicas Mercado Masivo, Ejecutivo Gestión de Riesgo y Cobranza, Operador de Centros de Servicios II, Secretario Administrativo I, Promotor Comunitario I, Técnico Integral Automotriz.	4.178,36	10.445,90
10	X	Técnico en Telecomunicaciones III, Representante de Servicios al Cliente II, Operador Tráfico Larga Distancia, Secretario Administrativo II.	4.805,11	12.012,78
11	XI	Técnico en Telecomunicaciones IV/Conmutación/Red de Acceso/Transmisión, Representante Servicios al Cliente III.	5.525,88	13.814,70
12	XII	Técnico Avanzado, Técnico Integral en Telefonía Compartida.	6.354,76	15.886,91
13	XIII	Técnico en Sistemas Telecomunicaciones.	7.307,98	18.269,94
14	XIV	Técnico Especialista de Telecom GGTO, Técnico Especialista Telefonía Pública GGTO.	8.404,17	21.010,43
15	XV	Analistas, Ingeniero de Sistemas de Energía I, Técnico Especialista, Técnico Implementación Red de Acceso, Técnico Operario Línea SMT, Promotor Comunitario II.	9.664,80	24.162,00
16	XVI	Especialistas, Abogado I, Ingenieros, Promotor Comunitario III, Técnico Especialista Línea SMT.	11.114,52	27.786,30

17	XVII	Consultor I, Abogado II.	12.781,70	31.954,24
18	XVIII	Consultor II, Abogado III, Instructores.	14.698,95	36.747,38

### LISTA ALFABÉTICA DE CLASES DE CARGOS

Nº	Posiciones	Posición Genérica
1	Abogado de Potestad Investigativa	Abogado II
2	Abogado Determinación Responsabilidades	Abogado II
3	Abogado I	Abogado I
4	Abogado II	Abogado II
5	Abogado III	Abogado III
6	Abogado Laboral I	Abogado I
7	Abogado Laboral II	Abogado II
8	Abogado Laboral III	Abogado III
9	Administrador de Soporte	Administrador Soporte
10	Administrador de Soporte Operac. Reg.	Administrador Soporte
11	Administrador Soporte CCT	Administrador Soporte
12	Analista Administración de Formación	Analista
13	Analista Administración de Personal	Analista
14	Analista Administración y Gestión	Analista
15	Analista Alianzas Estratégicas Inst Púb	Analista
16	Analista Apoyo Téc. a la Oper Merc Mas	Analista
17	Analista Aseg. Calidad Ingresos Inst Púb	Analista
18	Analista Asegur. de la Calidad Merc Mas	Analista
19	Analista Atenc Integ Presencial Merc Mas	Analista
20	Analista Atención al Personal y Jubilado	Analista
21	Analista Atención al Usuario Formación	Analista
22	Analista Cal. Vida Part. Trab. Vol.	Analista
23	Analista Control de Archivo	Analista
24	Analista Crédito y Cobranzas Oper Telec	Analista
25	Analista de Administración GGTO	Analista
26	Analista de Apoyo y Traslado	Analista
27	Analista de Atención al Personal y Jub	Analista
28	Analista de Audiovisuales	Analista
29	Analista de Capt.y Sel. Talento Hum	Analista
30	Analista de Centro de Soporte Integral	Analista
31	Analista de Centros de Servicios	Analista
32	Analista de Certif.de Proc.Seguridad	Analista
33	Analista de Cobran. y Reclamos Inst Púb	Analista
34	Analista de Compensación y Beneficios	Analista
35	Analista de Comunicaciones	Analista
36	Analista de Conciliación Oper Telec	Analista
37	Analista de Construcción	Analista
38	Analista de Contenido Digital	Analista
39	Analista de Energía y Climatización	Analista
40	Analista de Entren. Comercial Merc Mas	Analista

41	Analista de Eventos	Analista
42	Analista de Gestión Administrativa	Analista
43	Analista de Gestión de Infor. Merc Mas	Analista
44	Analista de Gestión Humana	Analista
45	Analista de Gestión TIC	Analista
46	Analista de Gestión y Control	Analista
47	Analista de Infraestructura	Analista
48	Analista de Ingeniería y Proyectos	Analista
49	Analista de Ingreso del Talento Humano	Analista
50	Analista de Logística Comercial Merc Mas	Analista
51	Analista de Logística de Formación	Analista
52	Analista de Materiales	Analista
53	Analista de Medios Audiovisuales	Analista
54	Analista de Medios Electrónicos	Analista
55	Analista de Mercadeo Merc Mas	Analista
56	Analista de Movim y Desarrollo del T	Analista
57	Analista de Operaciones de Redes	Analista
58	Analista de Operaciones TI	Analista
59	Analista de Planificación y Control	Analista
60	Analista de Portales de Gestión GGTO	Analista
61	Analista de Procesos y Calidad Inst Priv	Analista
62	Analista de Procura	Analista
63	Analista de Promocion Institucional	Analista
64	Analista de Recaudación	Analista
65	Analista de Redes Sociales	Analista
66	Analista de Reportes Externos	Analista
67	Analista de Seguimiento y Control	Analista
68	Analista de Servicios de Salud	Analista
69	Analista de Servicios Merc Mas	Analista
70	Analista de Sistemas de Información	Analista
71	Analista de Soporte Administrativo GGTO	Analista
72	Analista de Soporte Tecnológico de Form	Analista
73	Analista de Tesorería	Analista
74	Analista de Ventas Inst Priv	Analista
75	Analista Gest Admini. Serv Mas Merc Mas	Analista
76	Analista Gest Atenc al Usuario Merc Mas	Analista
77	Analista Gestión Administrativa	Analista
78	Analista Gestión Calidad y Procesos GGTO	Analista
79	Analista Gestión de Servicios Inst Púb	Analista
80	Analista Gestión de Servicios TV	Analista
81	Analista Gestión Operativa	Analista
82	Analista Gestión Operativa GGTO	Analista
83	Analista Ingeniería Construcción Redes	Analista
84	Analista Integral de Gestión Hum. Reg.	Analista

85	Analista Integral Sistema Satelital	Analista
86	Analista Legal	Analista
87	Analista Oper. Téc. Serv. Oper Telec	Analista
88	Analista Pagos a Proveedores	Analista
89	Analista Planif y Ctrol Infraestruct	Analista
90	Analista Planif. Presp y Ctrol Gest.	Analista
91	Analista Produc Serv y Soluc. Merc Mas	Analista
92	Analista Promoción Institucional	Analista
93	Analista Proyect de Adec y Uso de Es	Analista
94	Analista Registro de Proveedores	Analista
95	Analista Relaciones Institucionales	Analista
96	Analista Seguimiento a la Gestión	Analista
97	Analista Seguimiento Operacional Flota	Analista
98	Analista Seguridad de la Operación y Ser	Analista
99	Analista Seguridad Física	Analista
100	Analista Seguridad Tecnológica	Analista
101	Analista Servicios Electrónicos	Analista
102	Analista Soporte Gestión Comer Merc Mas	Analista
103	Analista Usuarios Inter. Oper Telec	Analista
104	Arquitecto de Soluciones	Arquitecto
105	Asistente Administrativo GGMC	Asistente
106	Asistente de Almacén	Asistente
107	Asistente de Servicios Internos	Asistente
108	Auditor Integral I	Auditor
109	Auditor Integral II	Auditor II
110	Auxiliar de Cocina	Auxiliar
111	Auxiliar Integral en Telecomunicaciones	Auxiliar
112	Ayudante de Chofer	Ayudante
113	Cablista	Cablista
114	Cablista GGTO	Cablista
115	Chofer Integral	Chofer
116	Conductor	Conductor
117	Cons Des. Prod. e Intelig. Oper Telec	Consultor
118	Consultor Acompañamiento Comunal Región	Consultor
119	Consultor Activac y Aprovisionam GGS	Consultor
120	Consultor Activac y Aprovisionam II GGS	Consultor II
121	Consultor Actuarial II	Consultor II
122	Consultor Administración de Contratos	Consultor
123	Consultor Administración de Contratos II	Consultor II
124	Consultor Administración de Personal	Consultor
125	Consultor Administración de Personal II	Consultor II
126	Consultor Admón de Platafor Integ GGS	Consultor
127	Consultor Admón de Platafor Integ II GGS	Consultor II
128	Consultor Admón. Redes de Transporte	Consultor
129	Consultor Admón. Redes de Transporte II	Consultor II

130	Consultor Admon.Ctrol.Canales Inst Priv	Consultor
131	Consultor Adquis de Contenidos Merc Corp	Consultor
132	Consultor Alianzas Estratégicas Inst Púb	Consultor
133	Consultor Análisis Económ. y del Entorno	Consultor
134	Consultor Análisis Económ.y del EntornII	Consultor II
135	Consultor Análisis y Est. Inst. Públicas	Consultor
136	Consultor Aplic. de Desempeño GGS	Consultor
137	Consultor Aplic. de Desempeño II GGS	Consultor II
138	Consultor Aplicaciones de Datos GGS	Consultor
139	Consultor Aplicaciones de Datos II GGS	Consultor II
140	Consultor Aplicaciones de Voz GGS	Consultor
141	Consultor Aplicaciones de Voz II GGS	Consultor II

142	Consultor Apoyo Téc. a la Oper Merc Mas	Consultor
143	Consultor Asegur. de Cal.	Consultor
144	Consultor Aten Integ Presencial Merc Mas	Consultor
145	Consultor Atención al Accionista II	Consultor II
146	Consultor Atención al Usuario Formación	Consultor
147	Consultor Atención Usuario Formación II	Consultor II
148	Consultor Cal. Vida Part. Trab. Vol	Consultor
149	Consultor Catastro e Información Red Acc	Consultor
150	Consultor Centro de Soporte Integral	Consultor
151	Consultor Centro de Soporte Integral II	Consultor II
152	Consultor Centro Ope de la Red	Consultor
153	Consultor Centro Ope de la Red II	Consultor II
154	Consultor Centro Oper. Última Milla	Consultor
155	Consultor Centro Oper. Última Milla GGTO	Consultor
156	Consultor Centro Oper. Última Milla II	Consultor II
157	Consultor Compensación y Beneficios	Consultor
158	Consultor Compensación y Beneficios II	Consultor II
159	Consultor Comun Unificadas TI GGS	Consultor
160	Consultor Comun Unificadas TI II GGS	Consultor II
161	Consultor Comunic. y Public. Inst Priv	Consultor
162	Consultor Comunicaciones Inst. Públicas	Consultor
163	Consultor Contrat Gestión Pago Serv.S	Consultor
164	Consultor Control de Calidad Inst Priv	Consultor
165	Consultor Control de Seguridad	Consultor
166	Consultor Costos y Desemp Económico GGTO	Consultor
167	Consultor Ctro Oper.Última Milla II	Consultor II
168	Consultor Ctro Oper.Última Milla II GGTO	Consultor II
169	Consultor Ctro y Gestión Oper Telec	Consultor
170	Consultor Cuerpo Combatiente	Consultor
171	Consultor Cuerpo Combatiente II	Consultor II
172	Consultor de Ingreso del Talento Humano	Consultor
173	Consultor de Administración de Contratos	Consultor



<b>174</b>	Consultor de Admón. y Ppto. Merc Corp	Consultor
<b>175</b>	Consultor de Análisis y Seg. Estratégico	Consultor
<b>176</b>	Consultor de Aplicaciones Empre. GGS	Consultor
<b>177</b>	Consultor de Aplicaciones Empre. II GGS	Consultor II
<b>178</b>	Consultor de Apoyo y Traslado	Consultor
<b>179</b>	Consultor de Asuntos Regulatorios	Consultor
<b>180</b>	Consultor de Asuntos Regulatorios II	Consultor II
<b>181</b>	Consultor de Aten. al Personal y Jub II	Consultor II
<b>182</b>	Consultor de Atención al Personal y Jub	Consultor
<b>183</b>	Consultor de Audiovisuales	Consultor
<b>184</b>	Consultor de Bienes	Consultor
<b>185</b>	Consultor de Calidad	Consultor
<b>186</b>	Consultor de Canales Merc Corp	Consultor
<b>187</b>	Consultor de Capt.y Sel. Talento Hum	Consultor
<b>188</b>	Consultor de Certif.de Proc.Seguridad	Consultor
<b>189</b>	Consultor de Certif.de Proc.Seguridad II	Consultor II
<b>190</b>	Consultor de Ciclo de Ingresos GGS	Consultor
<b>191</b>	Consultor de Ciclo de Ingresos II GGS	Consultor II
<b>192</b>	Consultor de Comunicaciones	Consultor
<b>193</b>	Consultor de Construcción	Consultor
<b>194</b>	Consultor de Contabilidad	Consultor
<b>195</b>	Consultor de Contenido Digital	Consultor
<b>196</b>	Consultor de Contraloria II	Consultor II
<b>197</b>	Consultor de Costos	Consultor
<b>198</b>	Consultor de Costos II	Consultor II
<b>199</b>	Consultor de Ctrol de Gestión Inst Púb	Consultor

<b>200</b>	Consultor de Desarrollo Organizacional	Consultor
<b>201</b>	Consultor de Desarrollo Talento Humano	Consultor
<b>202</b>	Consultor de Doc de Soluc TI GGS	Consultor
<b>203</b>	Consultor de Doc de Soluc TI II GGS	Consultor II
<b>204</b>	Consultor de Energía y Climatización	Consultor
<b>205</b>	Consultor de Energía y Climatización II	Consultor II
<b>206</b>	Consultor de Eventos	Consultor
<b>207</b>	Consultor de Factibilidades	Consultor
<b>208</b>	Consultor de Facturación GGS	Consultor
<b>209</b>	Consultor de Facturación II GGS	Consultor II
<b>210</b>	Consultor de Filiales Oper Telec	Consultor
<b>211</b>	Consultor de Finanzas I	Consultor
<b>212</b>	Consultor de Finanzas II	Consultor II
<b>213</b>	Consultor de Flota Región	Consultor
<b>214</b>	Consultor de Gestión Administrativa	Consultor
<b>215</b>	Consultor de Gestión de Infor. Merc Mas	Consultor
<b>216</b>	Consultor de Gestión Humana	Consultor
<b>217</b>	Consultor de Gestión Humana II	Consultor II

218	Consultor de Gestión Interna	Consultor
219	Consultor de Gestion Interna II	Consultor II
220	Consultor de Gestión Requerim. TI GGS	Consultor
221	Consultor de Gestión Requerim. TI II GGS	Consultor II
222	Consultor de Gestión y Control	Consultor
223	Consultor de Importaciones	Consultor
224	Consultor de Impuestos	Consultor
225	Consultor de Impuestos II	Consultor II
226	Consultor de Infraestructura	Consultor
227	Consultor de Ing. de Proyectos y Constr	Consultor
228	Consultor de Ing.de Proyectos y Const II	Consultor II
229	Consultor de Ingeniería y Proyectos	Consultor
230	Consultor de Ingreso del Talento Humano	Consultor
231	Consultor de Ingreso del Talento Humano	Consultor
232	Consultor de Ingreso Talento Humano II	Consultor II
233	Consultor de Inspección de Integral II	Consultor II
234	Consultor de Inspección Integral	Consultor
235	Consultor de Inspección Integral II	Consultor II
236	Consultor de Inversión de Capital	Consultor
237	Consultor de Inversión de Capital II	Consultor II
238	Consultor de Materiales y Equipos	Consultor
239	Consultor de Mercadeo Emp e Inst Priv	Consultor
240	Consultor de Mercadeo Merc Mas	Consultor
241	Consultor de Métodos Cuantitativos	Consultor
242	Consultor de Métodos Cuantitativos II	Consultor II
243	Consultor de Movim y Desarrollo del T Hu	Consultor
244	Consultor de Nómina	Consultor
245	Consultor de Nómina II	Consultor II
246	Consultor de Operación Satelital	Consultor
247	Consultor de Operación Satelital II	Consultor II
248	Consultor de Operaciones de Redes	Consultor
249	Consultor de Operaciones de Redes II	Consultor II
250	Consultor de Operaciones y Servicios II	Consultor II
251	Consultor de Organización y Procesos	Consultor
252	Consultor de Organización y Procesos II	Consultor II
253	Consultor de Pase a Gestión GGS	Consultor
254	Consultor de Pase a Producción	Consultor
255	Consultor de Planif de Gestión TI II GGS	Consultor II
256	Consultor de Planif y Formul. Ppto II	Consultor II
257	Consultor de Planif y Formul. Ppto.	Consultor
258	Consultor de Planif. Ctrol de Proyectos	Consultor
259	Consultor de Planif. Ctrol.y Seguimiento	Consultor
260	Consultor de Planif. y Ppto Inst Púb	Consultor
261	Consultor de Planif. y Ppto Merc Mas	Consultor

<b>262</b>	Consultor de Planificación	Consultor
<b>263</b>	Consultor de Planificación de Formación	Consultor
<b>264</b>	Consultor de Planificación Financiera	Consultor
<b>265</b>	Consultor de Planificación Financiera II	Consultor II
<b>266</b>	Consultor de Planificación Formación II	Consultor II
<b>267</b>	Consultor de Planificación Inst Priv	Consultor
<b>268</b>	Consultor de Planificación Inst. Privada	Consultor
<b>269</b>	Consultor de Planificación y Control	Consultor
<b>270</b>	Consultor de Planificación y Control	Consultor
<b>271</b>	Consultor de Planificación y Control II	Consultor II
<b>272</b>	Consultor de Políticas Financieras	Consultor
<b>273</b>	Consultor de Políticas Financieras II	Consultor II
<b>274</b>	Consultor de Portales de Gestión GGS	Consultor
<b>275</b>	Consultor de Portales de Gestión II GGS	Consultor II
<b>276</b>	Consultor de Precios Justos	Consultor
<b>277</b>	Consultor de Procura	Consultor
<b>278</b>	Consultor de Productos Inst Priv	Consultor
<b>279</b>	Consultor de Productos Merc Corp	Consultor
<b>280</b>	Consultor de Programas Especiales	Consultor
<b>281</b>	Consultor de Proyección Fiscal	Consultor
<b>282</b>	Consultor de Proyección Fiscal II	Consultor II
<b>283</b>	Consultor de Proyectos	Consultor
<b>284</b>	Consultor de Proyectos GGS	Consultor
<b>285</b>	Consultor de Proyectos II	Consultor II
<b>286</b>	Consultor de Proyectos II GGS	Consultor II
<b>287</b>	Consultor de Pruebas Integrales GGS	Consultor
<b>288</b>	Consultor de Pruebas Integrales II GGS	Consultor II
<b>289</b>	Consultor de Recaudación Inst Púb	Consultor
<b>290</b>	Consultor de Relaciones con la Comunidad	Consultor
<b>291</b>	Consultor de Relaciones Institucionales	Consultor
<b>292</b>	Consultor de Reportes Externos II	Consultor II
<b>293</b>	Consultor de Reportes Financieros	Consultor
<b>294</b>	Consultor de Reportes Financieros II	Consultor II
<b>295</b>	Consultor de Reportes Internos II	Consultor II
<b>296</b>	Consultor de Salud Integral	Consultor
<b>297</b>	Consultor de Sector Inst. Públicas	Consultor
<b>298</b>	Consultor de Seguimiento	Consultor
<b>299</b>	Consultor de Seguimiento a la Gestión	Consultor
<b>300</b>	Consultor de Seguimiento II	Consultor II
<b>301</b>	Consultor de Seguimiento y Control	Consultor
<b>302</b>	Consultor de Seguimiento y Control GGTO	Consultor
<b>303</b>	Consultor de Seguimiento y Control II	Consultor II
<b>304</b>	Consultor de Seguridad Fisica	Consultor
<b>305</b>	Consultor de Seguridad Ind.Hig.yAmb	Consultor
<b>306</b>	Consultor de Seguridad Ind.Hig.yAmb II	Consultor II

<b>307</b>	Consultor de Servicios de Salud	Consultor
<b>308</b>	Consultor de Servicios de Salud II	Consultor II
<b>309</b>	Consultor de Servicios de Voz Oper Telec	Consultor
<b>310</b>	Consultor de Servicios Electrónicos	Consultor
<b>311</b>	Consultor de Servicios Electrónicos II	Consultor II
<b>312</b>	Consultor de Servicios Especiales	Consultor
<b>313</b>	Consultor de Servicios Especiales II	Consultor II
<b>314</b>	Consultor de Servicios Internos	Consultor
<b>315</b>	Consultor de Servicios Senior Inst Púb	Consultor

<b>316</b>	Consultor de Servicios y Soluc Inst Púb	Consultor
<b>317</b>	Consultor de Servicios y Soluciones II	Consultor II
<b>318</b>	Consultor de Soporte de Conmutación	Consultor
<b>319</b>	Consultor de Soporte de Conmutación II	Consultor II
<b>320</b>	Consultor de Soporte IP	Consultor
<b>321</b>	Consultor de Soporte IP II	Consultor II
<b>322</b>	Consultor de Tecnologías de Infor II GGS	Consultor II
<b>323</b>	Consultor de Tecnologías de Inform GGS	Consultor
<b>324</b>	Consultor de Telefonía Privada II	Consultor II
<b>325</b>	Consultor de Tesorería	Consultor
<b>326</b>	Consultor de Tesorería II	Consultor II
<b>327</b>	Consultor de Usuarios Nac. Oper Telec	Consultor
<b>328</b>	Consultor de Ventas I Inst Priv	Consultor
<b>329</b>	Consultor de Ventas II Inst Priv	Consultor II
<b>330</b>	Consultor de Ventas Inst Privadas	Consultor
<b>331</b>	Consultor Des.Produc Intelig Oper Telec	Consultor
<b>332</b>	Consultor Desar. de Productos Merc Mas	Consultor
<b>333</b>	Consultor Desarrollo Negocios Productos	Consultor
<b>334</b>	Consultor Desarrollo Organizacional	Consultor
<b>335</b>	Consultor Desarrollo Talento Humano II	Consultor II
<b>336</b>	Consultor Desarrollo Trans Financ II GGS	Consultor II
<b>337</b>	Consultor Desarrollo Transac Financ GGS	Consultor
<b>338</b>	Consultor Desemp Operativo Laboral GGTO	Consultor
<b>339</b>	Consultor Enlaces Satelitales	Consultor
<b>340</b>	Consultor Enlaces Satelitales II	Consultor II
<b>341</b>	Consultor Estabilización de Aplic II GGS	Consultor II
<b>342</b>	Consultor Estabilización de Aplic. GGS	Consultor
<b>343</b>	Consultor Eventos Patrocinios Merc Corp	Consultor
<b>344</b>	Consultor Facturación TI GGS	Consultor
<b>345</b>	Consultor Facturación TI II GGS	Consultor II
<b>346</b>	Consultor Gest Admini. Serv Mas Merc Mas	Consultor
<b>347</b>	Consultor Gest Atenc al Usuario Merc Mas	Consultor
<b>348</b>	Consultor Gest. Calidad y Procesos	Consultor
<b>349</b>	Consultor Gest. Calidad y Procesos II	Consultor II
<b>350</b>	Consultor Gestión Administrativa	Consultor

351	Consultor Gestión Calidad Procesos GGTO	Consultor
352	Consultor Gestión de Tráfico	Consultor
353	Consultor Gestión de Tráfico II	Consultor II
354	Consultor Gestión del Conoc e Inv II GGS	Consultor II
355	Consultor Gestión del Conoc e Inves GGS	Consultor
356	Consultor Gestión Interinst. de Seg.	Consultor
357	Consultor Gestión Operativa GGTO	Consultor
358	Consultor Gestión y Articulación Regiona	Consultor
359	Consultor Gestión y Cntrol. Adm. GGTO	Consultor
360	Consultor Gestión y Cntrol. Adm. II	Consultor II
361	Consultor Gestión y Cntrol. Adm. II GGTO	Consultor II
362	Consultor Gestión y Control	Consultor
363	Consultor Gestion y Control Adm	Consultor
364	Consultor Gestión y Control Admón	Consultor
365	Consultor Gestión y Control Admón II	Consultor II
366	Consultor Gestión y Control Admón.	Consultor
367	Consultor Gestores en Línea II	Consultor II
368	Consultor Ing y Construc Infra TI GGTO	Consultor
369	Consultor Ing. y Construc Infra TI	Consultor
370	Consultor Ing. y Construc. Redes GGTO	Consultor
371	Consultor Ing.Const.SolucTVMultimedia	Consultor
372	Consultor Ingeniería Monitoreo y Ctrol	Consultor
373	Consultor Ingeniería y Contrucción Redes	Consultor

374	Consultor Int. Ctro. Aten. Pers.	Consultor
375	Consultor Int. Ctro. Aten. Pers. Foráneo	Consultor
376	Consultor Integral de Gestión Hum.Reg	Consultor
377	Consultor Integridad Calidad Dat II GGS	Consultor II
378	Consultor Integridad Calidad Datos GGS	Consultor
379	Consultor Intelig Competitiva Merc Corp	Consultor
380	Consultor Inteligencia de Negocio GGS	Consultor
381	Consultor Inteligencia de Negocio II GGS	Consultor II
382	Consultor Interoperabilidad GGS	Consultor
383	Consultor Interoperabilidad II GGS	Consultor II
384	Consultor Invest Merc Nvos Neg Merc Corp	Consultor
385	Consultor Invest.Informática Forense II	Consultor II
386	Consultor Investigac.Informática Forense	Consultor
387	Consultor Investigaciones	Consultor
388	Consultor Investigaciones II	Consultor II
389	Consultor Medios Electrónicos	Consultor
390	Consultor Mercadeo Emp e Inst Priv	Consultor
391	Consultor Mét Cuant Bas de Dat Merc Corp	Consultor
392	Consultor Mto Preventivo y Correctivo	Consultor
393	Consultor Normas, Análisis y Diseño	Consultor
394	Consultor Ofic. Proyec. Estraté. II OPE	Consultor II

395	Consultor Ofic. Proyec. Estratégicos OPE	Consultor
396	Consultor Oficina de Proyectos	Consultor
397	Consultor Ope Rede Especializada	Consultor
398	Consultor Ope Rede Especializada II	Consultor II
399	Consultor Ope TI Distribuidas	Consultor
400	Consultor Ope TI Distribuidas II	Consultor II
401	Consultor Oper.Téc. Serv. Oper Telec	Consultor
402	Consultor Operac. de Medios Merc Corp	Consultor
403	Consultor Operac. TI Centralizada GGS	Consultor
404	Consultor Operac. TI Centralizada II GGS	Consultor II
405	Consultor Operac. TIC GGS	Consultor
406	Consultor Operac. TIC II GGS	Consultor II
407	Consultor Operaciones Centralizadas II	Consultor II
408	Consultor Operaciones TI	Consultor
409	Consultor para el Desarrollo Comunal	Consultor
410	Consultor Planif y Ctrol Infraestruct	Consultor
411	Consultor Planif. Adm. y Control Gestión	Consultor
412	Consultor Planif. Control de Proyectos	Consultor
413	Consultor Planif. Ctrol. Seguimiento II	Consultor II
414	Consultor Planif. Estratégica Ope.	Consultor
415	Consultor Planif. Estratégica Ope. II	Consultor II
416	Consultor Planif. Logística de Mat.	Consultor
417	Consultor Planif. Medios Merc Corp	Consultor
418	Consultor Planif. Presp y Ctrol Gestión	Consultor
419	Consultor Planif. Serv Oper Telec	Consultor
420	Consultor Planif. Serv. Cont. Inst Priv	Consultor
421	Consultor Planif. y Control Gestión Seg.	Consultor
422	Consultor Planif.Presp y Ctrol GestiónII	Consultor II
423	Consultor Planific.Estratégica y Operat.	Consultor
424	Consultor Planificación Arquitectura II	Consultor II
425	Consultor Planificación de Formación	Consultor
426	Consultor Planificación de Infr. TI	Consultor
427	Consultor Planificación de Infr. TI GGTO	Consultor
428	Consultor Planificación de Redes GGTO	Consultor
429	Consultor Planificación Inst Priv	Consultor
430	Consultor Planificación y Arquitectura	Consultor
431	Consultor Precios Tarifas Inst. Públicas	Consultor

432	Consultor Prev. y Ctrl. LCFT	Consultor
433	Consultor Preventa Operac TI II GGS	Consultor II
434	Consultor Preventa Operaciones TI II GGS	Consultor II
435	Consultor Proceso Medición Seguimientoll	Consultor II
436	Consultor Procesos, Medición Seguimiento	Consultor
437	Consultor Produc Serv y Soluc. Merc Mas	Consultor
438	Consultor Progr. Contenidos Merc Corp	Consultor

439	Consultor Promoción Institucional	Consultor
440	Consultor Provisión Serv Redes Telecom	Consultor
441	Consultor Provisión Serv Redes TelecomII	Consultor II
442	Consultor Proyect de Adec y Uso de Es	Consultor
443	Consultor Public e Imag Marca Merc Corp	Consultor
444	Consultor Recaudación TI II GGS	Consultor II
445	Consultor Regional de Insumos	Consultor
446	Consultor Registro de Proveedores	Consultor
447	Consultor Riesgos y Seguros	Consultor
448	Consultor Sala Situacional	Consultor
449	Consultor Sala Situacional II	Consultor II
450	Consultor Seg Portales y Escrit. GGS	Consultor
451	Consultor Seg Portales y Escrit. II GGS	Consultor II
452	Consultor Seg. de la Operación y Serv II	Consultor II
453	Consultor Seg. de la Operación y Serv.	Consultor
454	Consultor Seg. Ind. Hig.Oc. y Amb.II	Consultor II
455	Consultor Seg. Indust. Hig. Oc. y Amb.	Consultor
456	Consultor Seguim. Operacional de Flota	Consultor
457	Consultor Seguim.Control Gest.TI GGS	Consultor
458	Consultor Seguim.Control Gest.TI II GGS	Consultor II
459	Consultor Seguimiento Admt Financiero	Consultor
460	Consultor Seguimiento Admt Financiero II	Consultor II
461	Consultor Seguimiento Ctról Gestión	Consultor
462	Consultor Seguimiento Ctról Inversión	Consultor
463	Consultor Seguimiento y Control Gasto	Consultor
464	Consultor Seguridad Física	Consultor
465	Consultor Seguridad Física II	Consultor II
466	Consultor Seguridad Ind. Hig. y Amb.	Consultor
467	Consultor Seguridad Ind. Hig. y Amb. II	Consultor II
468	Consultor Seguridad Tecnológica	Consultor
469	Consultor Seguridad Tecnológica II	Consultor II
470	Consultor Señal. Sincr. NGN Voz Inter II	Consultor II
471	Consultor Serv Roaming Inter Oper Telec	Consultor
472	Consultor Serv Soluc Operativas II	Consultor II
473	Consultor Serv. y Soluc Operativas	Consultor
474	Consultor Servicio de Farmacia	Consultor
475	Consultor Servicio de Farmacia II	Consultor II
476	Consultor Servicios de Datos Oper Telec	Consultor
477	Consultor Servicios Ing.Construcc.Redes	Consultor
478	Consultor Servicios Telecomunic. Exentas	Consultor
479	Consultor Servicios Vtas Inst Priv	Consultor
480	Consultor Sop. Redes Nueva Generación	Consultor
481	Consultor Sop. Redes Nueva Generación II	Consultor II
482	Consultor Sopor Técn Amb Pruebas GGS	Consultor
483	Consultor Sopor Técn Amb Pruebas II GGS	Consultor II

484	Consultor Soporte a las Redes	Consultor
485	Consultor Soporte Administrativo II	Consultor II
486	Consultor Soporte de las Redes	Consultor
487	Consultor Soporte de las Redes II	Consultor II
488	Consultor Soporte de Proyectos	Consultor
489	Consultor Soporte de Proyectos Merc Mas	Consultor

490	Consultor Transacciones Financ GGS	Consultor
491	Consultor Transacciones Financ II GGS	Consultor II
492	Consultor TV Radios Serv Especiales	Consultor
493	Consultor Usuarios Inter. Oper Telec	Consultor
494	Consultor Ventas Hogares Merc Mas	Consultor
495	Consultor de Movim y Desarrollo del THull	Consultor II
496	Diseñador Gráfico	Diseñador
497	Ejecutivo de Telec Públicas Merc Mas	Ejecutivo
498	Entrenante	Entrenante
499	Esp. Int. Ctro. Aten. Pers. Foráneo	Especialista
500	Espec Prov Gest Serv Última Milla GGTO	Especialista
501	Espec. Des. Prod. e Intelig. Oper Telec	Especialista
502	Especialista Flota Región	Especialista
503	Especialista Gestión y Control Adm	Especialista
504	Especialista Adm Ctrol Canales Inst Priv	Especialista
505	Especialista Administración de Contratos	Especialista
506	Especialista Administración de Personal	Especialista
507	Especialista Administración Formación	Especialista
508	Especialista Análisis y Seg. Estratégico	Especialista
509	Especialista Apoyo Téc. Oper Merc Mas	Especialista
510	Especialista Aprovisionamiento Merc Mas	Especialista
511	Especialista Aseg. Calidad Ingr Inst Púb	Especialista
512	Especialista Asegur. de Calidad Merc Mas	Especialista
513	Especialista Aseguram Calidad e Ingresos	Especialista
514	Especialista Aseguramiento de la Calidad	Especialista
515	Especialista Asuntos Corporativos	Especialista
516	Especialista Atenc Sopt 2do Niv Merc Mas	Especialista
517	Especialista Atención al Personal y Jub.	Especialista
518	Especialista Atención Comercial Merc Mas	Especialista
519	Especialista Atención Usuario Formación	Especialista
520	Especialista Cal. Vida Part. Trab. Vol.	Especialista
521	Especialista Catastro Infor. Red Acceso	Especialista
522	Especialista Centro Ctrol Telef Púb GGTO	Especialista
523	Especialista Centro de Soporte Integral	Especialista
524	Especialista Cert. de Procesos Seguridad	Especialista
525	Especialista Compensación y Beneficios	Especialista
526	Especialista Comunic y Public Inst Priv	Especialista
527	Especialista Contrat Gestión Pago Serv.S	Especialista



528	Especialista Control de Seguridad	Especialista
529	Especialista Créd y Cobranzas Oper Telec	Especialista
530	Especialista Ctról Ad. y Social Merc Mas	Especialista
531	Especialista Ctról de Gestión Inst Púb	Especialista
532	Especialista Ctról y Gestión Oper Telec	Especialista
533	Especialista Cuerpo Combatiente	Especialista
534	Especialista de Almacén y Suministro	Especialista
535	Especialista de Apoyo y Traslado	Especialista
536	Especialista de Atención al Usuario	Especialista
537	Especialista de Audiovisuales	Especialista
538	Especialista de Bienes	Especialista
539	Especialista de Calidad	Especialista
540	Especialista de Canales Merc Mas	Especialista
541	Especialista de Capt.y Sel. Talento Hum	Especialista
542	Especialista de Certif.de Proc.Seguridad	Especialista
543	Especialista de Comunicaciones	Especialista
544	Especialista de Conciliación Oper Telec	Especialista
545	Especialista de Construcción	Especialista
546	Especialista de Contabilidad	Especialista
547	Especialista de Contenido Digital	Especialista

548	Especialista de Control de Archivo	Especialista
549	Especialista de Costos	Especialista
550	Especialista de Desarrollo del Talento H	Especialista
551	Especialista de Energía y Climatización	Especialista
552	Especialista de Eventos	Especialista
553	Especialista de Filiales Oper Telec	Especialista
554	Especialista de Flota Región	Especialista
555	Especialista de Gestión Administrativa	Especialista
556	Especialista de Gestión Humana	Especialista
557	Especialista de Gestión Interna	Especialista
558	Especialista de Gestión y Control	Especialista
559	Especialista de Importaciones	Especialista
560	Especialista de Infraestructura	Especialista
561	Especialista de Ing. de Proyectos y Cons	Especialista
562	Especialista de Ingeniería y Proyectos	Especialista
563	Especialista de Ingreso del Talento Hum	Especialista
564	Especialista de Logística de Formación	Especialista
565	Especialista de Materiales	Especialista
566	Especialista de Materiales y Equipos	Especialista
567	Especialista de Mediación	Especialista
568	Especialista de Mercadeo	Especialista
569	Especialista de Mercadeo Merc Mas	Especialista
570	Especialista de Métodos Cuantitativos	Especialista
571	Especialista de Movim y Desarrollo del T	Especialista

572	Especialista de Nómina	Especialista
573	Especialista de Operación Mantenimiento	Especialista
574	Especialista de Operación Satelital	Especialista
575	Especialista de Operaciones TI	Especialista
576	Especialista de Organización y Procesos	Especialista
577	Especialista de Planif y Formul. Ppto.	Especialista
578	Especialista de Planif. Control	Especialista
579	Especialista de Planif. y Ppto Inst Púb	Especialista
580	Especialista de Planif. y Ppto Merc Mas	Especialista
581	Especialista de Planificación	Especialista
582	Especialista de Planificación Inst Priv	Especialista
583	Especialista de Planificacion y Arquitect	Especialista
584	Especialista de Planificación y Control	Especialista
585	Especialista de Precios Justos	Especialista
586	Especialista de Procura	Especialista
587	Especialista de Productos Inst Priv	Especialista
588	Especialista de Proyectos	Especialista
589	Especialista de Recaudación	Especialista
590	Especialista de Relaciones con la Com	Especialista
591	Especialista de Seguimiento a la Gestión	Especialista
592	Especialista de Seguimiento y Control	Especialista
593	Especialista de Seguridad Ind.Hig.yAmb	Especialista
594	Especialista de Serv al Cliente Inst Púb	Especialista
595	Especialista de Servicios de Salud	Especialista
596	Especialista de Servicios Especiales	Especialista
597	Especialista de Servicios Internos	Especialista
598	Especialista de Servicios Merc Mas	Especialista
599	Especialista de Servicios Voz Oper Telec	Especialista
600	Especialista de Telecomunicaciones	Especialista
601	Especialista de Telecomunicaciones GGTO	Especialista
602	Especialista de Telefonía Privada	Especialista
603	Especialista de Tesorería	Especialista
604	Especialista de Usuarios Nac. Oper Telec	Especialista
605	Especialista Desemp Oper Laboral GGTO	Especialista

606	Especialista DesempOperativo LaboralGGTO	Especialista
607	Especialista Diseño Prod.Elec. Inst Priv	Especialista
608	Especialista Enlaces Satelitales	Especialista
609	Especialista Entren. Comercial Merc Mas	Especialista
610	Especialista Facturación de Operadores	Especialista
611	Especialista Flota Región	Especialista
612	Especialista Gest Adm. Serv Mas Merc Mas	Especialista
613	Especialista Gest Atenc Usuario	Especialista
614	Especialista Gest Atenc Usuario Merc Mas	Especialista
615	Especialista Gestión Administrativa	Especialista

616	Especialista Gestión Calidad Proce GGTO	Especialista
617	Especialista Gestión de Infor. Merc Mas	Especialista
618	Especialista Gestión de Servicios TV	Especialista
619	Especialista Gestión de Tráfico	Especialista
620	Especialista Gestión Interinst. de Seg.	Especialista
621	Especialista Gestión Operativa	Especialista
622	Especialista Gestión Operativa GGTO	Especialista
623	Especialista Gestión y Cntrol. Adm. GGTO	Especialista
624	Especialista Gestión y Control Adm.	Especialista
625	Especialista Ing. y Construc. Redes GGTO	Especialista
626	Especialista Ing. y Construcción Redes	Especialista
627	Especialista Ing.Const.SolucTVMultimedia	Especialista
628	Especialista Ingeniería Monitoreo yCtrol	Especialista
629	Especialista Integral de Gestión Hum.Reg	Especialista
630	Especialista Integral de Gestión Humana	Especialista
631	Especialista Internacional	Especialista
632	Especialista Investig.Informática Foren.	Especialista
633	Especialista Investigaciones	Especialista
634	Especialista Medios Electrónicos	Especialista
635	Especialista Mercadeo Emp e Inst Priv	Especialista
636	Especialista Mtto Prevent. y Correctivo	Especialista
637	Especialista Normas, Análisis y Diseño	Especialista
638	Especialista Oficina de Proyectos	Especialista
639	Especialista Oper Telecom Inter Merc Mas	Especialista
640	Especialista Oper Última Milla	Especialista
641	Especialista Oper Última Milla GGTO	Especialista
642	Especialista Oper.Téc. Serv. Oper Telec	Especialista
643	Especialista Operac y Mantto de Red	Especialista
644	Especialista Operac y Mantto de Red GGTO	Especialista
645	Especialista Operaciones de Redes	Especialista
646	Especialista Operaciones TI	Especialista
647	Especialista Pagos a Proveedores	Especialista
648	Especialista Pase a Producción GGTO	Especialista
649	Especialista Planif y Ctrol Infraestruct	Especialista
650	Especialista Planif. Adm.Control Gestión	Especialista
651	Especialista Planif. Ctrol de Proyectos	Especialista
652	Especialista Planif. Logística de Mat.	Especialista
653	Especialista Planif. Presp y Ctrol Gest.	Especialista
654	Especialista Planif. Serv Oper Telec	Especialista
655	Especialista Planif. y Control Gest.Seg.	Especialista
656	Especialista Planificación Arquitectura	Especialista
657	Especialista Prev. y Ctrl. LCFT	Especialista
658	Especialista Prod Serv y Sol Merc Masivo	Especialista
659	Especialista Produc Serv y Sol Merc Mas	Especialista
660	Especialista Promoción Institucional	Especialista

661	Especialista Provisión Redes Datos	Especialista
662	Especialista Provisión Redes Datos GGTO	Especialista
663	Especialista Provisión Ser Redes Telecom	Especialista

664	Especialista Proy Aprovisionam Merc Mas	Especialista
665	Especialista Project de Adec y Uso de Es	Especialista
666	Especialista Red Inteligente	Especialista
667	Especialista Registro de Proveedores	Especialista
668	Especialista Relaciones Institucionales	Especialista
669	Especialista Riesg. y Cobranzas Merc Mas	Especialista
670	Especialista Riesgos y Seguro	Especialista
671	Especialista Riesgos y Seguros	Especialista
672	Especialista Sala Situacional	Especialista
673	Especialista Seg. Indust. Hig. y Amb	Especialista
674	Especialista Seg. Indust. Hig.Oc. y Amb.	Especialista
675	Especialista Seguim. Operacional Flota	Especialista
676	Especialista Seguimiento Ctról Gestión	Especialista
677	Especialista Seguimiento Ctról Inversión	Especialista
678	Especialista Seguimiento y Control Gasto	Especialista
679	Especialista Seguridad de la Oper. y Ser	Especialista
680	Especialista Seguridad Física	Especialista
681	Especialista Seguridad Tecnológica	Especialista
682	Especialista Serv. y Soluc Operativas	Especialista
683	Especialista Servi Soluciones Opera	Especialista
684	Especialista Servic. Ing.Construcc.Redes	Especialista
685	Especialista Servicios de Turno Merc Mas	Especialista
686	Especialista Servicios Electrónicos	Especialista
687	Especialista Servicios Especiales	Especialista
688	Especialista Sistemas Información GGTO	Especialista
689	Especialista Soporte a las Redes GGTO	Especialista
690	Especialista Soporte de Proy. Merc Mas	Especialista
691	Especialista Soporte Tecnológico de Form	Especialista
692	Especialista Telecom. Avanzada GGTO	Especialista
693	Especialista TV Radios Serv Espec	Especialista
694	Especialista Usuarios Inter. Oper Telec	Especialista
695	Especialista Compensacion y Beneficio	Especialista
696	Ingeniero de Soluciones	Ingeniero
697	Ingeniero de Ventas Inst Púb	Ingeniero
698	Inspector de Infraestructura	Inspector
699	Instructor	Instructor
700	Mensajero Motorizado	Mensajero
701	Operador de Servicios de Información	Operador
702	Operador de Servicios Internos	Operador
703	Operador Tráfico Larga Distancia	Operador
704	Promotor Comunitario I	Promotor I

<b>705</b>	Promotor Comunitario II	Promotor II
<b>706</b>	Promotor Comunitario III	Promotor III
<b>707</b>	Representante de Servicios al Cliente I	Representante I
<b>708</b>	Representante de Servicios al Cliente II	Representante II
<b>709</b>	Representante de Servicios al Cliente III	Representante III
<b>710</b>	Secretario Administrativo I	Secretario I
<b>711</b>	Secretario Administrativo II	Secretario II
<b>712</b>	Técnico Automotriz	Técnico
<b>713</b>	Técnico Automotriz Especializado	Técnico
<b>714</b>	Técnico Automotriz II	Técnico
<b>715</b>	Técnico Avanzado en Conmutación	Técnico
<b>716</b>	Técnico Avanzado en Energía	Técnico
<b>717</b>	Técnico Avanzado en Transmisión	Técnico
<b>718</b>	Técnico Avanzado Red de Acceso	Técnico
<b>719</b>	Técnico de Servicios Electrónicos	Técnico
<b>720</b>	Técnico en Sistemas Telecomunicaciones	Técnico
<b>721</b>	Técnico en Telecomunicaciones I	Técnico
<b>722</b>	Técnico en Telecomunicaciones II	Técnico
<b>723</b>	Técnico en Telecomunicaciones III	Técnico
<b>724</b>	Técnico en Telecomunicaciones IV	Técnico
<b>725</b>	Técnico Especialista	Técnico
<b>726</b>	Técnico Especialista de Infraestructura	Técnico
<b>727</b>	Técnico Especialista de Telecom	Técnico
<b>728</b>	Técnico Especialista de Telecom GGTO	Técnico
<b>729</b>	Técnico Especialista Telef. Pública GGTO	Técnico
<b>730</b>	Técnico Integral de Redes I	Técnico
<b>731</b>	Técnico Integral de Redes I GGTO	Técnico
<b>732</b>	Técnico Integral de Redes II	Técnico
<b>733</b>	Técnico Integral de Redes II GGTO	Técnico
<b>734</b>	Técnico Integral de Redes III	Técnico
<b>735</b>	Técnico Integral de Redes III GGTO	Técnico
<b>736</b>	Técnico Integral de Redes IV	Técnico
<b>737</b>	Técnico Integral de Redes IV GGTO	Técnico
<b>738</b>	Técnico Integral en Telefonía Compartida	Técnico
<b>739</b>	Técnico Integral Redes II GGTO	Técnico
<b>740</b>	Técnico Telecomunicaciones Conmutación	Técnico
<b>741</b>	Técnico Telecomunicaciones Red de Acceso	Técnico
<b>742</b>	Técnico Telecomunicaciones Transmisión	Técnico

## ANEXO "B" ESQUEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

### OBJETIVO

Incentivar al personal amparado por Convención Colectiva, a través de los esquemas de remuneración para el trabajador ofreciendo la posibilidad de obtener mayores ingresos; orientado al logro de los objetivos estratégicos como Empresa del estado venezolano, en el cual se recompensa el trabajo colectivo sobre el individual y potenciando el mantenimiento preventivo sobre lo correctivo.

### VIGENCIA

A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, y hasta tanto se implementen las modificaciones en los esquemas aquí previstos, la Medición del Desempeño para el pago de la Remuneración por Productividad se hará de acuerdo a los esquemas que actualmente se utilizan para su medición de desempeño. Las referidas modificaciones entrarán en vigencia desde el **primero de enero de 2026**.

### 1.- COMPOSICIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

1.1 La medición del desempeño para el pago de la Remuneración por Productividad se encuentra estructurada en tres categorías: Empresariales, Colectivos (Unidad de Adscripción) e Individuales, con la siguiente proporcionalidad:

INDIVIDUAL	COLECTIVO	EMPRESARIAL
40%	50%	10%

1.2.- Según el cumplimiento de metas y objetivos: Empresariales, Colectivos e Individuales el trabajador recibirá mensualmente un monto equivalente a un porcentaje de su salario básico, calculado de acuerdo a las siguientes tablas:

PORCENTAJE DE LOGRO	PORCENTAJE DE PAGO TOTAL	PORCENTAJE DE PAGO POR LOGRO EMPRESARIAL	PORCENTAJE DE PAGO POR LOGRO COLECTIVO	PORCENTAJE DE PAGO POR LOGRO INDIVIDUAL
Menor a 75%	0%	0%	0%	0%
Entre 75% y 84%	10%	1%	5%	4%
Entre 85% y 99%	20%	2%	10%	8%
Entre 100% y 119%	25%	2,5%	12,5%	10%
Mayor o igual 120%	30%	3%	15%	12%

PUNTOS ALCANZADOS DE LA EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA	PONDERACIÓN	PORCENTAJE DE PAGO
Menos de 48 puntos	INSUFICIENTE	0%
Entre 49 y 96 puntos	REGULAR	10%
Entre 97 y 144 puntos	PROMEDIO	20%
Entre 145 y 192 puntos	MUY BUENO	25%
Entre 193 y 240 puntos	EXCELENTE	30%

**NOTA:**

Estos sistemas de medición de los porcentajes de logro y de puntos alcanzados trabajarán con cifras enteras. A tales fines los sistemas efectuarán operaciones de redondeo o aproximación de las fracciones de acuerdo a la siguiente regla: las fracciones inferiores a 0,5 se redondearán al entero inferior y las fracciones mayores o iguales a 0,5 se redondearán al entero superior.

**1.- Frecuencia de Pago**

El monto correspondiente a cada mes, será cancelado en la 2da quincena del mes siguiente a aquel en que fue causado.

**2.- Asignación de metas**

Las metas sujetas a medición serán asignadas de acuerdo a la unidad a la cual esté adscrito el trabajador según el plan de desempeño del mismo. Dichas metas serán notificadas de manera mensual, trimestral, semestralmente o anual según corresponda al trabajador en forma anticipada, antes de iniciarse dicho lapso.

**Esquema Empresarial que aplicará para todos los trabajadores.**

ESQUEMA – EMPRESARIAL					
ID	Indicador	Peso	Peso Parámetro	Nivel Meta	Nivel Evalc.
<b>INGRESOS Y GASTOS</b>					
348	INGRESOS OPERATIVOS	50	100	Nacional	Nacional
349	GASTOS OPERATIVOS	50		Nacional	Nacional
		100			

**Evaluación Administrativa**

ESQUEMA EVALUACION ADMINISTRATIVA						
FACTORES		INSUFICIENTE	REGULAR	PROMEDIO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Trabajo en Equipo Capacidad para trabajar cooperativamente					
2	Conocimiento Dominio técnico del trabajo					
3	Compromiso Organizacional Actuar de acuerdo a las necesidades de la Empresa					
4	Cantidad de Trabajo Suma de actividades realizadas y concluidas					
5	Calidad Grado de satisfacción que genera su trabajo					
6	Velocidad Rapidez en la entrega de sus asignaciones					
7	Responsabilidad Cumplimiento de sus deberes puntualmente					
8	Atención al Usuario Interés en las necesidades de las personas que atiende					

### 3.- Medición del Esquema de Remuneración por Productividad

A los fines de medir los logros alcanzados por el personal involucrado en el presente Esquema de Remuneración por Productividad, se ha determinado una medición mensual de metas asignadas al trabajador. De esta manera, el trabajador será informado de los resultados de dicha medición con la frecuencia antes mencionada. Si el trabajador no estuviese de acuerdo con los resultados de la medición, acudirá a su supervisor para plantear su caso, y éste estará en la obligación de dar oportuna respuesta a su reclamo. De no estar conforme, el trabajador podrá recurrir ante el sindicato respectivo, quienes presentarán el caso ante la unidad de Gestión Humana, la cual deberá dar respuesta en un lapso no mayor de (05) días hábiles contados a partir de la recepción del reclamo.

### 2. EFECTOS DE LA REMUNERACIÓN POR PRODUCTIVIDAD SOBRE OTROS CONCEPTOS

2.1.- Reposos Pre y Post Natal / Accidentes de Trabajo / Enfermedad Profesional / Enfermedades Catastróficas y Cursos de Adiestramiento autorizados por la Empresa / A los Delegados y Delegadas de Prevención en el ejercicio de sus atribuciones, facultades y Procesos de Formación referidos a la materia de seguridad y salud en el trabajo. En estos casos, se le concederá al trabajador el equivalente a la remuneración por productividad como si hubiese alcanzado el 85% de cumplimiento de sus metas, durante los citados períodos. En el caso de los empleados administrativos se le concederá al trabajador, el promedio de remuneración por productividad como si hubiese alcanzado 39 puntos en su esquema de medición de desempeño durante los señalados períodos.

2.2.- Vacaciones y Bono Vacacional: Para el cálculo y pago del Bono Vacacional y de los días correspondientes al período vacacional, se tomará en cuenta el promedio de la remuneración por productividad devengada durante los doce meses anteriores al mes en que comenzó dicho disfrute.



2.3.- Prestación de Antigüedad: Para el cálculo de esta prestación, se tomará en cuenta el monto de la remuneración por productividad que se haya devengado en el respectivo mes.

2.4.- Utilidades: Para el cálculo de utilidad, se tomará en cuenta el promedio de la remuneración por productividad devengada durante el ejercicio económico.

#### **DISPOSICIONES GENERALES:**

Los indicadores y demás condiciones establecidas en este anexo, se mantendrán durante la vigencia de esta Convención Colectiva. No obstante, en caso de que por razones económicas, de mercado, introducción de nuevas tecnologías, variaciones en los mandatos del Organismo Regulador u otra que representen cambios importantes, se revisarán dichas variaciones a través de una comisión bipartita FETRATEL-CANTV, a los fines de acordar las modificaciones o ajustes que correspondan.

### **ANEXO "C" PLAN DE JUBILACIONES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **PARTE INTRODUCTORIA**

#### **Artículo N° 1**

#### **OBJETO Y ALCANCE DEL PLAN**

El Plan de Jubilaciones contenido en el presente documento resulta aplicable a los trabajadores que ingresaron a la CANTV antes del 21 de mayo de 2007 o que ingresaron en alguno de los cargos de la Lista alfabética de Clases de Cargos prevista en el Anexo A de la Convención Colectiva 2011-2013 antes del 02 de febrero de 2012, fecha en la que fue homologada la mencionada Convención Colectiva.

Los trabajadores que ingresaron a CANTV a partir del 21 de mayo de 2007 o que ingresaron en fecha posterior al 02 de febrero de 2012 en alguno de los cargos de la Lista alfabética de Clases de Cargos prevista en el Anexo A de la Convención Colectiva 2011-2013 estarán amparados por el régimen de jubilación previsto en la Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal.

El Plan de Jubilaciones desarrollado en este documento tiene por objeto asegurar los recursos económicos y sociales suficientes para satisfacer las necesidades propias de la familia de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido un determinado número de años al servicio de la Empresa o debidamente reconocidos por la misma, puedan optar al beneficio de la jubilación de conformidad con lo establecido en este Anexo.

#### **Artículo N° 2**

#### **DEFINICIONES**

**1.- EMPRESA:** Es la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV).

**2.- FETRAJUPTTEL:** Es la Federación Nacional de Trabajadores Jubilados y Pensionados de CANTV.

**3.- BENEFICIARIO:** Es la persona que haya ingresado a la CANTV antes del 21/05/2007 o antes del 02/02/2012, en alguno de los cargos de la Lista alfabética de Clases de Cargos prevista en el anexo A de la Convención Colectiva 2011-2013 y preste servicios por tiempo indefinido dentro de un horario normal de trabajo, devengue un salario o sueldo fijo y que al reunir la totalidad de los requisitos exigidos para cada caso, pueda optar al beneficio de la jubilación.

**4.- SALARIO:** Base para el cálculo de la pensión de jubilación que se define en la cláusula N°2, numeral 22 (Definiciones).

**5.- FECHA DE JUBILACIÓN:** Es el día, mes y año en que el trabajador comienza a disfrutar el beneficio de jubilación.

**6.- TIEMPO DE SERVICIO ACREDITABLE:** Son los años de servicios debidamente reconocidos por la Empresa de conformidad a las previsiones establecidas en este Plan. La fracción mayor de seis (6) meses se computará como un año de servicio.

**7.- SOBREVIVIENTES:** Se denominan sobrevivientes a él o la cónyuge, hijos o hijas y concubino o concubina del trabajador beneficiario de la pensión de sobrevivientes a que se refiere el Plan en los términos que en él se indican.

### **Artículo N° 3**

#### **INTERPRETACIÓN DEL PLAN**

La interpretación jurídica de las disposiciones de este anexo, estará a cargo de la Empresa, conjuntamente con Fetratel. Los sindicatos que agrupan trabajadores al servicio de la Empresa velarán por el buen cumplimiento de las normas que integran el Plan de Jubilaciones, con la colaboración de Fetrajuptel y de las asociaciones que agrupan a trabajadores jubilados y pensionados de la Empresa.

### **CAPÍTULO II**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo N° 4**

#### **TIPOS DE JUBILACIÓN Y REQUISITOS**

##### **1.- JUBILACIÓN NORMAL**

a) Es el beneficio a que pueden optar los trabajadores cuya edad sea de cincuenta (50) o más años si es mujer o de cincuenta y cinco (55) o más años si es hombre, siempre que hubieren prestado servicios a la Empresa en forma ininterrumpida durante quince (15) o más años.

b) Es el beneficio a que pueden optar los trabajadores con treinta (30) años de servicios debidamente reconocidos por la Empresa, independientemente de la edad.

c) Es el beneficio a que pueden optar los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido funciones en el área de tráfico y que tengan o hayan tenido veinte (20) años o más en tales funciones, independientemente de la edad. Los cargos a que se refiere este aparte (operador de tráfico) son los siguientes: Operador de Centros de Servicios I, Operador de Centros de Servicios II, Operador de Servicios de Información y Reparación de Averías, Operador de Tráfico Larga Distancia, y en general todos aquellos cargos indicados en el Anexo "A" de esta Convención Colectiva que ejerzan funciones de tráfico, siempre que hayan ingresado a la CANTV antes del 21/05/2007 o antes del 02/02/2012.

##### **2.- JUBILACIÓN DIFERIDA**

Es la aplicable solamente a los trabajadores a quienes la Empresa vea en la necesidad de retener por sobre el límite de tiempo acordado para la jubilación normal. Queda entendido que el tiempo adicional no podrá ser mayor de un (1) año salvo los casos en que el trabajador no objete su prórroga. En estos casos la pensión de jubilación se calculará en la misma forma que la jubilación normal, sólo que empezará a regir desde la fecha en que se acuerde el beneficio.

### **3.- JUBILACIÓN ESPECIAL**

Es aquella a la que podrá optar el trabajador que tenga acreditados catorce (14) ó más años de servicio en la Empresa y se haya resuelto su despido por alguna causa no prevista en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En este caso, será potestativo del trabajador recibir la totalidad de sus prestaciones sociales y demás beneficios legales y contractuales contemplados en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo), más cualquier indemnización adicional que pueda corresponderle si fuera el caso, o, acogerse al beneficio de la jubilación en los términos establecidos según este anexo. De optar el trabajador por esta última alternativa (Jubilación), sólo recibirá el pago de los beneficios e indemnizaciones normales por terminación del contrato de trabajo a los cuales se refiere la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

Los trabajadores con fecha de ingreso igual o posterior al 23 de junio de 1995 y hasta el 17 de junio de 1997, para optar a la Jubilación Especial, deberán tener acreditados veinte (20) ó más años de servicios en la Empresa, y los trabajadores cuya fecha de ingreso a la Empresa haya sido igual o posterior al 18 de junio de 1997, para optar a la Jubilación Especial, deberán tener acreditados veintitrés (23) ó más años de servicios en la Empresa.

#### **APARTE ÚNICO:**

Los trabajadores con veinte (20) o más años de servicios en la Empresa, que resulten total y permanentemente con discapacidad para el trabajo, determinada dicha discapacidad por la Comisión para la Evaluación de la Discapacidad Residual del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), podrán solicitar la jubilación Especial, la cual será sometida para su consideración al Presidente de la Empresa.

#### **Artículo N° 5**

##### **CARÁCTER OPCIONAL DEL PLAN**

1. El plan de jubilación es opcional en el sentido de que el trabajador no está obligado a acogerse a sus previsiones, aún cuando reúna todas las condiciones exigidas para optar a alguno de los tipos de jubilación. En consecuencia, el trabajador que reúna los requisitos de procedencia de alguna de las modalidades de la jubilación, podrá optar por permanecer prestando sus servicios en la Empresa o negociar otras condiciones de retiro que sustituyan a la jubilación.
2. Si un trabajador que reúna todas las condiciones exigidas para alguno de los tipos de jubilación se acoge al plan de jubilación, tendrá derecho a los beneficios establecidos en este documento y además, al pago de los conceptos contemplados en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo) de esta Convención, según le corresponda.
3. Una comisión bipartita constituida por FETRATEL y CANTV evaluará el nivel salarial de los trabajadores, pudiendo acordar beneficios que les permitan mejorar las condiciones para la jubilación.
4. Asimismo, la Empresa podrá desarrollar programas para la preparación a la jubilación con el objeto de orientar a los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos para la jubilación normal, para el mejor uso de este beneficio.

#### **Artículo N° 6**

##### **PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLICITUD DEL PLAN DE JUBILACIONES**

Las solicitudes de jubilación deberán tramitarse a través de la Gerencia de Relaciones Laborales.

#### **Artículo N° 7**

##### **VIGENCIA DE LA JUBILACIÓN**

Los beneficios a que se contrae este documento tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador, después de cumplidos los requisitos para optar a la jubilación y de haberla solicitado, deje de prestar servicios a la Empresa.

**Artículo N° 8**  
**PROHIBICIONES**

Las pensiones de jubilación no podrán ser cedidas, ni dadas en garantía.

**Artículo N° 9**  
**AÑOS DE SERVICIOS**

1. A los efectos previstos en este documento, el tiempo de servicio acreditable es el período durante el cual el trabajador ha prestado servicios a la Empresa. No obstante:

- A. A los trabajadores que hayan reingresado a la Empresa y se encuentren prestando servicios a tiempo indeterminado en la misma fecha del depósito legal de esta Convención, se les reconocerá también para los únicos efectos de jubilación, los años de servicios en labores a tiempo indeterminado acumulados en la Empresa antes de su reingreso, salvo que su separación de la misma haya ocurrido por despido justificado de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Respecto de los trabajadores que luego de la fecha del depósito legal de esta Convención, dejen de prestar servicios a la Empresa e ingresen nuevamente, los años de servicios para efectos de la jubilación se computarán desde la fecha de su último ingreso.
- B. Los trabajadores que se encuentren prestando servicios a la Empresa para la fecha del depósito legal de esta Convención y a quienes por efecto de convenciones colectivas anteriores se les haya reconocido, para los fines de jubilación, años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, sólo podrán acogerse a las disposiciones del Artículo 4° del presente anexo, cuando hayan cumplido por lo menos catorce (14) años de servicios efectivos en la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V.). Este requisito no se exigirá a aquellos trabajadores que para la fecha del depósito legal de esta Convención, cumplan con los extremos para solicitar la jubilación normal.

**Artículo N° 10**  
**FIJACIÓN DE LA PENSIÓN**

1. Los trabajadores a quienes conforme a las disposiciones de este documento se les hubiere concedido la jubilación, tendrán derecho a una pensión mensual de por vida, que se fijará a razón de cuatro y medio por ciento (4,5%) del salario mensual por cada año de servicio hasta veinte (20) años y a razón de uno por ciento (1%) del mismo salario mensual por cada año de servicio en exceso de los veinte (20) años indicados anteriormente. El resultado será el monto de la pensión mensual de jubilación la que, sin embargo, no podrá exceder del cien por ciento (100%) del salario mensual que sirvió de base para el cálculo de la pensión.

2. El salario que conforme al numeral anterior servirá de base para fijar el monto mensual de la pensión de jubilación, será el percibido por el trabajador en el mes inmediato anterior a la terminación de los servicios y comienzo del disfrute de la jubilación. A los efectos de la determinación del salario que sirva de base para el cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores que devenguen "Comisión", se tendrá en consideración el promedio que por tal concepto "Comisión", haya percibido el solicitante en los tres (3) meses inmediatos anteriores a la terminación de los servicios y comienzo del disfrute de la jubilación.

3. Para los trabajadores y trabajadoras que sean jubilados o jubiladas a partir de la fecha del depósito legal de esta Convención, el monto de la pensión mensual de jubilación, sea cual fuere el monto del salario y los años de servicios computables, no será inferior al salario mínimo decretado por el ejecutivo nacional.

**Artículo N° 11**  
**PAGO DE LAS PENSIONES**

1. El pago de la pensión de jubilación se hará a través de la cuenta bancaria del jubilado o sobreviviente, por quincenas vencidas, los días de pago correspondientes a los trabajadores de la nómina mensual.

2. El pago se hará directamente al jubilado o a su representante debidamente autorizado. En los casos en que el jubilado fije residencia en una localidad distinta a aquella en la cual venía percibiendo la pensión de jubilación, podrá solicitar de la Empresa que el pago de la misma se efectúe en la localidad de su nueva residencia.

### **CAPÍTULO III**

#### **PENSIÓN EN CASO DE DISCAPACIDAD PERMANENTE**

##### **Artículo N° 12**

En caso de discapacidad permanente de un trabajador sin derecho a jubilación, siempre que haya prestado servicios a la Empresa por un período no menor de tres (3) años, ésta le otorgará una "Pensión Mensual de Invalidez Permanente" no menor del cincuenta por ciento (50%) ni mayor del setenta por ciento (70%) del salario básico devengado en el mes inmediato anterior a la fecha del otorgamiento de la pensión, a cuyo efecto la Empresa tomará en consideración la antigüedad del beneficiario, el grado de incapacidad, así como la situación económica de éste. La determinación de la discapacidad la declarará la Comisión para la Evaluación de la Discapacidad Residual del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Si la discapacidad calificada como permanente desaparece por cualquier causa, la Empresa solicitará la reincorporación del beneficiario al servicio activo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LAS Y LOS SOBREVIVIENTES**

##### **Artículo N° 13**

#### **1. PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES**

La pensión de sobrevivientes se causará por el fallecimiento del beneficiario de una pensión de jubilación o de un trabajador que a la fecha de su muerte llenare los requisitos para tener derecho a la jubilación normal o para poder acogerse a la jubilación especial. No se otorgará más de una pensión por mérito de un solo causante, de conformidad con lo dispuesto en la Ley del sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal (G.O. N° 6.156 Extraordinario del 19/11/14). Tendrán derecho por partes iguales a la pensión de sobrevivientes, las y los hijos y el o la cónyuge del causante, que a la fecha de la muerte de éste cumplan las condiciones que a continuación se especifican:

1. Las y los hijos de edad inferior a catorce (14) años en todo caso, o inferior a dieciocho (18) años si cursaren estudios regulares o de cualquier edad si se encuentran totalmente discapacitados.

2. El cónyuge cualquiera que sea su edad. Iguales derechos y obligaciones tendrá el concubino de la causante o la concubina del causante. El monto de la pensión de sobrevivientes será igual al setenta y cinco por ciento (75%) de la jubilación correspondiente pero en ningún caso será inferior al salario mínimo. El monto de la pensión se distribuirá por partes iguales entre los beneficiarios. El hijo póstumo o hija póstuma concurrirá como beneficiario o beneficiaria de la pensión a partir del primer día de su nacimiento. Los derechos de los hijos a la cuota correspondiente de pensión de sobrevivientes cesarán cuando hubieren cumplido catorce (14) años o dieciocho (18) si fueren estudiantes o cuando se emancipen o se recuperen de su incapacidad. A medida que cada beneficiario o beneficiaria cese en el derecho de su cuota de pensión de sobrevivientes, dicha cuota se repartirá en partes iguales entre los demás sobrevivientes.

La solicitud de pensión de sobreviviente deberá ser presentada por los interesados, en físico o por correo electrónico dentro del plazo de 6 meses contados a partir de la fecha de fallecimiento del causante. Una vez presentada la solicitud este lapso podrá ser prorrogado por 6 meses más para completar la consignación de recaudos.

#### **2. PLAN DE SALUD PARA LOS SOBREVIVIENTES**

La Empresa otorgará un Plan de Salud para los sobrevivientes, con una cobertura única anual de hasta **Trescientos cincuenta mil bolívares (Bs. 350.000,00)** para cubrir hospitalización, cirugía, atención ambulatoria especializada, así como también las medicinas que se requieran.

El Plan de Salud además de los beneficiarios previstos en el numeral anterior amparará al padre y a la madre del jubilado o jubilada, fallecido o fallecida.

### **3. BONO SOLIDARIO PARA LOS SOBREVIVIENTES**

La Empresa otorgará un bono solidario para los sobrevivientes en un monto mensual igual y bajo las mismas condiciones que paga a sus jubilados y pensionados.

### **4. PROGRAMAS RECREATIVOS**

La Empresa hará extensivo a los sobrevivientes los programas recreativos que ofrezca a sus jubilados y pensionados.

## **CAPÍTULO V**

### **OTROS BENEFICIOS**

#### **Artículo No. 14**

### **BENEFICIOS ADICIONALES PARA EL JUBILADO**

Además de la Pensión de Jubilación de que trata el Capítulo II de este documento, el jubilado tendrá derecho a los siguientes beneficios:

#### **1.-SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS**

La Empresa, garantizará a sus Jubilados/Jubiladas Pensionados/Pensionadas que sufran de enfermedades o accidentes y en los casos de maternidad, la asistencia médica, quirúrgica, obstétrica, odontológica y las medicinas, en las siguientes condiciones:

1.1 El cien por ciento (100%) de los honorarios profesionales por consultas médicas e intervenciones quirúrgicas y obstétricas; de los honorarios profesionales por extracciones dentales, amalgamas, radiografías; de los gastos de hospitalización, fisioterapia y de los estudios complementarios y/o especiales según el caso para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento del estado de salud: (imagenologías y exámenes de laboratorios, entre otros) y de los gastos de medicinas. De igual manera cubrirá los servicios de alquiler de ambulancias en caso de emergencia comprobada y de alquiler de equipos de oxígeno. Estos beneficios se harán extensivos a los siguientes familiares:

1.1.1 La esposa o concubina del jubilado titular.

1.1.2 El esposo o concubino de la jubilada titular.

1.1.3 Al padre y a la madre sin límite de edad.

1.1.4 A los hijos solteros cuya filiación esté legalmente comprobada por el padre o por la madre hasta los veinticinco (25) años de edad, siempre que estén cursando estudios en un plantel debidamente inscrito en el Ministerio con competencia en educación, y de cualquier edad si presenta alguna discapacidad certificada por la autoridad competente.

1.2 Los familiares antes indicados estarán amparados desde que sean inscritos en los Registros de la Empresa y mientras cumplan con los requisitos aquí establecidos.

1.2.1 Con respecto a los hijos recién nacidos, el amparo del presente numeral se producirá desde el momento del nacimiento, siempre que dentro de los sesenta (60) días continuos siguientes al nacimiento, el jubilado/da presente a la Empresa una copia certificada de la Partida de Nacimiento en la cual conste la filiación o del Acta de Reconocimiento de Filiación expedida por la autoridad judicial o civil competente, de conformidad con las previsiones legales.

1.3 Toda falsa declaración, omisión, reticencia o disimulación, hecha por algún beneficiario del Plan de Salud (titulares o familiares) o terceros que obren por cuenta de estos o con su conocimiento, con la finalidad de sustentar una reclamación falsa o fraudulenta o derivar algún beneficio del Plan, la Empresa se reserva las acciones legales a que hubiere lugar.

1.4 El cien por ciento (100%) del costo de los anteojos hasta un máximo de **OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs.8.750,00)** a los jubilados/jubiladas y pensionados/pensionadas.

1.5 En caso de solicitud de reembolso el jubilado/jubilada y pensionado/pensionada deberá presentar a la Empresa las respectivas facturas acompañadas del informe médico, indicaciones médicas y otros soportes correspondientes, dentro de un plazo no mayor de dos (2) meses contados desde la fecha en que ocurrió el gasto. El reintegro de lo facturado se efectuará en un lapso no mayor a treinta (30) días hábiles inmediatos siguientes a la presentación de la documentación establecida. El lapso determinado para el pago de los beneficios previstos, se considerará "no transcurrido" si la factura o los comprobantes anexos presentan alguna incorrección. Si tal fuere la circunstancia, el lapso se contará desde la fecha en la cual el jubilado/jubilada o pensionado/pensionada vuelva a presentar la factura y sus comprobantes sin incorrecciones.

1.6 Cuando se trate de solicitud de carta aval para la resolución de problemas electivos, el jubilado/jubilada, pensionado/pensionada deberá presentar previamente el presupuesto acompañado del informe médico y los respectivos exámenes complementarios según el caso.

## **2.- BENEFICIOS POR HIJOS**

### **2-1 BONO POR HIJOS**

La Empresa concederá un subsidio mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs. 175,00)** por cada hijo o hija de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada, menor de dieciocho (18) años e inscrito en los Registros de la Empresa, cuya filiación esté legalmente comprobada.

### **2.2 CULMINACIÓN DE ESTUDIOS**

La Empresa concederá una contribución anual para los hijos e hijas de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada inscritos en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (04) meses y los veinticinco (25) años de edad que haya culminado sus estudios. El monto de esta contribución será de **TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 3.250,00)**.

### **2.3 TEXTOS Y ÚTILES**

La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad **TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 3.250,00)** por concepto de textos y útiles escolares, por cada hijo o hija estudiante de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada, inscrito en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (4) meses y veinticinco (25) años, siempre que estén solteros y dependan económicamente de éstos.

### **2.4 BONO POR HIJOS E HIJAS QUE REQUIERAN ASISTENCIA, EDUCACIÓN Y CUIDADOS ESPECIALES**

La Empresa se compromete en otorgar a los hijos o hijas de los jubilado/jubilada, pensionado/pensionada que requieran asistencia, educación y cuidados especiales, una contribución mensual de **OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 800,00)**. Asimismo, les otorgará una bonificación única anual de **CUATRO MIL BOLÍVARES (Bs. 4.000,00)** por concepto de textos y útiles escolares.

## **3.- FIANZA DE ARRENDAMIENTO**

Los trabajadores beneficiarios de la fianza de arrendamiento conforme a la cláusula N° 43 (Fianza de Arrendamiento), tendrán derecho a continuar disfrutando de ese beneficio al obtener su jubilación, siempre que autoricen por escrito a la Empresa para que les retenga de las pensiones de jubilación o de cualquier indemnización que se les deba por la terminación del contrato individual de trabajo, el equivalente a tres (3) mensualidades de arrendamiento. Los jubilados podrán disfrutar de la aplicación de la cláusula N° 43 (Fianza de Arrendamiento), siempre que entreguen a la Empresa una cantidad equivalente a tres (3) mensualidades y cumplan con los demás requisitos establecidos en esta cláusula.

## **4.- VIVIENDA**

La Empresa y Fetratel basados en el ideario bolivariano de la Suprema Felicidad del Pueblo y con el propósito de enaltecer los valores de responsabilidad, compromiso, igualdad, y justicia que sustentan

la Revolución Bolivariana de Venezuela y que tiene entre sus estandartes principales la dignificación de la clase obrera trabajadora a través de la entrega de viviendas dignas para los más desposeídos, convienen en desarrollar acciones conjuntas destinadas a consolidar alianzas interinstitucionales a fin de que los jubilados de la CANTV puedan optar a los planes de desarrollo habitacional que lleva adelante la Gran Misión Vivienda Venezuela.

A tales fines diseñarán y presentarán propuestas para contribuir a la acción gubernamental en materia de vivienda, orientadas a beneficiar de manera directa a nuestros jubilados.

#### **5.- PERMANENCIA EN LA CAJA DE AHORROS**

Para el caso de que las cajas de ahorros convinieren en ello, el jubilado o jubilada podrá seguir siendo miembro de la caja respectiva, en cuyo caso el jubilado pagará el porcentaje reglamentario calculado sobre el monto de la jubilación. La Empresa contribuirá con un aporte de hasta un diez por ciento (10%) de dos (2) salarios mínimos nacionales, independientemente del porcentaje de contribución de las jubiladas y jubilados.

#### **6.- INCREMENTO DE PENSIÓN**

La Empresa incrementará las pensiones de acuerdo a lo dispuesto en la Sentencia N° 816 dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 26 de julio de 2005, en concordancia con la Sentencia del Juzgado Trigésimo Séptimo (37°) de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 13 de diciembre de 2006. En ningún caso las pensiones serán inferiores al nivel II de la Escala Salarial de los trabajadores activos.

#### **7.- BONIFICACIÓN ESPECIAL DE FIN DE AÑO**

La Empresa concederá a los jubilados una bonificación especial de fin de año de acuerdo a la Sentencia del Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 05 de Abril de 1995. Cuando el jubilado falleciera antes del pago de este beneficio los sobrevivientes recibirán la cuota parte correspondiente a los meses completos vividos por el jubilado en el respectivo año.

#### **8.- SERVICIO TELEFÓNICO FIJO RESIDENCIAL**

1.- La Empresa concederá a sus jubilados la exoneración en la prestación del servicio de telefonía fija de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>EXONERACIÓN</b>			
<b>INSTALACIÓN O MUDANZA</b>	<b>DERECHO DE SUSCRIPCIÓN</b>	<b>RENTA BÁSICA DEL PLAN DE ACCESO LOCAL ESCOGIDO</b>	<b>No. MAX. IMPULSOS MENSUALES</b>
100%	100%	100%	100%

Las condiciones, limitaciones y prioridades en la prestación del servicio de telefonía fija a los jubilados y jubiladas, serán reguladas en la forma siguiente:

- 1.1 Todos los beneficios y exoneración se refieren a una sola línea telefónica residencial, instalada en la residencia del jubilado o de algún familiar hasta el 4° grado de consanguinidad, inscrito en los registros de la Empresa y siempre que hubiere la posibilidad de prestar el servicio básico.
- 2.1 Si el jubilado o jubilada, no consume el monto máximo exonerado y tiene llamadas de larga distancia nacional, éstas serán deducidas de la factura hasta llegar al monto máximo de exoneración mensual.
- 3.1 No se exoneran llamadas hacia celulares ni de larga distancia internacional.
- 4.1 El jubilado disfrutará del beneficio de exoneración contenido en el literal A) desde el ciclo de facturación siguiente inmediato a la fecha de su solicitud.
- 5.1 Las solicitudes para el disfrute del presente beneficio serán canalizadas a través de las Oficinas de Atención al Jubilado y Pensionado o ante las Oficinas de Gestión Humana de las Regiones.



2) La Empresa concederá a sus jubilado/jubilada, pensionado/pensionada la exoneración del cien por ciento (100%) del pago de la tarifa del Plan ABA que tengan contratado.

Así mismo, concederá la exoneración del **CIENTOS POR CIENTO (100%)** del pago de la tarifa del servicio de Telefonía por IP, lo que es decir, Dato y Voz de los servicios del Plan ABA Ultra y Plus, **y televisión por internet. Igualmente exonerará el 100 % del derecho de suscripción.**

3) La Empresa brindará facilidades a sus jubilados y jubiladas para que puedan adquirir los equipos y servicios de Internet, TDA y de televisión satelital que ésta ofrece a sus usuarios y usuarias.

#### **9.- BONO SOLIDARIO**

La Empresa incrementará el bono solidario que ha venido otorgando a sus jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas por discapacidad, en un monto igual y bajo las mismas condiciones que otorga a sus trabajadores activos en la Cláusula N° 51 Subsidio Familiar.

#### **10.- OPERATIVOS DE INTERÉS SOCIAL**

La Empresa, en coordinación con Fetratel y Fetrajuptel, en aras de propender a mejorar el poder adquisitivo de sus jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas y sobrevivientes, se compromete a gestionar ante los entes del Estado la realización de operativos mensuales en cada estado para la dotación de productos subsidiados de la cesta básica y/o línea blanca, garantizando así la mejor calidad de vida para todos sus jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas y sobrevivientes de la Empresa.

#### **11.-PROGRAMAS RECREATIVOS**

Con el objetivo de promover el bienestar y el sano esparcimiento de los jubilados y pensionados la Empresa se compromete a diseñar programas recreativos que abarquen actividades deportivas, culturales y de entretenimiento.

En este sentido, podrá ofrecer planes recreativos destinados a promover espacios para el conocimiento e intercambio del turismo y la diversión saludable. A tales fines, podrá suscribir alianzas institucionales con entes del sector público y privado.

La Empresa garantizará la comunicación oportuna de los detalles vinculados a los programas de recreación, con el fin de brindar a todos los jubilados y pensionados oportunidades de acceder a estas opciones.

#### **Artículo N° 15**

##### **FALLECIMIENTO DEL JUBILADO O JUBILADA**

En caso de fallecimiento del jubilado o jubilada, pensionado o pensionada, la Empresa garantizará **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)** una contribución por la cantidad de ), la cual será otorgada al cónyuge sobreviviente, o al padre o a la madre, o a uno de los hijos en ese mismo orden de prelación o, en defecto de éstos, a la persona que haya asumido el pago. Dicha contribución será otorgada previa presentación del acta de defunción.

#### **Artículo N° 16**

##### **RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DEL PLAN DE JUBILACIONES**

El presente Plan de Jubilaciones es contributivo de conformidad con lo previsto en la Ley del sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal (G.O. N° 6.156 Extraordinario del 19/11/14).

#### **Artículo N° 17**

##### **CARNET DE IDENTIFICACIÓN**

La Empresa proveerá a los jubilados/jubiladas, pensionados/pensionadas de un carnet de identificación en el cual constarán sus datos personales y los referentes a su grupo sanguíneo, así como la fecha de vencimiento del mismo. El jubilado/jubilada, pensionado/pensionada deberá portarlo en lugar visible y mostrarlo a las personas autorizadas por la Empresa para exigirlo.

A los miembros del Comité Ejecutivo de Fetrajuptel y a los directivos de las Asociaciones de Jubilados, la Empresa les suministrará, adicionalmente, un carnet con un distintivo especial.

En las oportunidades en que la Empresa decida modificar el diseño de los carnets de identificación, dichas modificaciones o cambios serán efectuados sin costo alguno para el jubilado/jubilada, pensionado/pensionada.

En caso de pérdida, extravío o deterioro del carnet de identificación, el jubilado/jubilada, pensionado/pensionada deberá informar inmediatamente a la Gerencia de Protección y Control de Activos a los efectos de su reposición sin costo alguno. En caso de deterioro, el jubilado/jubilada, pensionado/pensionada deberá entregar el respectivo carnet. En caso de que el jubilado/jubilada, pensionado/pensionada incurriera en una nueva pérdida o extravío, al momento de su reposición deberá cancelar la cantidad de CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00).

Queda entendido que en caso de robo del Carnet, debidamente acreditado con una notificación o denuncia ante el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, o ante el órgano que haga sus veces en las localidades en que aquel no exista, queda exento del pago arriba indicado.

## **ANEXO "D" JUBILADOS Y PENSIONADOS**

### **CAPÍTULO I**

#### **PARTE INTRODUCTORIA**

##### **Artículo N° 1**

#### **OBJETO Y ALCANCE**

El presente documento resulta aplicable a todos los trabajadores de Cantv amparados por el régimen de jubilación previsto en la Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal.

Están amparados por la referida Ley todos los trabajadores de Cantv, a excepción de aquellos trabajadores de Cantv a quienes les resulta aplicable el Anexo C de acuerdo a lo previsto en su artículo N° 1.

El presente documento tiene por objeto establecer el beneficio que disfrutarán los trabajadores de Cantv, que habiendo cumplido los requisitos previstos en la Ley, pasen a la condición de jubilados o pensionados por discapacidad.

##### **Artículo N° 2**

#### **DEFINICIONES**

**1.- EMPRESA:** Es la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV).

**2.- JUBILADO:** Es el trabajador a quien le ha sido otorgada la jubilación por haber cumplido los requisitos previstos en la Ley.

**3.- PENSIONADO POR DISCAPACIDAD:** Es el trabajador a quien le ha sido otorgada la pensión por discapacidad por haberle sido declarada la discapacidad absoluta o gran discapacidad, de acuerdo a lo previsto en la Ley.

**4.- TESORERÍA DE SEGURIDAD SOCIAL:** Es la institución pública adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, a la cual le corresponde la administración del Fondo para financiar las jubilaciones y pensiones de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal.

##### **Artículo N° 3**

#### **INTERPRETACIÓN**

La interpretación jurídica de las disposiciones de este anexo, estará a cargo de la Empresa, conjuntamente con Fetratel. Los sindicatos que agrupan trabajadores al servicio de la Empresa velarán por el cumplimiento de la Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal y cualquier otra disposición legal en esta materia, así como del presente documento.

### **CAPÍTULO II**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo N° 4**

### **DERECHO A LA JUBILACIÓN Y PENSIÓN**

El derecho a la jubilación y pensión de los trabajadores de Cantv se regula en la Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, a cuyas disposiciones queda sometida la Empresa por ser personas jurídicas de derecho público, constituidas de acuerdo a las normas de derecho privado, con forma de sociedades anónimas donde el Estado tiene una participación mayor al cincuenta por ciento (50%) del capital social.

#### **Artículo N° 5**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

Las solicitudes de jubilación y pensión por discapacidad deberán tramitarse a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, a los fines del correspondiente trámite administrativo ante la Tesorería de Seguridad Social o ante el Ministerio del Poder Popular para la Planificación, según corresponda.

Las jubilaciones ordinarias y pensiones por discapacidad tramitadas y aprobadas, serán pagadas por la Tesorería de Seguridad Social, con cargo al Fondo para Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública, administrado por dicha institución.

### **CAPÍTULO III**

### **BENEFICIOS PARA EL JUBILADO Y PENSIONADO**

#### **Artículo N° 6**

### **BENEFICIOS ADICIONALES PARA EL JUBILADO Y PENSIONADO**

Además de la Jubilación Ordinaria o Pensión por Discapacidad pagada por la Tesorería de Seguridad Social, o de la Jubilación Especial pagada por la Empresa, los jubilados y pensionados de Cantv recibirán los siguientes beneficios otorgados por la Empresa:

#### **1.- PLAN DE SALUD**

La Empresa, garantizará a sus Jubilados/Jubiladas Pensionados/Pensionadas un plan de salud igual al del trabajador activo, con una cobertura básica por diagnóstico – año a cargo de la Empresa de **Trescientos cincuenta MIL BOLÍVARES (Bs. 350.000,00)**. Asimismo, la Empresa otorgará el cien por ciento (100%) del costo de los anteojos hasta un máximo de **Bs. 8.750,00**.

Este beneficio es extensivo al mismo grupo familiar previsto para el personal activo.

#### **2.- BONO SOLIDARIO**

La Empresa otorgará a los jubilados y pensionados de Cantv, un monto igual y bajo las mismas condiciones que otorga a sus trabajadores activos en la Cláusula N° 51 Subsidio Familiar.

#### **3.- BENEFICIOS POR HIJOS:**

##### **A. BONO POR HIJOS**

La Empresa concederá un subsidio mensual de **CIENTO SETENTA Y CINCO BOLÍVARES (Bs.175, 00)** por cada hijo o hija de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada, menor de dieciocho (18) años e inscrito en los Registros de la Empresa, cuya filiación esté legalmente comprobada.

##### **B. CULMINACIÓN DE ESTUDIOS**

La Empresa concederá una contribución anual para los hijos e hijas de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada inscritos en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (04) meses y los veinticinco (25) años de edad que haya culminado sus estudios. El monto de esta contribución será de **TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 3.250,00)**.

##### **C. TEXTOS Y ÚTILES**

La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad **TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 3.250,00)** por concepto de textos y útiles escolares, por cada hijo o hija, estudiante, de su jubilado/jubilada, pensionado/pensionada, inscrito en los registros de la Empresa, cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro (4) meses y veinticinco (25) años, siempre que estén solteros y dependan económicamente de éstos.

**D. BONO POR HIJOS E HIJAS QUE REQUIERAN ASISTENCIA, EDUCACIÓN Y CUIDADOS ESPECIALES**

La Empresa se compromete en otorgar a los hijos o hijas de los jubilado/jubilada, pensionado/pensionada que requieran asistencia, educación y cuidados especiales, una contribución mensual de **OCHOCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 800,00)**. Asimismo, les otorgará una bonificación única anual de **CUATRO MIL BOLÍVARES (Bs. 4.000,00)** por concepto de textos y útiles escolares.

**4.- PROGRAMAS RECREATIVOS**

Con el objetivo de promover el bienestar y el sano esparcimiento de los jubilados y pensionados la Empresa se compromete a diseñar programas recreativos que abarquen actividades deportivas, culturales y de entretenimiento.

En este sentido, podrá ofrecer planes recreativos destinados a promover espacios para el conocimiento e intercambio del turismo y la diversión saludable. A tales fines, podrá suscribir alianzas institucionales con entes del sector público y privado.

La Empresa garantizará la comunicación oportuna de los detalles vinculados a los programas de recreación, con el fin de brindar a todos los jubilados y pensionados oportunidades de acceder a estas opciones.

## **ANEXO “E” JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I**

#### **PARTE INTRODUCTORIA**

##### **Artículo N° 1**

#### **OBJETOS Y SUJETOS**

Este documento tiene como objeto:

1. Establecer normas generales sobre las jornadas ordinarias de trabajo que cumplirán los trabajadores de la Empresa, amparados por la Convención Colectiva.
2. Las disposiciones de este documento no se aplicarán a los exceptuados en la cláusula N° 3 (Excepciones).
3. Las disposiciones de este documento tampoco se aplicarán a los trabajadores a quienes se contrae el Artículo 32 de este documento, conforme a lo previsto en ese artículo.

##### **Artículo N° 2**

#### **DEFINICIONES**

Las definiciones establecidas en la cláusula N° 2 (Definiciones) y en sus demás documentos anexos, se aplicarán a los efectos de la interpretación de las disposiciones de este documento.

### **CAPÍTULO II**

#### **DISPOSICIONES GENERALES SOBRE JORNADAS ORDINARIAS**

##### **SECCIÓN 1ra**

#### **CONCEPTO DE JORNADA ORDINARIA Y DESCRIPCIONES GENERALES**

##### **Artículo N° 3**

#### **CONCEPTO DE JORNADA ORDINARIA**

1. Jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Empresa.

La jornada que cada trabajador debe cumplir regularmente de acuerdo con este documento y a su contrato individual de trabajo, se denomina “Jornada Ordinaria”.

En lo sucesivo la expresión “Jornada” se entenderá siempre referida a la jornada ordinaria.

2. El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Empresa en exceso de su jornada ordinaria, se denomina “Jornada Extraordinaria”.

##### **Artículo N° 4**

#### **ASIGNACIÓN Y MODIFICACIÓN DE JORNADAS SEMANALES**

1. A ningún trabajador se le podrá asignar una jornada semanal que en su modalidad y duración, no corresponda a alguna de las jornadas semanales, que para su clase de cargo y servicio al cual está adscrito, indica el capítulo III de este documento y éstas no podrán modificarse sino mediante acuerdo expreso y escrito celebrado en la Empresa por órgano de la Gerencia de Relaciones Laborales y el

trabajador. De no haber acuerdo entre la Empresa y el trabajador, éste podrá solicitar la participación de Fetratel.

Cualquier convenio que implique la asignación de una jornada semanal que no corresponda a alguna de las jornadas semanales indicadas en el capítulo III de este documento, aun cuando sea respecto de un solo trabajador, carecerá absolutamente de valor si para ello no se han cumplido las anotadas formalidades; pero el trabajador, en caso de que por tal convenio nulo hubiere prestado servicios en exceso de su jornada semanal conforme a este documento, no perderá su derecho a la remuneración de ese tiempo en exceso, de acuerdo con las previsiones de esta Convención Colectiva, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y su Reglamento.

Las disposiciones de este numeral no obstan para que la Empresa pueda contratar trabajadores para prestar servicios a tiempo parcial, esto es, en jornada con duración inferior a la prevista en este documento para la respectiva clase de cargo y servicios al cual esté adscrito.

Queda a salvo lo previsto en el Artículo 32 de este documento.

2. En lo sucesivo y durante la vigencia de este documento, los movimientos de personal tales como ascensos, traslados, transferencias, cambios de cargo o de clase de cargo que conlleven una modificación de jornada, así como también las sustituciones de una jornada por otra de las establecidas para la misma clase de cargo según el servicio al cual esté adscrito, deberán hacerse constar por escrito y conforme al procedimiento previsto en la cláusula N° 13 (Procedimiento para Cambio de Horarios).

Por lo que respecta a las modificaciones de jornadas que resulten de la puesta en práctica de las disposiciones de este documento, se aplicarán, en lugar de las previsiones de este numeral, las del Artículo 31 de este documento.

Las modificaciones o sustituciones de jornada que resulten de un movimiento de personal o de la sustitución de una jornada por otra de las establecidas para la misma clase de cargo según el servicio al cual esté adscrito, no conllevarán al pago del bono salarial por ajuste de jornada al cual se contrae el Artículo 32 de este documento.

## **Artículo N° 5**

### **TRABAJO EN EQUIPO. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS**

Trabajo en equipo se denomina la labor que deben cumplir dos (2) o más trabajadores, o dos (2) o más grupos de trabajadores, en dos (2) o más turnos o guardias, con el objeto de garantizar la permanencia de los servicios de la Empresa.

La expresión "Grupo de Trabajo" se refiere al conjunto de trabajadores que forman los "Grupos de Guardias".

La denominación "Grupo de Guardia" se refiere al grupo de trabajadores que labora simultáneamente en un mismo turno o guardia.

## **SECCIÓN 2ª**

### **JORNADA DIARIA**

#### **Artículo N°6**

### **JORNADA DIARIA ORDINARIA. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS**

1. Jornada diaria ordinaria es el tiempo en un (1) día, durante el cual, conforme a las disposiciones de este documento y a su contrato individual de trabajo, está el trabajador a disposición de la Empresa. Las horas que componen una jornada diaria ordinaria, pueden estar comprendidas en un (1) solo día calendario o en dos (2) días calendarios inmediatos y consecutivos.

Para los trabajadores que realizan trabajo en equipo, la jornada diaria se denomina turno o guardia, indistintamente.

La jornada diaria se caracteriza por su duración y por sus modalidades.

2. Cada vez que se utilice la expresión jornada diaria, se estará refiriendo a la jornada diaria ordinaria.

#### **Artículo N° 7**

#### **DURACIÓN DE LA JORNADA DIARIA**

El total de horas correspondientes a la jornada diaria se denomina duración de la jornada diaria.

El señalamiento de la duración de la jornada diaria puede referir a la que corresponda a la jornada diaria en particular o al promedio de varias jornadas diarias. En este último caso, la duración se denomina "Duración promedio de la Jornada Diaria".

#### **Artículo N° 8**

#### **MODALIDADES DE LA JORNADA DIARIA**

Las jornadas diarias se clasifican en varias categorías, en atención a su modalidad. Las modalidades de la jornada diaria se determinan así:

##### **1. SEGÚN LA UBICACIÓN DE LA JORNADA DIARIA EN EL DÍA**

De acuerdo con este criterio la jornada diaria puede ser:

- A. JORNADA DIARIA DIURNA:** Cuando la jornada diaria se cumple entre las cinco de la mañana (5:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).
- B. JORNADA DIARIA NOCTURNA:** Cuando la jornada diaria se cumple entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las cinco de la mañana (5:00 a.m.).
- C. JORNADA DIARIA MIXTA:** Cuando la jornada diaria se cumple en períodos diurnos y nocturnos, siempre que el período nocturno no sea mayor de cuatro (4) horas.

##### **2. SEGÚN LA FORMA EN QUE TRANSCURRE LA JORNADA DIARIA**

- A. JORNADA DIARIA CONTINUA O ININTERRUMPIDA:** La jornada diaria continua o ininterrumpida es aquella cuya duración es de cinco (5) horas o menos y la cumple el trabajador sin descanso intermedio; o que siendo la duración mayor de cinco (5) horas, la cumple el trabajador con un descanso intermedio de media (1/2) hora. Este descanso se considera parte efectiva de la Jornada ordinaria de trabajo. Cuando el descanso intermedio sea mayor de media (1/2) hora, también se considerará continua o ininterrumpida la jornada diaria, si el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúa sus labores durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia en el puesto de trabajo para atender órdenes de la Empresa, por emergencias, o porque labore en jornadas rotativas, la duración del tiempo de descanso y alimentación será imputado totalmente como tiempo de trabajo efectivo a su jornada de trabajo.
- B. JORNADA DIARIA INTERRUMPIDA:** Jornada diaria interrumpida es aquella que cumple el trabajador en dos partes o lapsos separados entre sí por un período de descanso igual o superior a una (1) hora, sin que concurran los supuestos de literal anterior.

Este período de descanso intermedio no forma parte de la jornada ordinaria de trabajo.

#### **SECCIÓN 3ª**

#### **JORNADA SEMANAL**

#### **Artículo N° 9**

#### **JORNADA SEMANAL ORDINARIA. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS**

1. Jornada semanal ordinaria es el tiempo comprendido en una semana, durante el cual, conforme a las disposiciones de este documento y a su contrato individual de trabajo, está el trabajador a disposición de la Empresa.

La jornada semanal se caracteriza por su duración y por sus modalidades.



2. En lo sucesivo, cada vez que se utilice la expresión jornada semanal, se estará refiriendo a la jornada semanal ordinaria.

## **Artículo N° 10**

### **DURACIÓN DE LAS JORNADAS SEMANALES**

El total de horas correspondientes a la jornada semanal y el total de jornadas diarias que la componen, se denomina "Duración de la Jornada Semanal".

El total de horas y el total de jornadas diarias que componen el total de jornadas semanales, pueden ser fijos o promedios, según se trate de una jornada semanal corriente o de una jornada semanal rotativa respectivamente.

## **Artículo N° 11**

### **MODALIDADES DE LA JORNADA SEMANAL**

Las jornadas semanales se clasifican en varias categorías, en atención a sus modalidades.

Las modalidades de la jornada semanal se agrupan así:

#### **1.- SEGÚN EL CICLO DE REPETICIÓN DE LA JORNADA SEMANAL**

Según su ciclo de repetición, la jornada semanal puede ser:

- A. **CORRIENTE:** Es aquella jornada semanal cuya duración no es idéntica en todas las semanas del año y que está organizada en ciclos de dos (2), en tres (3) o más semanas consecutivas, cada una de las cuales, en su duración, es idéntica a la inmediata siguiente.

El total de jornadas diarias contenidas en un ciclo, dividido entre el número de semanas que componen el ciclo, se denomina "Duración promedio en jornadas diarias de la jornada semanal rotativa".

Las jornadas rotativas se clasifican en:

- a) **ALTERNA:** Es aquella jornada semanal rotativa cuyo ciclo es de dos (2) semanas y cuyas jornadas diarias que la componen o integran se caracterizan porque son todas nocturnas. Las horas que componen cada una de dichas jornadas diarias están comprendidas en dos (2) días calendarios inmediatos y consecutivos.
- b) **OTRAS:** En esta categoría quedan comprendidas las demás jornadas semanales rotativas que no reúnan las características de la Alterna. En tal sentido, cabe advertir que la jornada semanal denominada Alterna en la Empresa, es una jornada semanal rotativa que por sus características peculiares ha sido identificada con un nombre específico; sin embargo, existen en la Empresa otros tipos de jornada semanal rotativa a las cuales no se les ha designado con nombre específico alguno. En todas las jornadas semanales rotativas, el número de horas por semana y el número de jornadas diarias, se refieren al promedio semanal en el respectivo ciclo.

#### **2.- SEGÚN LA VARIEDAD DE MODALIDADES DE JORNADA DIARIA QUE COMPONEN LA JORNADA SEMANAL**

En atención a este criterio, las jornadas semanales pueden ser:

##### **A. SEGÚN LA UBICACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIAS:**

- a) **DIURNA:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son diurnas.
- b) **NOCTURNA:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son nocturnas.
- c) **MIXTA:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son mixtas.
- d) **COMBINADA:** Es aquella jornada semanal que incluye jornadas diarias diurnas, nocturnas y/o mixtas.

##### **B. SEGÚN LA FORMA EN QUE TRANSCURREN LAS JORNADAS DIARIAS:**

- a) **CONTINUAS O ININTERRUMPIDAS:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son continuas o ininterrumpidas.
- b) **INTERRUMPIDAS:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son interrumpidas.
- c) **COMPUESTA:** Es aquella jornada semanal cuyas jornadas diarias son continuas o ininterrumpidas algunas e interrumpidas las otras.

## **SECCIÓN 4ª**

### **JORNADAS EXTRAORDINARIAS Y DÍAS DE DESCANSO**

#### **Artículo N° 12**

##### **JORNADAS EXTRAORDINARIAS**

1. Las horas de exceso de la jornada diaria ordinaria que corresponda al trabajador conforme a las previsiones de este documento y a su contrato individual de trabajo, le serán remuneradas conforme a la cláusula N° 34 (Sobretiempo).
2. El trabajo en días de descanso semanal y en los días feriados se remunerarán de acuerdo a las previsiones de la cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los Cuales no Corresponde Trabajar).

#### **Artículo N° 13**

##### **DÍAS DE DESCANSO**

Todo lo relativo a los días de descanso que disfrutarán los trabajadores y su remuneración, se regula en la cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los Cuales no Corresponde Trabajar).

## **CAPÍTULO III**

### **JORNADAS SEMANALES POR SERVICIOS Y CARGOS**

#### **SECCIÓN 1ª**

##### **DISPOSICIÓN INTRODUCTORIA Y DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS Y CARGOS**

#### **Artículo N° 14**

##### **DISPOSICIÓN INTRODUCTORIA**

Las jornadas semanales que cumplirán los trabajadores deberán corresponder a alguna de las jornadas semanales indicadas en este capítulo, de acuerdo con la clase de cargo que desempeñen y al servicio al cual estén adscritos.

Las jornadas ordinarias que cumplirán los trabajadores cuyos cargos se incorporaron a partir de la Convención Colectiva 2015-2016 así como los que se incorporen con posterioridad, serán las establecidas en cada área, siempre que se encuentren ajustadas a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento Parcial Sobre el Tiempo de Trabajo.

#### **Artículo N° 15**

##### **DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS Y CARGOS**

###### **1. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS:**

A los solos efectos de este documento, los nombres de los servicios que se indican en este capítulo, corresponden a las siguientes descripciones:

- A. SERVICIO DE OPERACIÓN DE TRÁFICO:** Es aquel que tiene como objeto la atención de solicitudes de comunicaciones (llamadas o mensajes) urbanas, interurbanas o internacionales, formuladas por los usuarios o suscriptores del servicio telefónico, en forma o por vía personal, telefónica; tramitar dichas solicitudes y establecer, en forma manual o semiautomática, la comunicación con el destinatario de las mismas.
- B. SERVICIO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y AVERÍAS:** Es aquel que tiene como objeto atender exclusivamente por vía telefónica quejas por averías, mal funcionamiento de los equipos de suscriptores y servicios de la Empresa o solicitudes de información por suspensión de los

servicios, cualquiera que fuera la causa de esa suspensión, registrar y tramitar dichas quejas y solicitudes e informar a los suscriptores acerca de la situación de las mismas.

**C. SERVICIO DE INFORMACIÓN:** Es aquel que tiene como objeto informar exclusivamente por vía telefónica y a solicitud de éstos, los números telefónicos de los suscriptores nacionales o extranjeros y eventualmente, los nombres y direcciones de dichos usuarios u otro tipo de información que la Empresa decida suministrar.

**D. SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO, Y OPERACIÓN DE PLANTA EXTERNA:**

**a) PLANTA EXTERNA:** Se define como planta externa a los solos efectos de este documento, el conjunto de los siguientes componentes de las instalaciones telefónicas. La red de cables aéreos o subterráneos de las centrales telefónicas y sus bobinas de carga y demás equipos e instalaciones conexos, los distribuidores o repartidores principales de las centrales telefónicas: los armarios de distribución que permiten la interconexión de los cables de la red; la red de dispersión telefónica o red de ramales, que partiendo de los terminales de la red de cables une a ésta con la red interna de distribución de los inmuebles ocupados por los suscriptores, usuarios o teléfonos públicos, la red interna de distribución telefónica de los inmuebles ocupados por los suscriptores o usuarios; los aparatos telefónicos (teléfonos) de diferentes tipos conectados a la red telefónica y sus diferentes accesorios; las redes de las líneas abiertas, cables coaxiales y cables de frecuencia vocal y portadora; las canalizaciones, posteaduras y demás implementos conexos que conducen o soportan la red de cables, y en general, todos los equipos electrónicos y electromecánicos conectados a las redes y ubicados fuera de los inmuebles de la Empresa y los equipos de presurización.

**b) SERVICIO DE CONSTRUCCIÓN DE PLANTA EXTERNA:** Es aquel que tiene como objeto la construcción, edificación, ensamblaje, remodelación, instalación, montaje en el sitio donde ha de quedar la obra o el taller de planta externa, de cualquiera de los componentes de la planta externa o de sus instalaciones conexas, con excepción de la red de dispersión (red de ramales), aparatos telefónicos (teléfonos), otros equipos de abonados y sus instalaciones conexas, y de los equipos electrónicos y electromecánicos en sus partes electrónicas y electromecánicas.

**E. SERVICIOS DE INSTALACIÓN, OPERACIÓN Y REPARACIÓN DE PLANTA EXTERNA.**

Es aquel que tiene como objeto:

**a) INSTALACIÓN:** Instalar, mudar, modificar o retirar los diversos tipos de aparatos telefónicos (teléfonos) y otros equipos de abonados y sus instalaciones conexas, y se realiza en los distribuidores o repartidores principales de las centrales, armarios de distribución, redes de dispersión (red de ramales), redes internas de distribución de los inmuebles ocupados por los suscriptores o usuarios y en los sitios donde deban instalarse los teléfonos públicos.

**b) OPERACIÓN:** La reorganización física de la red de dispersión telefónica o red de ramales.

**c) REPARACIÓN:** La conservación de los siguientes componentes de Planta Externa y la prevención de fallas en los mismos y su corrección, servicios estos que se cumplen en el propio lugar en que están instalados esos componentes: conexiones (jumper) en los distribuidores o repartidores principales de las centrales telefónicas y en los armarios de distribución que permiten la interconexión de los cables de la red; la red de dispersión telefónica o red de ramales, que partiendo de los terminales de la red de cables, une a ésta con la red interna de distribución de los inmuebles ocupados por los suscriptores o usuarios o con los teléfonos públicos; la red interna de distribución de los inmuebles ocupados por los suscriptores o usuarios, los aparatos telefónicos (teléfonos) de diferentes tipos conectados a la red telefónica y sus diferentes accesorios.

**d) SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE PLANTA EXTERNA:** Es aquel que tiene como objeto la conservación de los componentes de Planta Externa y la prevención y corrección de sus fallas en el propio lugar en que están instalados o en los talleres de Planta Externa, excepto de los componentes asignados a los servicios de reparación de

Planta Externa y de los equipos electrónicos y electromecánicos en sus partes electrónicas y electromecánicas.

**F. SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE OBRAS CIVILES:** Tiene como objeto mantener en su condición original los edificios, las construcciones, edificaciones y demás instalaciones o servicios de ingeniería civil, tales como casetas, puentes, torres, así como también de los inmuebles por destinación. Consiste generalmente en aseo, pintura y refacciones, reparaciones y acondicionamiento de albañilería, carpintería, herrería, plomería, electricidad y mecánica. En este servicio no queda incluido el de limpieza de oficinas.

**G. OTROS SERVICIOS:** En este grupo se incluyen los servicios no mencionados en este artículo, cualquiera que fuere su objeto.

## **2. DESCRIPCIÓN DE CARGOS:**

Para la identificación de los cargos mencionados en este documento se atenderán, las descripciones del Manual de Clasificación de Cargo.

### **SECCIÓN 2ª**

#### **JORNADAS SEMANALES EN LOS SERVICIOS DE OPERACIÓN DE TRÁFICO Y EN LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN**

##### **Artículo N° 16**

#### **OPERADOR Y SUPERVISOR DE TRÁFICO (NACIONAL). OPERADOR Y SUPERVISOR DE TRÁFICO BILINGÜE (INTERNACIONAL)**

1. En los cargos de Operador y Supervisor de Tráfico (nacional), Operador y Supervisor de Tráfico Bilingüe (internacional), adscrito al Servicio de operación de tráfico o al Servicio de información podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en este capítulo II de este documento.

2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados, será:

**A.** En todas las modalidades, menos en Alterna-Continua o ininterrumpida, de treinta y seis (36) horas, distribuidas en seis (6) o cinco y media (5 ½) jornadas diarias, según los requerimientos del servicio, independientemente de la ubicación de la jornada diaria en el día.

**B.** En la modalidad Alterna-Continua o ininterrumpida, se atenderán las disposiciones del Artículo 32 de este documento.

3. Para los cargos a que se contrae este artículo, serán días de trabajo, conforme a lo previsto en el literal "B" del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), todos los días de la semana, inclusive los días feriados legales y contractuales.

##### **Artículo N° 17**

#### **OPERADOR JEFE DE TRÁFICO (NACIONAL E INTERNACIONAL)**

1. En los cargos de Operador Jefe de Tráfico (nacional e internacional), adscritos al Servicio de Operador de Tráfico o al Servicio de Información, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en el capítulo II de este documento, con excepción de la modalidad Alterna.

2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados en el numeral anterior de este artículo, será:

**A.** Treinta y Ocho y medias (38 ½) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias en todas las modalidades diurnas, menos en las modalidades continuas o ininterrumpidas.

**B.** Treinta y Seis (36) horas, distribuidas en seis (6) jornadas diarias en las modalidades continuas o ininterrumpidas, independientemente de la ubicación de las jornadas en el día.

3. Para los cargos a que se contrae este artículo serán días de trabajo:

- A. Los días lunes a viernes de cada semana, con excepción de los feriados legales y contractuales, en todas las modalidades diurnas, menos en las modalidades continuas o ininterrumpidas.
- B. Todos los días de la semana, inclusive los días feriados legales y contractuales, conforme a lo previsto en el literal B del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), en las modalidades continuas o ininterrumpidas.

#### **Artículo N° 18**

#### **OTROS CARGOS ADSCRITOS AL SERVICIO DE OPERACIÓN DE TRÁFICO O AL SERVICIO DE INFORMACIÓN**

En todos los cargos adscritos al servicio de operación de tráfico o al servicio de información, que no estén comprendidos en los demás artículos de esta Sección, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección 8ª. De este capítulo.

#### **SECCIÓN 3ª**

#### **JORNADA SEMANAL DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN DE QUEJAS**

#### **Artículo N° 19**

#### **RECEPCIONISTAS Y SUPERVISORES DE QUEJAS; OPERADORES DE TRÁFICO Y AGENTES DE ATENCIÓN DE AVERÍAS DE CARACAS**

En los cargos de Recepcionistas y Supervisores de Quejas y en los de Operadores de Tráfico y Agentes de Atención de Averías, adscritos al Servicio de Quejas en la ciudad de Caracas, Centro Nacional de Telecomunicaciones, se atenderán las disposiciones del Artículo 32 de este documento.

La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados en este numeral será de treinta y seis (36) horas, distribuidas en seis (6) o cinco y media (5 ½) jornadas diarias según los requerimientos del servicio.

Para los cargos a que se contrae este numeral, serán días de trabajo en jornadas diarias ordinarias, conforme a lo previsto en el literal "B" del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), todos los días de la semana inclusive feriados legales y contractuales.

#### **Artículo N° 20**

#### **RECEPCIONISTAS Y SUPERVISORES DE QUEJAS; OPERADORES DE TRÁFICO Y AGENTES DE ATENCIÓN DE AVERÍAS FUERA DE CARACAS**

En los cargos de Recepcionistas y Supervisores de Quejas y en los de Operadores de Tráfico y Agentes de Atención de Averías adscritos al Servicio de Atención de Quejas fuera de la ciudad de Caracas, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en el Capítulo II de este documento, excepto la modalidad Alterna.

La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados en este numeral será de treinta y seis (36) horas, distribuidas en seis (6) o cinco y media (5 ½) jornadas diarias según los requerimientos del servicio.

Para los cargos a que se contrae este numeral, serán días de trabajo en jornadas diarias ordinarias, conforme a lo previsto en el literal "B" del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), todos los días de la semana inclusive feriados legales y contractuales.

#### **Artículo N° 21**

#### **OTROS CARGOS ADSCRITOS AL SERVICIO DE ATENCIÓN DE QUEJAS**

En todos los cargos adscritos al Servicio de Atención de Quejas, que no estén comprendidos en los artículos 19 y 20 de este documento, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección Octava de este Capítulo:

#### **SECCIÓN 4ª**

#### **JORNADA SEMANAL EN LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA**

## **Artículo N° 22**

### **ENCARGADO DE SERENOS Y SERENO**

1. En los cargos de Encargado de Serenos y Sereno, adscritos al Servicio de Vigilancia, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en el capítulo II de este documento, excepto la modalidad Alterna.
2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados será de cuarenta y ocho (48) horas, distribuidas en seis (6) jornadas diarias, independientemente de la duración de la ubicación de la jornada en el día.
3. Para los cargos a que se contrae este artículo, serán días de trabajo en jornadas diarias conforme a lo previsto en el literal B del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), todos los días de la semana, inclusive los feriados legales y contractuales.

## **Artículo N° 23**

### **OTROS CARGOS ADSCRITOS AL SERVICIO DE VIGILANCIA**

En todos los cargos adscritos al Servicio de Vigilancia que no estén comprendidos en el Artículo 22 de este documento, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección 8ª. De este Capítulo.

## **SECCIÓN 5ª**

### **JORNADA SEMANAL EN LOS SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLANTA EXTERNA**

#### **Artículo N° 24**

1. En los cargos de personal obrero adscritos a alguno de los servicios de Planta Externa, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en el capítulo II de este documento, con excepción de la modalidad Alterna.
2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados será:
  - A. De cuarenta (40) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias, en todas las modalidades de jornada semanal diurna.
  - B. De treinta y siete y media (37 ½) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias en todas las modalidades de jornada semanal mixta.
  - C. De treinta y cinco (35) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias, en todas las modalidades de jornada semanal nocturna.
3. Para los cargos a que se contrae este artículo, serán días de trabajo en jornada diaria:
  - A. De lunes a sábado de cada semana, con excepción de los feriados legales, cuando no se dan los supuestos del literal B del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo).
  - B. Todos los días de la semana, inclusive los feriados legales y contractuales, cuando se dan los supuestos del literal B del numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo).

## **Artículo N° 25**

### **OTROS CARGOS ADSCRITOS AL SERVICIO DE PLANTA EXTERNA**

En todos los cargos adscritos a alguno de los servicios de Planta Externa, que no estén comprendidos en el Artículo 24 de este documento, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección 8ª. De este Capítulo.

## **SECCIÓN 6ª**

### **JORNADA SEMANAL EN LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE OBRAS CIVILES**

## **Artículo 26**

### **CARGO DE PERSONAL OBRERO ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE OBRAS CIVILES**

1. En los cargos de personal obrero adscritos a los Servicios de Mantenimiento de obras Civiles, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal diurna indicadas en el Capítulo II de este documento.
2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados, será de cuarenta (40) horas en cinco (5) jornadas diarias.
3. Para los cargos a que se contrae este artículo, serán días de trabajo en jornada diaria, los días lunes a viernes de cada semana, con excepción de los feriados.

## **Artículo N° 27**

### **OTROS CARGOS ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE OBRAS CIVILES**

En todos los cargos adscritos a los Servicios de Mantenimiento de Obras Civiles, que no estén comprendidos en el Artículo 26 de este documento, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección 8ª. De este Capítulo.

## **SECCIÓN 7ª**

### **SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE TRANSMISIÓN, TÉCNICO DE CONMUTACIÓN, TÉCNICO ELECTROMECAÁNICO Y TÉCNICO MECÁNICO ADSCRITOS AL SERVICIO DE REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE TRANSMISIÓN Y CONMUTACIÓN Y DE EQUIPOS DE SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA.**

## **Artículo N° 28**

1. En los cargos de Técnicos de Transmisión, Técnico de Conmutación, Técnico Electromecánico y Técnico Mecánico, adscritos al Servicio de Reparación y Mantenimiento de Equipos de Transmisión y Conmutación y de Equipos de Suministro de Energía Eléctrica, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal indicadas en el Capítulo II de este documento.
2. La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados será:
  - A. De treinta y ocho y media (38 ½) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias en el día, en todas las modalidades menos en Alterna-Continua o ininterrumpida.
  - B. En la modalidad Alterna-Continua o ininterrumpida, se atenderán las disposiciones del Artículo 32 de este documento.
3. Para los cargos a que se contrae este artículo, serán días de trabajo en jornada diaria, conforme a lo previsto en el literal B numeral 1 de la cláusula N° 11 (Días de Trabajo), todos los días de la semana, inclusive los feriados legales y contractuales.

## **Artículo N° 29**

### **OTROS CARGOS ADSCRITOS AL SERVICIO DE REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE TRANSMISIÓN, DE CONMUTACIÓN Y DE EQUIPOS DE SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA**

En los demás cargos adscritos al servicio de reparación y mantenimiento de equipos de Transmisión, de Conmutación y de Equipos de Suministro de Energía, que no estén comprendidos en el Artículo 28 de este documento, las jornadas semanales se dispondrán en las condiciones establecidas en la Sección 8ª. De este Capítulo.

## **SECCIÓN 8ª**

## **JORNADAS SEMANALES EN OTROS SERVICIOS**

### **Artículo N° 30**

#### **CARGOS ADSCRITOS A SERVICIOS DISTINTOS DE LOS MENCIONADOS EN LAS SECCIONES 2ª. A 7ª. DE ESTE CAPÍTULO, AMBAS INCLUSIVE Y CARGOS ADSCRITOS A LOS SERVICIOS INDICADOS EN ESAS SECCIONES, PERO NO MENCIONADOS EN FORMA EXPRESA NI GENERAL**

1.- En los cargos adscritos a servicios distintos de los mencionados en las Secciones 2ª. A la 7ª. De este Capítulo, ambos inclusive, y en los cargos adscritos a los servicios indicados en esas secciones, pero no mencionados en forma expresa ni general, podrán disponerse todas las modalidades de jornada semanal diurnas establecidas en el Capítulo II de este documento.

2.- La duración de la jornada semanal en los cargos mencionados será de treinta y ocho y media (38 ½) horas, distribuidas en cinco (5) jornadas diarias.

- A.** De lunes a viernes de cada semana, con excepción de los feriados legales y contractuales, cuando no se cumplan los supuestos de los literales A y B del numeral 1 de la cláusula No. 11 (Días de Trabajo).
- B.** De lunes a sábado de cada semana, con excepción de los feriados legales cuando se cumplan los supuestos del literal A del numeral 1 de la referida cláusula N°11(Días de Trabajo).
- C.** Todos los días de la semana, inclusive feriados legales y contractuales, cuando se cumplen los supuestos de los literales B y C del numeral 1 de la referida cláusula No. 11 (Días de Trabajo).

## **CAPÍTULO IV**

### **Disposiciones finales y transitorias**

### **Artículo N° 31**

#### **VIGENCIA Y EFECTOS DE ESTE DOCUMENTO**

1. Al entrar en vigencia las disposiciones de este documento los trabajadores mantendrán sus mismas jornadas y horarios, salvo que:

- A.** En este documento se prevea una duración mayor o menor para la jornada semanal de su clase de cargo según el servicio al cual esté adscrito, o
- B.** Que como consecuencia de la reducción o del incremento en la duración de su jornada o de la jornada de otros trabajadores de su equipo de trabajo, sea necesario modificar la modalidad de su jornada. Cuando el trabajador o grupo de trabajadores no estuvieren de acuerdo con los ajustes de jornada y horario, la Empresa formulará las correspondientes proposiciones a Fetratel, conforme al procedimiento previsto en el numeral 1 de la cláusula No. 13 (Procedimiento para Cambio de Horarios). Si al cabo de diez (10) días hábiles de presentada la proposición no se lograre un acuerdo, la Empresa la podrá presentar a la Comisión Tripartita de Arbitraje de que se trata en la cláusula No. 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje), para que ésta resuelva sobre el particular. La Comisión Tripartita de Arbitraje decidirá a los diez (10) días hábiles siguientes de haber notificado por escrito a Fetratel acerca de la solicitud de la Empresa.

Esta decisión será inapelable.

### **Artículo N° 32**

#### **EXCEPCIONES ESPECIALES A LA APLICACIÓN DE ESTE DOCUMENTO**

1. Las disposiciones de este documento no se aplicarán respecto a los trabajadores que desempeñen algún cargo de los mencionados a continuación y que estén incluidos en los reclamos correspondientes sobre jornada y cláusula N° 35 (Pago de Días Feriados y de los Días no Feriados en los Cuales no Corresponda Trabajar).

- A.** Operador y Supervisor de Tráfico Internacional o Nacional, cuya modalidad de jornada semanal sea Alternativa y que no estén comprendidos en el convenio de traslado desde la Central La Gorda



al Centro Nacional de Telecomunicaciones, celebrado el 8 de agosto de 1973 entre la Empresa y el Sindicato que lo representa.

- B.** Operador de Tráfico Encargado, adscrito al Servicio de Operación de Tráfico Nacional.
- C.** Técnico de Transmisión, Técnico de Conmutación, Técnico Electromecánico y Técnico Mecánico, adscritos al Servicio de reparación, mantenimiento y Operación de Equipos de Transmisión, Conmutación y de Equipos de Suministro de Energía Eléctrica, siempre que presten servicio en alguna de las siguientes dependencias de la Empresa:

- a) Estación Camatagua.
- b) Estación Peraza.
- c) Estación Los Velásquez.
- d) Cable Submarino.
- e) Centro de Mantenimiento Internacional (C.M.I.)
- f) Sala Nacional (4to. Piso del Centro Nacional de Telecomunicaciones, Caracas).

- D.** Técnico de Transmisión I y Técnico de Transmisión II, siempre que preste servicio en las ciudades de Puerto La Cruz, Cumaná o Porlamar.

2. Como consecuencia de lo expuesto en el numeral anterior, queda expresamente entendido:

- A.** Que los trabajadores excluidos de este documento, continuarán prestando sus servicios en las mismas jornadas y condiciones en que lo han venido haciendo hasta la fecha y hasta tanto se resuelvan las reclamaciones sobre jornada que tienen planteadas a la Empresa.

- B.** Que mientras se resuelvan las reclamaciones a que se contrae el literal anterior, las jornadas en los cargos exceptuados de a aplicación de este documento se regirán exclusivamente conforme a las cláusulas 110 y 112 del contrato colectivo de trabajo 1969 – 1972 y a los convenios individuales o colectivos relativos a fijación de jornada, con excepción de este documento y, que las indicadas cláusulas y convenios se entenderán, respecto de los trabajadores que desempeñen esos cargos. Con relación a los trabajadores que desempeñen cargos de Operadores o Supervisores de Tráfico que estén comprendidos en el convenio de traslado desde la Central La Gorda al Centro Nacional de Telecomunicaciones, celebrado el 8 de agosto de 1973 entre la Empresa y el Sindicato que los representa, el anexo “E” (Jornadas Ordinarias de Trabajo) lo constituirá el Acta de Traslado en referencia.

- C.** Que al resolverse las reclamaciones mencionadas en el literal A, de este numeral, las partes fijarán por escrito las jornadas semanales, aplicables a los trabajadores determinados en el numeral anterior. Las respectivas determinaciones se ajustarán, en la medida de lo posible, a la estructura y fundamentos de este documento.

- D.** Que al resolverse las reclamaciones, los convenios que sean necesarios otorgar conforme a lo previsto en el literal anterior constituirán respecto de los trabajadores en referencia, el Anexo “E” (Jornadas Ordinarias de Trabajo).

3. Queda expresamente entendido que el trabajador que hubiere prestado servicios en un cargo de los exceptuados de la aplicación de este documento en las condiciones que dieron lugar al respectivo reclamo y que ahora preste servicio en un cargo que sí está sujeto a las previsiones de este documento, no perderá por esta última circunstancia su derecho a continuar ese reclamo en los aspectos económicos correspondientes.

### **Artículo N° 33**

La Empresa y Fetratel, conformarán una comisión bipartita encargada de revisar y adecuar aquellas situaciones del presente documento a las disposiciones en materia de jornada previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento.

## **ANEXO “F” UNIFORMES DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I PARTE INTRODUCTORIA Artículo N° 1 OBJETO**

Este documento tiene por objeto fijar los parámetros para la dotación de uniformes a las y los trabajadores por parte de la Empresa.

### **CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES Artículo N° 2 DEFINICIONES**

**1.- UNIFORMES DE TRABAJO:** Aquella vestimenta que la Empresa exija a sus trabajadores usar mientras se encuentren cumpliendo su jornada laboral, y que obedecen a criterios de cuidado o de protección de la ropa personal del trabajador por la actividad laboral que realizan o de imagen corporativa. Serán considerados como uniformes de trabajo: camisas, pantalones, batas, corbatas, chaquetas (que no cumplan una función de protección para el trabajador) o blazer.

**2.- UNIFORME ADMINISTRATIVO:** Aquella vestimenta que se usa para realizar labores netamente de oficina y que no implican un trabajo técnico u operativo en calle. El uniforme administrativo está compuesto por: Damas: Camisa tres cuarto, Chemise, Pantalón Blue Jean y Chaqueta; Caballeros: Camisa de vestir manga corta, Chemise, Pantalón Blue Jean y Chaqueta. Un (1) Juego de Uniforme Administrativo está compuesto por: una (1) Camisa tres cuarto (Dama); una (1) Camisa de vestir manga corta (Caballero); una (1) Chemise; un (1) Pantalón Blue Jean y una (1) Chaqueta.

**3.-UNIFORME TÉCNICO:** Aquella vestimenta que se usa para realizar labores técnicas u operativas en calle y que en ocasiones podrían implicar labores en oficina. El uniforme técnico está compuesto por: camisa y pantalón de jean. Un (1) Juego de Uniforme Técnico está compuesto por: una (1) camisa y un (1) pantalón de jean.

### **Artículo N° 3 INSPECCIONES**

La Empresa y el sindicato respectivo, en forma conjunta o separada practicarán inspecciones periódicas en los centros de trabajo para determinar el grado de cumplimiento en la dotación de uniformes por parte de la Empresa y así contribuir a la efectiva realización de las previsiones del artículo 1 de este documento. A los fines antes señalados, el sindicato hará la correspondiente solicitud escrita al representante de la Empresa, para realizar la inspección, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.

En caso de centros de trabajo extra-urbanos u otras ciudades dentro de la jurisdicción del sindicato, la Empresa costeará los gastos de traslado según la normativa de viáticos vigente.

De igual forma se cumplirá y se hará cumplir con todo lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

### **Artículo N° 4 SELECCIÓN DE LOS UNIFORMES DE TRABAJO**

La selección de los uniformes de trabajo se regirá bajo los siguientes términos:

- A.** Los modelos y colores de los uniformes serán seleccionados conjuntamente por la Empresa y Fetratel.
- B.** Condiciones de género.
- C.** Características antropométricas del trabajador.
- D.** Calidad de los uniformes.
- E.** La Empresa adquirirá los uniformes en las localidades donde ella preste servicios y puedan adquirirse en condiciones y precios razonables, de acuerdo con un modelo tipo presentado a la Federación para su aprobación.

### **Artículo N° 5 ENTREGA DE LOS UNIFORMES DE TRABAJO**

1.- La entrega de los uniformes de trabajo se realizará en el segundo trimestre de cada año.

2.- La entrega de los uniformes de trabajo deberá hacerse constar por escrito, conservando un original en el expediente laboral del trabajador. Dicha constancia de entrega deberá contener, entre otros elementos: nombre y apellido del trabajador, cédula de identidad del trabajador, número de personal

del trabajador, área y gerencia a la que está adscrito el trabajador, identificación del o los uniformes que se les están entregando, fecha de entrega y firma del trabajador.

3.- Cuando el personal ingrese o solicite por primera vez el uso de uniformes la Empresa lo proveerá, con la dotación en proporción al número de meses que falten por transcurrir en el año.

4.- Cuando la Empresa incumpla con la obligación de entregar los uniformes de trabajo en el lapso indicado en el numeral 1 de este artículo, quedará obligada a indemnizar a cada trabajador afectado, con un bono único equivalente a DIEZ (10) meses de salario básico, pagadero en el mes siguiente al vencimiento del lapso de entrega de los uniformes de trabajo.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOTACIÓN DE UNIFORMES ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS A LOS TRABAJADORES**

##### **Artículo N° 6**

##### **DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO**

La Empresa conviene en dotar de uniformes a los trabajadores en las siguientes condiciones:

**A.** Cuatro (4) juegos de uniformes administrativos a los trabajadores que se desempeñen en los cargos que se enumeran en el presente literal y que de acuerdo a la naturaleza de sus labores así lo requieran:

- Operador de Servicios de Información
- Operador de Servicios Internos
- Operador Tráfico Larga Distancia
- Promotor Comunitario I
- Promotor Comunitario II
- Promotor Comunitario III
- Representante de Servicios al Cliente I
- Representante de Servicios al Cliente II
- Representante de Servicios al Cliente III
- Secretario Administrativo I
- Secretario Administrativo II

Adicionalmente, la Empresa conviene en dotar de uniformes administrativos a los trabajadores de las áreas administrativas que ocupen cargos que no estén enumerados en el presente artículo y que por naturaleza de sus funciones deban ser dotados de los mismos. En estos casos el supervisor deberá hacer el requerimiento de los respectivos uniformes.

**B.** Seis (6) juegos de uniformes técnicos y cuatro (4) camisas adicionales, a las y los trabajadores que se desempeñen en los cargos que se enumeran en el presente literal y que de acuerdo a la naturaleza de sus labores así lo requieran:

- Cablista GGTO;
- Técnico Integral de Redes I II GGTO;
- Auxiliar Integral de Telecomunicaciones;
- Técnico Telecomunicaciones I, II, III y IV;
- Asistente de Almacén;
- Auxiliar Integral de Telecom.;
- Operador de Centros de Servicios I y II;
- Técnico Avanzado, Transmisión, Conmutación, Energía y Red de Acceso;
- Técnico Telecomunicaciones, Transmisión, Conmutación, Energía y Red de Acceso;
- Técnicos en Sistemas de Telecomunicaciones;
- Técnicos Integral en Telefonía Compartida;
- Técnico Especialista;
- Técnico Especialista Cables Submarinos GGTO;
- Técnico Especialista de Telecom GGTO;
- Técnico Especialista Internacional GGTO;

- Técnico Especialista Telefonía Pública GGTO;
- Técnico Integral Automotriz;
- Técnico Operario Línea SMT;
- Técnico Especialista Línea SMT;
- Técnico Especialista de Infraestructura;

Adicionalmente, la Empresa conviene en dotar de uniformes técnicos a los trabajadores de las áreas técnicas que ocupen cargos que no estén enumerados en el presente artículo y que por la naturaleza de sus funciones deban ser dotados de los mismos. En estos casos el supervisor deberá hacer el requerimiento de los respectivos uniformes.

De dos (2) batas para los auxiliares y técnicos que laboren en salas de equipos.

A los trabajadores que se desempeñan como representantes de servicios al cliente o que ejerzan funciones de cajeros se les dotará de seis (6) juegos de uniformes administrativos y cuatro (4) camisas adicionales.

En el caso de los trabajadores que laboren en los Centro de Servicios, siempre que exista consenso por parte de éstos, se les dotará de cuatro (4) juegos de uniformes administrativos.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A los efectos del cumplimiento de este capítulo la Empresa mantendrá en sus almacenes la existencia de uniformes de trabajo. La Empresa quedará relevada de la obligación de suministrar los uniformes con respecto a los trabajadores que no los usen de acuerdo con las condiciones y normas señaladas en el presente documento.

#### **Artículo N° 7**

#### **USO Y CUIDADO DE LOS UNIFORMES DE TRABAJO**

Una vez dotados los uniformes de trabajo por la Empresa, su uso es obligatorio durante la jornada de trabajo, excepto para el personal femenino en casos de luto, gravidez o trabajo en sábados o feriados, salvo que estos últimos estén comprendidos dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador deberá hacer uso correcto de los uniformes de trabajo, teniendo siempre en cuenta que porta consigo la imagen o logotipo de la Empresa en la cual labora.

Los trabajadores son responsables ante la Empresa por los uniformes de trabajo que hayan recibido mediante comprobante de entrega.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

La Empresa instalará y mantendrá locales especialmente acondicionados y dotados de armarios individuales con llave, para que los trabajadores que deban usar uniformes, se cambien de ropa y puedan guardarlas, y para que el personal de operación de tráfico guarde sus útiles de trabajo. La Empresa no será responsable por la pérdida de la llave del armario ni por la pérdida o daño de la ropa y otros valores que los trabajadores guarden en los mismos

## **ANEXO "G" CONDICIONES DE LOS APRENDICES**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo N° 1**

##### **OBJETO**

Este documento tiene como objeto regular las relaciones entre la Empresa y los Aprendices.

##### **Artículo N° 2**

##### **DEFINICIONES**

Las definiciones establecidas en la cláusula N° 2 (Definiciones) y sus demás documentos anexos, se aplicarán a los efectos de la interpretación de las disposiciones de este documento.

##### **Artículo N° 3**

##### **EXÁMENES Y SELECCIÓN DE LOS APRENDICES**

1.- A fin de que los sindicatos puedan participar en la presentación de candidatos para ingresar a la Empresa como aprendices, la Empresa les comunicará oportunamente la fecha en que habrán de tener

lugar los exámenes preliminares establecidos en el Plan Nacional de Aprendizaje; así como también la clase o naturaleza y objetivos de dichos exámenes.

2.- La selección de adolescentes para los cursos del Plan Nacional de Aprendizaje, se realizará entre aquellos que hubieren aprobado los exámenes preliminares establecidos en el Plan Nacional de Aprendizaje. Esta selección la hará conjuntamente la Empresa y Fetratel, con arreglo a las correspondientes normas legales y reglamentarias.

#### **Artículo N° 4**

#### **PLAN NACIONAL DE APRENDIZAJE**

Mientras no sea objeto de reforma se mantendrá en vigencia el Plan Nacional de Aprendizaje aprobado por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (I.N.C.E.S), según Resolución del 1° de junio de 1965 publicada en la Gaceta Oficial N° 27.751.

Las reformas de dicho Plan sólo podrán entrar en vigencia después de aprobadas por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (I.N.C.E.S). Conjuntamente con el proyecto de reforma, la Empresa remitirá a ese Instituto las observaciones que respecto del mismo considere oportunas o convenientes a Fetratel, a cuyos efectos Fetratel las formulará dentro de un plazo de dos (2) meses contados a partir de la fecha en que la Empresa le haga entrega del respectivo proyecto.

#### **Artículo N° 5**

#### **SUPERVISIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO**

La supervisión de los programas de estudios la realizará el Comité Nacional de Aprendizaje, que estará integrado por un representante de la Empresa, un representante de Fetratel y por un representante del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (I.N.C.E.S), quien presidirá dicho Comité.

#### **Artículo N° 6**

#### **EXCEPCIONES**

Salvo por lo que respecta a la cláusula N° 12 (Días Feriados) y a las disposiciones de las cláusulas referentes a Seguridad Industrial y Exámenes Médicos, a los aprendices no se les aplicarán las disposiciones de esta Convención. Esta excepción obedece a la particular situación jurídica de los aprendices y a las circunstancias de que la prestación de servicios que pueda resultar del adiestramiento teórico-práctico a que están sometidos, se realiza en condiciones excepcionalmente diferentes de la de los trabajadores regulares de la Empresa, tanto en lo que se refiere a experiencia, conocimiento y aptitudes, como en cuanto a rendimiento y jornadas efectivas.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES DURANTE EL APRENDIZAJE**

#### **Artículo N° 7**

#### **BONIFICACIÓN DE TRANSPORTE**

Si para la fecha de su selección de aprendiz, el adolescente residiere en una localidad diferente de aquella en la que esté ubicado el Centro de Adiestramiento al cual deba concurrir al iniciar su período de aprendizaje, la Empresa le pagará por una sola vez los gastos razonables de transporte entre una y otra localidad.

#### **Artículo N° 8**

#### **REMUNERACIONES**

El adolescente que ingrese como aprendiz recibirá durante la etapa de aprendizaje y como contraprestación de los servicios que resulten o puedan resultar de la formación y adiestramiento práctico a que esté sometido, una remuneración igual al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional. El pago de estas remuneraciones se efectuará semanalmente, dentro del horario establecido para el adiestramiento teórico-práctico y en el propio centro de adiestramiento o en el centro de trabajo al cual esté adscrito.

## Artículo N° 9 OTROS BENEFICIOS

Además de la remuneración prevista en la cláusula anterior los aprendices recibirán, durante la etapa de aprendizaje los siguientes beneficios:

**1.- VACACIONES ANUALES REMUNERADAS:** Veintidós (22) Días Hábiles Remunerados Contados a partir del 15 de diciembre de cada Año o del día hábil inmediato siguiente, si éste no lo fuere, inclusive.

### **2.- UTILIDADES:**

A.- Al vencimiento del primer año de aprendizaje, treinta (30) días de salario.

B.- Al vencimiento del segundo año de aprendizaje, treinta (30) días de salario. Queda expresamente entendido que estas utilidades son sustitutivas del respectivo beneficio legal. En caso de retiro del aprendiz por decisión propia o de la Empresa, las utilidades aquí estipuladas se les pagarán en la oportunidad de ese retiro, en proporción a los meses completos transcurridos desde la fecha de iniciación del aprendizaje o desde el último pago.

**3.- SEGURO SOCIAL:** Al iniciar la etapa de aprendizaje, el adolescente será inscrito por la Empresa en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En caso de reposo por accidente o enfermedad, la Empresa pagará la diferencia de salarios que no cubre el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, mientras que el total de días correspondientes al reposo, sumado al total de días correspondientes a otras ausencias justificadas o injustificadas, no exceda del máximo de inasistencias tolerables para el respectivo semestre.

**4.- CARNET ESPECIAL DEL APRENDIZ:** Al iniciar la etapa de aprendizaje el adolescente recibirá de la Empresa un carnet que lo identifique como Aprendiz-CANTV.

**5.- ENFERMEDADES DE FAMILIARES:** En caso de enfermedad grave del padre o de la madre, el aprendiz tendrá derecho a un permiso remunerado de cuatro (4) días hábiles y, si la enfermedad ocurre en una localidad diferente de aquella donde esté ubicado el Centro de Adiestramiento, el tiempo razonablemente necesario para la ida y vuelta, tomando en consideración los medios de transporte usualmente empleados. A su regreso, el aprendiz comprobará debidamente la enfermedad del familiar.

**6.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:** En caso de fallecimiento del padre o de la madre, el adolescente en la etapa de aprendizaje tendrá derecho a un permiso remunerado de cuatro (4) días hábiles. Además, la Empresa otorgará la cantidad de **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)**, como contribución para los gastos de entierro. El aprendiz comprobará debidamente el fallecimiento del familiar.

**7.- FALLECIMIENTO DEL APRENDIZ:** En caso de fallecimiento del aprendiz, la Empresa entregará la cantidad de **DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 10.000,00)**, por una sola vez al padre o a la madre o, en defecto de éstos, a la persona que demuestre haber pagado los gastos de entierro.

**8.- JORNADAS:** Lo relativo a la duración de la jornada de adiestramiento práctico del aprendiz se determinará conforme a los requerimientos del respectivo curso, pero bajo ningún respecto se excederá de los límites máximos que prevé la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento para el trabajo de adolescentes ni, en todo caso, de los límites establecidos en esta Convención para los trabajadores del servicio al cual estén adscritos en razón de su adiestramiento práctico. Los adolescentes aprendices no podrán ser utilizados en labores nocturnas ni prestar servicios en horas extraordinarias. Tampoco podrán trabajar en días feriados ni suplirán a trabajadores regulares.

**9.- CAJA DE AHORROS:** Los aprendices podrán utilizar el sistema de Caja de Ahorro a la cual pertenezcan los demás trabajadores de su localidad de trabajo, siempre que la Junta Directiva de la caja respectiva los admitan como miembros. Queda entendido no obstante, que en el supuesto de que sean admitidos como miembros de las cajas de ahorros, la Empresa no estará obligada a aportar ninguna cantidad y mucho menos el porcentaje que en beneficio de los trabajadores regulares contempla la cláusula N° 41 (Ahorros).



**10.- TERMINACIÓN DEL CURSO:** Los aprendices que no cumplieren las normas sobre asistencia, rendimiento y dedicación al estudio serán retirados del curso sin pago de indemnización alguna.

**11.- CONTRATACIÓN:**

1.- Con el objeto de complementar el entrenamiento, los aprendices que hubieren aprobado satisfactoriamente el curso, tendrán preferencia para ser contratados a tiempo determinado en caso de existir alguno de los supuestos previstos en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En ese caso, devengarán una remuneración no inferior al nivel 1 y disfrutarán de todos los beneficios consagrados en esta Convención, menos aquellos de cuya aplicación hubieren sido excluidos los trabajadores a tiempo determinado. El aprendiz contratado según lo previsto en el presente artículo tendrá derecho a la vacación cuando cumpla un (1) año ininterrumpido de servicio y aprendizaje, contados desde el disfrute de su última vacación como aprendiz. Respecto de las utilidades, al aprobar el curso el aprendiz recibirá la fracción correspondiente hasta la respectiva fecha, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 de este documento. De allí en adelante se aplicará la cláusula N° 40 (Utilidades), pero no se tomará en cuenta el tiempo durante el aprendizaje.

2.- Si la Empresa tuviere cargos vacantes, los aprendices que hubieren aprobado satisfactoriamente el curso, tendrán derecho preferente para ser contratados como trabajadores regulares a tiempo indeterminado. Esta preferencia se regulará conforme a las previsiones de la cláusula N° 6 (Contratación de Personal). Si fueren contratados como trabajadores regulares, a tiempo indeterminado, recibirán a partir de la fecha de esta contratación los beneficios consagrados en esta Convención. Como beneficio exclusivo para los aprendices que sean contratados como trabajadores regulares a tiempo indeterminado, el tiempo de duración de la etapa de aprendizaje y, de ser el caso, del contrato a tiempo determinado, se les computará como tiempo efectivo de servicios a los efectos del cálculo de los beneficios legales y contractuales, siempre que esa contratación como trabajadores regulares a tiempo indeterminado ocurra dentro de los treinta (30) días continuos inmediatos siguientes a la terminación del aprendizaje o del contrato a tiempo determinado.

3.- Los Aprendices que hubieren sido contratados a tiempo indeterminado, deberán prestar sus servicios a la Empresa por un tiempo no inferior a dos (2) años si así lo requiere la Empresa.

**Artículo N° 10**

**DISPOSICIÓN FINAL**

Todo lo no previsto en este Anexo se regirá conforme a las respectivas disposiciones de la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (I.N.C.E.S), de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y de los reglamentos de dichas leyes.

## **ANEXO "H" PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo N° 1 OBJETO**

Este documento tiene como objeto fijar los procedimientos a través de los cuales se tramitarán los casos de despido, sometidos a la Comisión Tripartita de Arbitraje y fijar las reglas a que ésta debe ceñirse para la decisión de dichos casos, así como también establecer las normas relativas a la organización y funcionamiento de esa Comisión.

#### **Artículo N° 2 DEFINICIONES**

Las definiciones establecidas en la cláusula N° 2 (Definiciones) y sus demás documentos anexos, se aplicarán a los efectos de la interpretación de las disposiciones de este documento.

#### **Artículo N° 3 ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FACULTADES DE LA COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE**

1.- En cuanto a la organización, funcionamiento y facultades de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se aplicarán las disposiciones en el siguiente orden de prelación:

**A.** Cláusula N°88 (Comisión Tripartita de Arbitraje).

**B.** Este documento.

C. Reglamento Interno de la Comisión al cual se refiere la cláusula N° 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje).

2.- La Comisión Tripartita de Arbitraje previa aprobación de la Empresa y Fetratel, podrá designar uno o más funcionarios sustanciadores, cuyo costo será sufragado por partes iguales entre la Empresa y Fetratel.

#### **Artículo N° 4** **REGIMEN SUPLETORIO**

Todos los aspectos de procedimiento no previstos en las cláusulas N° 85 (Estabilidad Laboral), N° 87 (Comisión de Conciliación) y N° 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje), en este documento, ni en el Reglamento Interno de la Comisión, se resolverán conforme lo dispongan los miembros de la Comisión Tripartita de Arbitraje.

#### **Artículo N° 5** **CARÁCTER DE LAS DECISIONES DE LA COMISIÓN**

Las decisiones que en el ejercicio de sus facultades dicte la Comisión Tripartita de Arbitraje, serán inapelables. No podrán ser revocadas ni reformadas, pero la Comisión Tripartita de Arbitraje podrá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión, aclarar los puntos dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparecieran de manifiesto en la misma decisión, con tal de que ello sea solicitado por la Empresa o Fetratel en el mismo día en que se dicte la decisión o en el siguiente día hábil.

Las decisiones, para que sean válidas, deberán extenderse por escrito y contar con el voto favorable de por lo menos, dos de los árbitros. Si un árbitro no estuviere de acuerdo con la decisión de la mayoría, deberá también suscribirla pero tendrá derecho a salvar su voto y a razonar su disconformidad.

#### **Artículo N° 6** **DIAS HÁBILES**

Para los efectos de este documento, se considerarán días hábiles todos los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto los feriados que para la ciudad de Caracas resulten de la aplicación de la cláusula N° 12 (Días Feriados).

#### **Artículo N° 7** **FORMACIÓN DE EXPEDIENTES Y FORMA DE LAS ACTUACIONES**

1.- De todo asunto que la Empresa o Fetratel sometan a la Comisión Tripartita de Arbitraje, se formará expediente separado, numerado en orden de presentación y en su carátula se indicará la fecha de iniciación del procedimiento y el objeto de la respectiva solicitud. Todo cuanto pertenezca al expediente se agregará a él inmediatamente y se foliará, a fin de conservar el orden cronológico de las actuaciones y para que los documentos ocupen en el expediente el lugar que les corresponda según la fecha de su presentación.

2.- De todas las actuaciones de las partes y de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se dejará constancia escrita en el expediente respectivo.

3.- En el Reglamento Interno de la Comisión Tripartita de Arbitraje, se determinará lo concerniente a los libros y demás registros referentes a las actuaciones de dicha comisión.

### **CAPÍTULO II** **PROCEDIMIENTO** **SECCIÓN 1a** **SOLICITUD Y NOTIFICACIÓN**

#### **Artículo N° 8** **FORMA DEL RECLAMO EN CASO DE DESPIDO**

Las reclamaciones por despidos que conforme a las cláusulas N° 85 (Estabilidad laboral), N° 87 (Comisión de Conciliación) y N° 88 (Comisión Tripartita de Arbitraje) presente Fetratel ante la Comisión Tripartita de Arbitraje, se formularán por escrito, exponiendo con claridad y precisión los siguientes elementos:

- 1.- El nombre y apellido del trabajador despedido; el número de su cédula de identidad y el de su carnet de trabajador.
- 2.- El nombre de la unidad administrativa en la cual prestaba servicios para la fecha de su despido, el de su centro y localidad de trabajo y el título de su clase de cargo.
- 3.- La fecha del despido.
- 4.- El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide y reclama y las circunstancias de hecho en que se basa y que considere convenientes o necesarias.
- 5.- El nombre, apellido, profesión y número de cédula de identidad de la persona autorizada por Fetratel para tramitar la reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje. El escrito de reclamación deberá estar firmado por la persona autorizada para presentarla.

#### **Artículo N° 9**

#### **DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA RECLAMACIÓN**

El escrito de reclamación deberá acompañarse:

- 1.- Con la autorización escrita del trabajador, para que Fetratel tramite su reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje.
- 2.- Con la autorización escrita de Fetratel, otorgada de acuerdo con los Estatutos de esa organización, con indicación del nombre, apellido, profesión y cédula de identidad de la persona que tramitará la reclamación ante la Comisión Tripartita de Arbitraje.
- 3.- Con el acta expedida por la Comisión de Conciliación de que trata la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación), en la cual conste que el procedimiento conciliatorio concluyó sin haberse logrado un acuerdo que hubiera puesto fin a la controversia.

El escrito de reclamación por despido y los documentos que deben acompañarlo, serán presentados al Árbitro Presidente o a la persona autorizada para ello por el Reglamento Interno de la Comisión Tripartita de Arbitraje. De esta presentación se dará constancia escrita.

#### **Artículo N° 10**

#### **INICIACIÓN DE LA SUSTANCIACIÓN**

Inmediatamente recibida la reclamación por despido, el Arbitro Presidente convocará a los demás miembros principales de la Comisión o a sus suplentes, si lo primero no fuere posible, y fijará en dicha convocatoria la oportunidad en que habrá de reunirse la Comisión para iniciar la sustanciación del asunto. La convocatoria y la iniciación de la sustanciación, deberán verificarse dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos siguientes a la recepción de la reclamación.

#### **Artículo N° 11**

#### **NOTIFICACIÓN PARA LA CONTESTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN EN CASO DE DESPIDO**

En la oportunidad de iniciación de la sustanciación del asunto sometido a su conocimiento y decisión, la Comisión ordenará la notificación de la Empresa para que conteste la reclamación al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se practique esa notificación, a la hora que indique la comisión.

En caso de que esta notificación no pueda practicarse, se procederá a la notificación por carteles, a cuyo fin el Presidente de la Comisión ordenará que a través de la Secretaría de la Comisión, se fije un

cartel en la puerta de la Gerencia Laboral, para que la Empresa conteste la reclamación al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente a la fecha en que se fije el cartel, a la hora que indique la Comisión.

## **SECCIÓN 2a**

### **CUESTIONES PREVIAS**

#### **Artículo N° 12**

#### **OPORTUNIDAD Y MATERIA DE CUESTIONES PREVIAS**

En la oportunidad fijada para la contestación, la parte emplazada a dicho acto, podrá oponer cuestiones previas. Dichas cuestiones versarán:

- A.** Respecto de la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 8 y 9 de este documento.
- B.** Respecto de la circunstancia de que ni el trabajador ni el sindicato, hubieren ejercido su derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación de que trata la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación) y para la fecha de las cuestiones previas no hubiere vencido el plazo para hacerlo.
- C.** Que el trabajador no hubiere sido despedido y esté todavía prestando servicios para la fecha de presentación de la solicitud o que el asunto ya hubiere sido resuelto por convenio entre la Empresa y el trabajador o, por la Comisión de Conciliación de que trata el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación) o por la propia Comisión Tripartita de Arbitraje.
- D.** Que hubiere transcurrido el lapso señalado en el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación), sin que el trabajador o el sindicato hubieren ejercido el derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación que contempla esa misma cláusula.
- E.** Que la reclamación hubiere sido presentada a la Comisión Tripartita de Arbitraje, después de vencido el plazo que para ello fija el último párrafo de la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación).
- F.** Que para la fecha del alegado despido, el reclamante no haya tenido la cualidad de trabajador de la Empresa o que esté incluido en las previsiones de los numerales 3 y 4 de la cláusula N° 85 (Estabilidad Laboral).
- G.** Que no se pueda presentar nuevamente la reclamación conforme a lo previsto en el literal a) del artículo 16 de este documento.

#### **Artículo N° 13**

#### **CONTESTACIÓN DE LAS CUESTIONES PREVIAS**

Si se opusiesen cuestiones previas, se contestarán el mismo día, a continuación y seguidamente de opuestas o, a más tardar, en el día hábil inmediato siguiente, a la misma hora fijada para la contestación.

#### **Artículo N° 14**

#### **LAPSO PROBATORIO DE LAS CUESTIONES PREVIAS**

Después de contestadas las cuestiones previas, a partir del día hábil inmediato siguiente, inclusive, se entenderá abierto un lapso de cuatro (4) días hábiles para la promoción y evacuación de las pruebas que las partes consideren de interés para la solución de la incidencia.

#### **Artículo N° 15**

#### **DECISIÓN DE LAS CUESTIONES PREVIAS**

Dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del lapso de pruebas de que trata el artículo anterior, la Comisión Tripartita de Arbitraje decidirá sobre las cuestiones previas.

#### **Artículo N° 16**

#### **EFECTOS DE LA DECLARATORIA CON LUGAR DE LAS CUESTIONES PREVIAS**

En casos de reclamaciones por despido:

- A.** La declaración con lugar de las cuestiones previas que versen sobre la falta de cumplimiento de alguno de los requisitos indicados en los artículos 8 y 9 de este documento, suspenderá el procedimiento durante un lapso de cinco (5) días hábiles contados a partir de la decisión, dentro del cual el reclamante deberá dar cumplimiento a los requisitos que hicieron procedente la cuestión previa. Si no lo hiciera así el procedimiento quedará concluido, sin que la reclamación pueda ser nuevamente presentada.
- B.** La declaratoria con lugar de la cuestión previa fundamentada en la circunstancia de que el trabajador o el Sindicato no hubieren hecho uso del derecho a concurrir ante la Comisión de Conciliación, si para la fecha de la decisión aún no hubiere vencido el plazo para hacerla, dará por terminado el procedimiento; pero Fetratel podrá plantear nuevamente el caso ante la Comisión Tripartita de Arbitraje siempre que concurren las siguientes circunstancias:
  - a)** Que el planteamiento del asunto ante la Comisión de Conciliación, se haga antes del vencimiento del plazo que para ello fija el primer párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación).
  - b)** Que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión de Conciliación.
  - c)** Que el planteamiento del caso ante la Comisión Tripartita de Arbitraje se haga dentro del plazo que señala el último párrafo del numeral 1 de la cláusula N° 87 (Comisión de Conciliación).
- C.** Si para la fecha en que se dicte la decisión de la cuestión previa referida en el numeral anterior, ha transcurrido el plazo para ejercer el derecho a concurrir a la Comisión de Conciliación, la declaratoria con lugar de la misma pondrá fin a la reclamación y ésta no podrá presentarse nuevamente.
- D.** La declaratoria con lugar de las cuestiones previas previstas en los literales c, d, e, f y g del artículo 12 de este documento, pone fin a la reclamación, con fuerza de decisión definitiva.

### **SECCIÓN 3a**

#### **CONTESTACIÓN, PRUEBAS Y DECISIÓN**

##### **Artículo N° 17**

#### **CONTESTACIÓN OPORTUNIDAD**

La contestación de la reclamación tendrá lugar en la oportunidad que señala el artículo 11 de este documento o, si se hubieren opuesto cuestiones previas, en las siguientes oportunidades:

- A.** A la hora señalada del segundo día hábil después de declaradas sin lugar todas las cuestiones previas, o
- B.** A la hora señalada del segundo día hábil después de vencido el lapso de que trata el literal b del artículo 16 de este documento, cuando dentro del mismo el reclamante hubiere satisfecho los requisitos exigidos.

##### **Artículo N° 18**

#### **PRUEBAS Y PERÍODO DE PRUEBAS**

1.- Después de contestada la reclamación del despido, conforme a lo previsto en el artículo 17 de este documento o precluída la oportunidad sin haberse contestado, se entenderá abierto un lapso probatorio que constará de cuatro (4) días hábiles para la promoción y de seis (6) días hábiles para la evacuación que se contarán a partir de la admisión.

Las pruebas se agregarán al expediente el mismo día de la admisión y hasta entonces las partes no tendrán acceso a ellas.

Si al vencimiento de los lapsos señalados quedare por evacuar alguna prueba, la Comisión podrá prorrogar el lapso de evacuación hasta por cinco (5) días hábiles.

Dicha prórroga se acordará el día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso principal de evacuación y correrá a partir del día hábil inmediato siguiente al expresado acuerdo, inclusive.

Dentro del lapso de pruebas o su prórroga, la Comisión podrá ordenar de oficio la evacuación de las pruebas que estime convenientes o necesarias para la formación de su criterio sobre el problema planteado.

La Comisión podrá ordenar que las partes o sus representantes rindan declaración sobre determinados hechos de los cuales tengan conocimiento personal y directo y que sean de interés para la solución del asunto, pero no deberá admitirse la prueba de posiciones juradas.

La Comisión Tripartita de Arbitraje apreciará libremente las pruebas evacuadas, de acuerdo con la condición de árbitros arbitradores de sus miembros.

2.- La declaración de los testigos se efectuará en la ciudad de Caracas en presencia de los miembros de la Comisión Tripartita de Arbitraje. Cuando la Empresa promueva la testimonial de un trabajador cuya localidad de trabajo esté ubicada fuera de la ciudad de Caracas, éste tendrá derecho a exigir que la Empresa le pague los gastos de transporte en que deba incurrir y los viáticos. El monto de dichos viáticos se fijará sobre la base de las reglas establecidas en la cláusula N° 68 (Viáticos por Atención Médica Fuera de la Localidad de Trabajo).

No obstante lo previsto en la primera parte de este numeral, la Comisión Tripartita de Arbitraje podrá autorizar que la declaración la rinda el testigo en su propia localidad de trabajo, a solicitud de cualquiera de las partes, en consideración a los costos de traslado del testigo o en virtud de razones administrativas. En estos casos, la declaración la presenciará un funcionario sustanciador ad-hoc que será designado por la Comisión Tripartita de Arbitraje. El costo de traslado y viáticos de este funcionario se calcularán de igual manera que para los testigos y será sufragado por la parte solicitante. Los honorarios del funcionario especial de sustanciación serán fijados de común acuerdo entre la Comisión Tripartita de Arbitraje, la Empresa y Fetratel y serán sufragados por la parte solicitante.

3.- Los testigos tendrán derecho al permiso remunerado de que trata el literal C del numeral 1 de la cláusula N° 16 (Permisos Remunerados).

#### **Artículo N° 19**

#### **CONCLUSIONES ESCRITAS**

Al segundo (2°) día hábil inmediato siguiente al vencimiento del lapso de pruebas o de su prórroga, las partes podrán presentar sus conclusiones escritas.

#### **Artículo N° 20**

#### **DECISIÓN DEFINITIVA Y COSTOS**

Al quinto (5°) día hábil inmediato siguiente al fijado para la presentación de las conclusiones, la Comisión decidirá si el despido es procedente o no. Si lo declara procedente, el trabajador despedido solo tendrá derecho a los pagos previstos en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo) de esta Convención Colectiva, en los términos allí señalados.

Si la Comisión declara improcedente el despido, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su localidad de trabajo, en su misma clase de cargo o en clase de cargo similar de igual nivel de remuneración, si así lo solicita y se presenta a su centro de trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión de la Comisión Tripartita de Arbitraje.

Si el trabajador decide no reincorporarse o no lo hace dentro del lapso establecido recibirá los pagos establecidos en la cláusula N° 57 (Pago de Prestaciones Sociales y Demás Beneficios e Indemnizaciones por Terminación del Contrato de Trabajo).

Cuando la Comisión Tripartita de Arbitraje declare improcedente el despido, el trabajador tendrá derecho a los salarios básicos dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de la

decisión arbitral y el tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la de la decisión arbitral se considerará a todos los efectos, como tiempo efectivo de servicios.

Ninguna de las partes podrá válidamente pretender que la otra le resarza los gastos en que hubiere incurrido con ocasión o con motivo de su intervención en procedimientos de los establecidos en este Capítulo II, ni siquiera cuando resulte plenamente favorecido en la definitiva.

## **ANEXO "I" CLUBES SOCIALES**

### **CAPÍTULO I PARTE INTRODUCTORIA.**

#### **Artículo N° 1 OBJETO**

Este documento tiene como objeto establecer y regular las contribuciones y demás beneficios que durante la vigencia de esta Convención Colectiva, la Empresa concederá a los clubes sociales de sus trabajadores.

### **CAPÍTULO II Artículo N° 2 CONCEPTO DE CLUB SOCIAL**

La alocución Club Social, se refiere a la asociación civil con personalidad jurídica propia, constituida exclusivamente por trabajadores de la Empresa con fines recreativos, artísticos, deportivos, sociales y en general, culturales.

#### **Artículo N° 3 CONDICIONES PARA LOS CLUBES SOCIALES**

1.- A los efectos de que la Empresa pueda llevar un control de todos aquellos aspectos que tengan relevancia para el pago de las contribuciones a que se contrae este documento, los Clubes Sociales están sujetos a la obligación de inscribirse en un registro que llevará la Gerencia de Facilidades al Personal de la Empresa.

En el acto de solicitar su inscripción, los Clubes Sociales deberán acompañar copia certificada de su Acta Constitutiva y Estatutos, así como una relación detallada de sus miembros, con indicación del nombre de éstos y del número de carnet del trabajador.

Mientras el Club no haya cumplido con la obligación que se establece en este numeral, no tendrá derecho a recibir ninguna de las contribuciones establecidas en este documento.

Se exceptúan de lo anterior, los Clubes Sociales que actualmente están funcionando y a los cuales la Empresa les viene otorgando una asignación mensual, los cuales tendrán un plazo de doce (12) meses,



a partir de la fecha del depósito legal de esta Convención Colectiva, para cumplir con los requisitos antes señalados.

2.- A los mismos efectos establecidos en el numeral 1 de este artículo, los Clubes Sociales estarán obligados a participar a la Empresa, a través de la Gerencia de Facilidades al Personal, y al respectivo Sindicato, cualquier cambio o modificación en su Acta Constitutiva o Estatutos, así como del número de Miembros que ingresen o egresen del respectivo club.

#### **Artículo N° 4**

#### **CONTRIBUCIÓN PARA LOS CLUBES SOCIALES**

1.- A los fines de contribuir con los gastos de los clubes sociales actualmente en funcionamiento, la Empresa otorgará la cantidad de **DIEZ MIL BOLIVARES (Bs. 10.000,00)**, por el tiempo de vigencia de esta Convención, para ser distribuidos entre todos los clubes sociales.

2.- Además de las contribuciones establecidas en el numeral 1 de este artículo, la Empresa concederá a los Clubes Sociales servicio telefónico en las condiciones que se indican en el capítulo III de este documento.

3.- La oportunidad en que la Empresa pagará a los Clubes Sociales las contribuciones establecidas en el numeral 1 de este artículo, se establece en el capítulo III de este documento.

#### **Artículo N° 5**

#### **PROHIBICIONES**

1.- Queda expresamente prohibido a los Clubes Sociales:

- A.** Dedicarse a fines contrarios o diferentes de los indicados en el artículo N° 2 de este documento.
- B.** La realización de actos contrarios a la moral o a las buenas costumbres.

2.- Cualquier infracción a las anteriores prohibiciones deberá ser denunciada al Sindicato respectivo, a Fetratel y a la Empresa, los cuales constituirán una Comisión que estudiará la denuncia y, en caso de resultar comprobada, tomará las medidas que estime convenientes.

#### **CAPÍTULO III**

#### **RÉGIMEN DE CONTRIBUCIONES**

#### **Artículo N° 6**

#### **PAGO DE LA CONTRIBUCIÓN ANUAL PARA CADA CLUB SOCIAL**

La participación de cada Club Social en la contribución a que se contrae el aparte 1.1 del artículo 4° de este documento, la pagará la Empresa, en mensualidades de igual monto por meses vencidos, a partir del primer mes de vigencia de esta Convención.

#### **Artículo N° 7**

#### **SUPERVISIÓN**

1.- La Empresa y el sindicato que funcione en la localidad de cada Club Social, se reservan el derecho de practicar, conjunta o separadamente, auditorias en la contabilidad del respectivo Club, cuyo resultado será sometido a la consideración de una Comisión Bipartita, en caso de que la misma refleje irregularidades en la administración de las contribuciones otorgadas conforme a este documento.

2.- La suma recibida por los Clubes Sociales conforme a lo contemplado en el artículo 4° de este documento, deberá ser invertida para su sostenimiento o para efectuar mejoras en sus sedes o de sus inventarios. De comprobarse que se destinan a fines distintos, las partes estudiarán las medidas necesarias para corregir las irregularidades, pudiendo acordar inclusive la suspensión temporal del pago de la contribución mensual.

3.- En los casos de disolución o cierre del Club Social, cesará la obligación de la Empresa relativa a la concesión de las contribuciones establecidas en el artículo 4º de este anexo. Las partes, previo acuerdo, destinarán las cantidades retenidas como contribución para los Clubes Sociales que se crearen en el futuro.

#### **Artículo N° 8**

#### **SERVICIO TELEFÓNICO**

1.- La Empresa concederá a los Clubes Sociales urbanos que lo soliciten, una exoneración de la obligación de pago del servicio telefónico en las condiciones siguientes:

- A.** La exoneración comprenderá el servicio de una (1) línea telefónica para cada Club Social instalada en su sede, que será exonerada del pago de la renta básica del plan básico.
- B.** Los Clubes Sociales deberán cancelar puntualmente a la Empresa cualquier exceso por sobre los cupos máximos exonerados.

2.- Si el Club Social incurre en alguna de las causales de suspensión o de retiro de servicios según el Reglamento de Servicio Telefónico, el servicio será suspendido o retirado sin que la Empresa deba al Club Social suma alguna por daños y perjuicios.

#### **Artículo N° 9**

#### **SOLICITUDES**

En caso de creación de nuevos Clubes Sociales, Fetratel y la Empresa estudiarán la posibilidad de contribuir con sus gastos de sostenimiento, los cuales de concederse será previo cumplimiento, por parte del respectivo Club, de los requisitos exigidos en el artículo 3º de este anexo.

## **ANEXO "J" CONTRIBUCIONES PARA EL 1º DE MAYO**

### **CAPÍTULO I OBJETO**

Este documento tiene como objeto, fijar la cuantía y demás condiciones de las contribuciones que la Empresa dará a los sindicatos con ocasión de la conmemoración del Primero de Mayo (Día del Trabajador). Corresponderá a la Empresa organizar todos los actos relativos a la celebración del Día del Telefonista (28 de Junio).

### **CAPÍTULO II CUANTÍA DE LAS CONTRIBUCIONES**

#### **Artículo N° 2 CUANTÍA DE LAS CONTRIBUCIONES**

- 1.- La Empresa contribuirá anualmente con los sindicatos para la conmemoración del 1º de Mayo con **TRESCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 300,00)** por cada trabajador afiliado al sindicato respectivo.
- 2.- El monto de las contribuciones a que se refiere el Numeral 1 de este artículo deberá destinarse exclusivamente a la conmemoración del 1º de Mayo (Día del Trabajador), dicho monto no es acumulable total ni parcialmente de un año para otro, ni de una fecha para otra, ni transferible de un sindicato para otro.

#### **Artículo N° 3 PAGO DE LA CONTRIBUCIÓN**

A los efectos del pago de la contribución establecida en este documento el sindicato deberá solicitarlo por lo menos con dos (2) meses de anticipación al primero de mayo de cada año, durante la vigencia de esta Convención. El pago respectivo se hará, por lo menos, treinta (30) días antes de la conmemoración de los actos y previo cumplimiento de los requisitos antes señalados.

## **ANEXO "K" RÉGIMEN DE CARRERA TÉCNICA**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo N° 1 OBJETO**

Este documento tiene como objeto regular los ingresos y promociones a un cargo superior del personal de la Empresa, clasificado en la serie de Auxiliares y Técnicos de Telecomunicaciones.

#### **Artículo N° 2 DEFINICIONES**

Las definiciones establecidas en la cláusula N° 2 (Definiciones) y los demás documentos anexos de esta Convención, se utilizarán a los efectos de la interpretación de las disposiciones de este documento. Además, a los mismos efectos, se utilizarán las siguientes definiciones:

- 1.- CURSO:** Conjunto formado por una o más asignaturas teóricas, teórico-prácticas o prácticas, destinadas a satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento requeridas por una clase de cargo.
- 2.- AÑO DE EXPERIENCIA:** Se define como unidad para computar la experiencia de trabajo al "Año de Experiencia" (A.E.) y equivale a cuarenta (40) semanas de trabajo efectivo en una determinada especialidad con evaluación positiva. Las pasantías y prácticas en servicio se computarán como experiencia de trabajo.
- 3.- ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO:** Modalidad de enseñanza que consiste en la ejecución dirigida de actividades prácticas atendiendo a los objetivos de adiestramiento de una asignatura y que se cumple en los sitios de trabajo establecidos por la Empresa.
- 4.-PASANTÍA:** Actividad práctica que realiza el trabajador como parte de su proceso de capacitación, mediante el cumplimiento de programas preestablecidos.
- 5.- EVALUACIÓN DE ACTUACIÓN EN EL CARGO:** Proceso sistemático y periódico que permite a los supervisores calificar el desempeño de un trabajador en el cargo que ocupa.
- 6.- EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:** Proceso destinado a determinar el grado de aprendizaje logrado por el participante en función de los objetivos planteados en el programa de instrucción.
- 7.- CERTIFICACIÓN:** Es el proceso de pruebas por las cuales pasa el trabajador en el Centro de Estudios en Telecomunicaciones (CET) con el fin de verificar su grado de conocimientos, experticias y habilidades técnicas.

#### **Artículo N° 3 RÉGIMEN GENERAL**

La carrera de Técnico en Telecomunicaciones está constituida por una serie de disposiciones que regulan su constitución, implementación y administración, en la cual se contemplan todas las áreas técnicas que conforman las diferentes especialidades: conmutación, transmisión, planta externa, energía e investigación y sus respectivas sub-especialidades, así como cualquier área de tecnología aplicada que se desarrolle y se incorpore a la plataforma tecnológica de la Empresa.

#### **Artículo N° 4**

La serie del Técnico en Telecomunicaciones está constituida por las clases de cargo de auxiliares y técnicos cuya clasificación y características aparecen en el Manual de Clasificación de Clases de Cargo de la Empresa.

#### **Artículo N° 5**

Se entiende por "ESPECIALIDAD" dentro de un área la subdivisión de la misma, caracterizada por un tipo de tarea y una serie de conocimientos similares para cada cargo. El ingreso y desarrollo de un trabajador se realizará en una especialidad determinada, a excepción de lo previsto en el artículo 13 de este Anexo.

#### **Artículo N° 6**

a.- Los niveles de los títulos de cargos que forman la carrera del Técnico en Telecomunicaciones se rige por la escala salarial vigente, Anexo "A" (Escala Salarial y Lista Alfabética de Clases de Cargo).

b.- Las descripciones de clases de cargos de la serie de Técnico en Telecomunicaciones están contenidas en el manual descriptivo de clases de cargo vigente para la Empresa. Cualquier modificación a la serie de Técnicos en Telecomunicaciones se efectuará previo estudio realizado por la unidad técnica correspondiente y de común acuerdo con Fetratel.

#### **Artículo N° 7**

##### **INGRESOS Y PROMOCIONES EN LA CARRERA**

El ingreso y promoción a la Carrera de Técnico en Telecomunicaciones se efectuará a través de:

##### **1.- RECLUTAMIENTO EXTERNO:**

1.1. Cuando este se efectuare en uno de los niveles de ingreso previstos en la carrera, al cumplir los requisitos de reclutamiento y selección que se determina en cada caso y al aprobar los cursos correspondientes al nivel de ingreso y especialidad, según se indica en el cumplimiento de este anexo y siempre que realice satisfactoriamente el proceso de certificación correspondiente.

1.2. En casos especiales, por necesidades de servicio, podrán hacerse ingresos de personal a otros niveles, siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por el cargo, se haya agotado el procedimiento establecido en la cláusula N° 10 (Ascensos) y se realice satisfactoriamente el proceso de certificación.

##### **2.- PROMOCIÓN INTERNA:**

Las promociones de la Carrera de Técnico se efectuarán atendiendo a las disposiciones establecidas en la cláusula N° 10 (Ascensos).

#### **Artículo N° 8**

Los trabajadores clasificados en la Carrera de Técnico en Telecomunicaciones, podrán solicitar acreditabilidad de estudios mediante solicitud escrita dirigida al sindicato respectivo, quien a su vez hará la tramitación correspondiente.

1.- Serán acreditables los estudios realizados en cursos de suficiente nivel, en las materias exigidas para los cargos, dictados por instituciones y por profesores o instructores de la calidad mencionada.

2.- Será acreditable el conocimiento logrado por experiencia en forma autodidacta. Al efecto, en casos negativos, se constituirá una Comisión Bipartita Empresa-Fetratel que evaluará los conocimientos del trabajador solicitante.

2.1. Las pruebas que acrediten la experiencia y/o estudios, podrán ser teóricas, teóricas prácticas o prácticas, dependiendo del tipo de actividades y conocimiento a evaluar.

2.2. Las pruebas a los trabajadores del área de Planta Externa, especialidades: Instalación, reparación, mesa de prueba y cables y los del área de conmutación, serán prácticas y referentes al equipo en donde realizan sus actividades de acuerdo con el nivel técnico que tengan en el cargo que desempeñan y el cargo inmediato superior.

2.3. Las decisiones de la comisión bipartita para considerar tales casos negativos, se harán del conocimiento del Sindicato en un lapso no mayor de dos (2) meses contados a partir de la fecha de hecha la solicitud por parte del Sindicato.

3.- No serán acreditables los estudios realizados en cursos en los cuales no se califique el aprovechamiento, no se constate y verifique la asistencia de los participantes, así como tampoco los realizados en cursos que sean de nivel insuficiente o en materias distintas a las requeridas por el cargo.

4.- No serán acreditables los cursos de reciclaje ni aquellos que no sean necesarios para el desempeño de las funciones descritas para cada cargo.

#### **Artículo N° 9**

Para cambiarse de una especialidad a otra de la carrera, es necesario hacer equivalencia de requisitos de formación ya aprobados y aprobar aquellos cursos que se determinen como necesarios para completar su formación dentro de la nueva especialidad.

#### **Artículo N° 10**

Producto de los procesos de certificación, la Empresa efectuará la programación de los cursos de formación y/o adiestramiento para el personal clasificado en la carrera técnica. La Empresa se compromete a entregar a Fetratel la programación anual de dichos cursos.

#### **Artículo N° 11**

Todo trabajador tiene derecho a cursar dentro del lapso establecido en la carrera los cursos previstos para su desarrollo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente anexo.

#### **Artículo N° 12**

Los trabajadores incluidos en la Carrera de Técnico en Telecomunicaciones que ocupen un cargo de la organización permanente, devengarán la misma remuneración correspondiente a su título si el cargo fuese de menor grado de remuneración y, en caso contrario, percibirán un bono equivalente a la diferencia de su sueldo.

#### **Artículo N° 13**

Cuando un técnico que ocupe un cargo de la organización permanente regrese a sus actividades dentro de la carrera, se le asignará el título correspondiente a los requisitos que tenga acumulados.

#### **Artículo N° 14**

El aumento por efecto de la promoción de un trabajador a un cargo superior clasificado en la Carrera de Técnico en Telecomunicaciones, se regirá por lo establecido en la cláusula N° 10, Artículo 7, (Ascensos) de esta Convención.

#### **Artículo N° 15**

Lo no previsto en el presente documento será resuelto de común acuerdo entre las partes Empresa Fetratel.

### **MEDIDAS TRANSITORIAS**

1.- La Empresa dictará cursos de nivelación para aquellos trabajadores que así lo requieren.

2.- Para los efectos de la administración de este documento se constituirá una comisión Empresa Fetratel, la cual deberá reglamentar todos los aspectos referentes al mismo y de acuerdo con los siguientes supuestos:

2.1. La determinación de las necesidades de adiestramiento se efectuará en función de las necesidades de la Empresa y atendiendo a las siguientes modalidades:

- a.- Mejoramiento para el mantenimiento de la planta.
- b.- De acuerdo con los planes de expansión de la planta.

## **ANEXO “L” EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y DOTACION DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **CAPÍTULO I**

Parte Introductoria

#### **Artículo N° 1**

##### **OBJETO**

Este documento tiene por objeto determinar las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación a la dotación de los equipos de protección personales y colectivos tanto a los trabajadores como a los diferentes centros y unidades de trabajo.

#### **Artículo N° 2**

##### **DEFINICIONES**

##### **A.- EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL**

Implemento, dispositivo, accesorio o indumentaria que las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo exigen su dotación o suministro al trabajador por parte de la Empresa, y que obedecen a criterios técnicos y de protección de acuerdo a los factores de riesgos o procesos peligrosos a los cuales aquellos están expuestos en el cumplimiento de sus labores. El uso del mismo es de carácter personal para el trabajador.

##### **B.- EQUIPO DE PROTECCION COLECTIVO**

Aquel implemento que las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo exigen su existencia y permanencia en el centro o unidades de trabajo, el cual debe ser provisto por la Empresa y obedecen a criterios técnicos y de protección de acuerdo a los factores de riesgos presentes en los centros o unidades de trabajo. El uso del mismo es de carácter colectivo para los trabajadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo N° 3**

##### **DECLARACIÓN GENERAL**

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la dotación y uso de los equipos de protección personal están considerados como un deber y un derecho tanto para el trabajador como para la Empresa. En vista de ello, la Empresa en ningún caso podrá exigir a sus trabajadores el cumplimiento de labores, cuando por la naturaleza de las mismas se requiera del uso de equipos de protección y éstos no los hayan recibido por parte de aquella en cantidad y calidad suficiente; o los que hubieren recibido no cumplan las especificaciones técnicas y de seguridad. Esto no implica que el trabajador deje de disfrutar íntegramente su salario y demás beneficios legales y contractuales.

De igual forma se procederá en el caso de vehículos, herramientas y útiles de trabajo que no llenen las condiciones mínimas de seguridad.

En este mismo sentido, la Empresa quedará facultada para accionar los mecanismos legales establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo y la Lopcymat al verificar que el trabajador está haciendo uso incorrecto o no está haciendo uso del equipo de protección personal, o por aquellas acciones u omisiones que comprometan el buen funcionamiento de los sistemas de seguridad y de control de las condiciones seguras de trabajo instalados en la Empresa y sus vehículos.

#### **Artículo N° 4**



## **INSPECCIONES**

La Empresa y el sindicato respectivo, en forma conjunta o separada practicarán inspecciones periódicas en los centros o unidades de trabajo para determinar el grado de cumplimiento por parte de la Empresa en la dotación de los equipos de protección personal, y del correcto uso de los mismos por parte del trabajador, y así contribuir a la efectiva realización de las previsiones del artículo 1 de este documento.

A los fines antes señalados, el sindicato hará la correspondiente solicitud escrita al representante de la Empresa, para realizar la inspección, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.

En caso de centros de trabajo extra-urbanos u otras ciudades dentro de la jurisdicción del Sindicato, la Empresa costeará los gastos de traslado según la normativa de viáticos vigente. De igual forma se cumplirá y se hará cumplir con todo lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

### **Artículo N° 5**

#### **SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Para la selección de los equipos de protección personal se deberá tomar en cuenta los siguientes parámetros:

- Los riesgos asociados al puesto o actividad de trabajo.
- Condiciones antropométricas del trabajador.
- Calidad de los equipos.
- Especificaciones técnicas requeridas.
- Opinión de la Gerencia Seguridad Industrial, Higiene y Ambiente de la Empresa.
- Demás disposiciones legales aplicables en la materia.

### **Artículo N° 6**

#### **ENTREGA DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

1) Los equipos de protección personal deberán ser entregados al trabajador antes de iniciar las labores o actividades que requieran obligatoriamente del uso de los mismos.

2) La entrega del equipo de protección personal deberá hacerse constar por escrito, conservando un original en el expediente laboral del trabajador. Dicha constancia de entrega deberá contener, entre otros elementos: nombre y apellido del trabajador, cédula de identidad del trabajador, número de personal del trabajador, área y gerencia a la que está adscrito el trabajador, identificación y detalle del o los equipos que se les están entregando, motivo de la entrega (primera entrega, daño, por pérdida, por robo o actualización), fecha de entrega, firma, nombres y cargo de quien entrega y recibe, respectivamente.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

La Empresa dotará de un (1) par de calzados de seguridad o de un (1) par de botas (plástico caña alta o de cuero caña alta o ambas) por año para los trabajadores que de acuerdo a la naturaleza de sus labores y conforme a lo establecido en el artículo 9 sección primera del capítulo III de este documento, así lo requieran. Dicha dotación deberá verificarse en el mismo momento en que se lleve a cabo la primera entrega de los uniformes de trabajo conforme a las previsiones del Anexo "F" (Uniformes de Trabajo) de esta Convención. Cuando el trabajador reciba botas y calzado de seguridad por primera vez, la dotación será de dos (2) pares de botas o dos (2) pares de calzados de seguridad, según corresponda.

### **Artículo N° 7**

#### **USO Y CUIDADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL**

1) El uso de los equipos de protección personal es de carácter obligatorio por parte del trabajador.

2) El trabajador deberá hacer uso correcto de los equipos de protección personal que les sean entregados, reportando a su supervisor inmediato cualquier inconveniente, desperfecto, pérdida o extravío que se presenten con los mismos.

3) Los trabajadores son responsables ante la Empresa por los equipos de protección personal que hayan recibido mediante comprobante de entrega. En caso de pérdida por cualquier causa, les serán descontados al trabajador por la Empresa a menos que el trabajador demuestre que de su parte no hubo culpa en tal pérdida.

#### **Artículo N° 8**

#### **REEMPLAZO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

1. Los equipos de protección personal que reciban los trabajadores conforme a las previsiones de la Sección Primera del capítulo III de este documento, serán reemplazados de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Fecha de vencimiento o finalización de vida útil. En el caso de calzado de seguridad se estima una vida útil de un año.
- b) Deterioro, cuando no cumplan con el objetivo de protección. En el caso del calzado de seguridad y de la chaqueta contra el frío para que proceda la sustitución de los mismos el trabajador estará obligado a devolver los deteriorados a la Empresa.
- c) Pérdida o extravío.
- d) Cambio de especificación técnica. A los efectos que el reemplazo de los equipos de protección se haga inmediatamente al momento de ser requerido, la Empresa mantendrá suficiente existencia en sus almacenes y en los centros de trabajo donde no haya almacén y requieran dichos implementos.

#### **CAPÍTULO III**

#### **EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONALES Y COLECTIVOS**

#### **SECCIÓN 1ª**

#### **EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DE ACUERDO A LA ACTIVIDAD QUE REALIZA EL TRABAJADOR**

#### **Artículo N° 9**

#### **CLASES DE CARGOS QUE LES CORRESPONDE DOTACION DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL**

Los trabajadores que de acuerdo a los cargos que se enumeran en el presente artículo realicen las actividades que se encuentran reflejadas en el cuadro intitulado **“EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL POR ACTIVIDAD”** previsto en el numeral 1 artículo 9 de este capítulo III, deberán ser dotados de los equipos de protección personal que se describen en el mismo:

- Cablista GGTO.
- Técnico Integral de Redes I GGTO.
- Auxiliar de Telecomunicaciones.
- Técnico Telecomunicaciones I, II, III y IV.
- Asistente de Almacén.
- Auxiliar Integral de Telecomunicaciones.
- Operador de Centros de Servicios I Y II.
- Técnico Avanzado, Transmisión, Conmutación, Energía y Red de Acceso.
- Técnico Telecomunicaciones, Transmisión, Conmutación, Energía y Red de Acceso.
- Técnicos en Sistemas de Telecomunicaciones.
- Técnicos Integral en Telefonía Compartida.
- Técnico Especialista. Cables Submarinos GGTO.
- Técnico Especialista de Telecomunicaciones GGT.

- Técnico Especialista Internacional GGTO.
- Técnico Especialista Telefonía Pública GGTO.

Adicionalmente, la Empresa conviene en dotar de los equipos de protección personal a los trabajadores de las áreas técnicas que ocupen cargos que no están enumerados en el presente artículo, pertenecientes a áreas técnicas y de otra índole donde se realicen labores cuya naturaleza tiendan a la exposición del trabajador a factores de riesgos en el puesto y ambiente de trabajo, de conformidad a lo establecido en la Lopcymat y/o por recomendación del Comité de Salud y Seguridad Laboral. En estos casos el supervisor deberá hacer el requerimiento de los respectivos equipos de protección personal.

#### Artículo N° 10

### EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL SEGÚN ACTIVIDAD DESEMPEÑADA POR EL TRABAJADOR

1.- El trabajador que de acuerdo a su cargo realice alguna de las actividades que se reflejan en el siguiente cuadro intitulado “EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL POR ACTIVIDAD”, recibirá los equipos de protección que se indican al lado de cada tipo de actividad, cuando la naturaleza de la labor a realizar así lo exija.

**EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL POR ACTIVIDAD**

Actividades	Trabajos en redes subterráneas	Trabajos en redes aéreas	Trabajos en estructuras de soporte de antenas	Trabajos en redes energizadas	Trabajos en almacenes	Trabajos en talleres de reparación	Trabajos de supervisión /inspección de infraestructura	Trabajos en centros de datos y equipos	Trabajo en zonas foráneas
EPP / IS									
Casco de Seg. Con barboquejo	X	X		X	X		X		
Anteojos cubre lentes contra polvo e impacto	X	X		X	X	X	X		
Guantes de Seg. de cuero o carnaza	X	X		X	X	X			
Calzado de Seg. tipo brodekin	X	X		X - E	X	X	X		
Respirador contra partículas de polvo	X		X - A	X	X	X	X		X - A
Impermeable (en caso de lluvia)	X	X					X		X
Chaleco de Seg. (tráfico)	X	X			X		X		
Botas de plástico caña alta (hule)	X						X		X - A
Kit de protección contra caídas		X - C	X - B						
Guantes dieléctricos		X - A		X - A					
Protector auditivo (Copa)				X - D	X				
Chaqueta contra el frío		X	X	X			X	X	X
Delantal protector de salpicaduras químicas				X - A-F					

Botas de cuero caña alta							X		X
--------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---

**LEYENDA:**

- A. A los trabajadores que por la naturaleza de la labor así lo requieran.
- B. Componentes del Kit de protección contra caídas: Arnés Integral, elemento de amarre o sujeción (Grillon), descendedor asegurador, casco sin visera para torreros, mosquetones con bisel de seguridad, bolso de transporte, mosquetón simple, portaherramientas, absolvedor de energía, anilla de cintas, linterna tipo cintillo, lentes de protección solar, guantes para trabajos en torres, calzado para trabajos en torres.
- C. Componentes del Kit de protección contra caídas para trabajos en postes: Arnés corporal clase III, eslinga de posicionamiento (2 piezas), acolchado para cinturón, cinturón de seguridad (opcional), cinta de amarre al poste, eslinga de amortiguación contra caídas.
- D. Operaciones en sala de motores.
- E. Con certificación de resistencia dieléctrica, igual o mayor a 20 Kv.
- F. Operaciones en sala de baterías.

2.- En aquellas unidades donde se realicen trabajos de esmerilado y de soldadura se deberá dotar de equipos de protección personal a los trabajadores que de acuerdo al cargo realicen dichas actividades, de la siguiente manera:

- A. Trabajos de Esmerilado: Careta cara completa; Pechera o delantal de cuero; Guantes de carnaza o cuero antebrazo; Protector auditivo tipo copa; Calzado de seguridad tipo brodekin; Polainas de cuero (en caso de aplicar).
- B. Trabajos de Soldadura: Careta cara completa para soldadura; Pechera o delantal de cuero; Guantes de carnaza o cuero antebrazo; Calzado de seguridad tipo brodekin; Polainas de cuero (en caso de aplicar). Parágrafo único: Para la dotación de equipos de protección en casos no contemplados en los artículos 9 y 10 de este capítulo III (casos excepcionales), será consultada la Gerencia Seguridad Industrial, Higiene y Ambiente de la Empresa, a los fines de determinar su pertinencia o no.

**Sección 2ª**

**EQUIPOS DE PROTECCION COLECTIVOS:**

**Artículo N° 11**

**EQUIPOS DE PROTECCION Y DISPOSICIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LAS UNIDADES QUE OPEREN CON VEHICULOS Y EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

1. Las unidades que operen con vehículos deberán acatar las disposiciones de seguridad industrial, higiene ocupacional, protección ambiental y uso adecuado de vehículos contemplados en las normas y lineamientos de la Empresa y ser dotadas de los equipos de protección colectivos siguientes:

- A. La Empresa mantendrá los vehículos de su propiedad que deban utilizar los trabajadores en la prestación de sus servicios en perfectas condiciones de seguridad. El trabajador que conduzca alguno de esos vehículos comunicará a la Empresa cualquier desperfecto que advierta.
- B. Las camionetas de instalación y reparación, de cablistas y los camiones de linieros y construcción, estarán dotados con recipientes de agua potable fría.
- C. Todo vehículo estará dotado de por lo menos un (1) extintor de incendio de polvo químico seco de 10 Lb, triángulo de seguridad, gato neumático o hidráulico, caucho de repuesto y llave respectiva.

- D.** Los vehículos empleados para el traslado de trabajadores a las estaciones repetidoras o los miembros de las cuadrillas, estarán dotados de un equipo de comunicaciones.
  - E.** Según la naturaleza de los riesgos correspondientes cada vehículo estará dotado de gabinetes de primeros auxilios debidamente dotados. Igualmente, se instruirá a los respectivos trabajadores, acerca del mejor uso y aprovechamiento de ese equipo.
2. Todos los centros de trabajo deberán dotarse de extintores de incendio y gabinete de primeros auxilios debidamente dotados, todo ello según la naturaleza de los riesgos correspondientes.