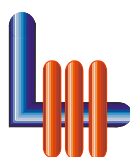


Convención Colectiva para los
Trabajadores de la Industria de la
Construcción (CCTIC)
Lapso: 2001-2003

**Vigente a partir del 16-05-01
(Vigente hasta que sea sustituida por
una nueva en el 2004).**

Aprobada por la Cámara y el Sindicato
de la Construcción (Tramitado ante el
Ministerio del Trabajo)

Recopilado por DataLaing



La JUNTA DE ARBITRAJE -constituida para “conocer y resolver sobre la Convención Colectiva de Trabajo que registró para la rama de la Industria de la Construcción, Conexos y Similares, conforme al procedimiento previsto en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, en lo sucesivo) y juramentada por ante la Ministra del Trabajo el 20 de marzo de 2001- procede a dictar, con el voto unánime de sus integrantes y dentro del término establecido -por haber sido prorrogado el original de conformidad con auto de 2 de mayo de 2001 notificado al Despacho del Trabajo el 4 del mismo mes y año- el siguiente Laudo Arbitral que se consignará por ante el Ministerio del Trabajo a los fines legales consiguientes, especialmente el de su notificación a los interlocutores sociales a los efectos de lo previsto en el Código de Procedimiento Civil, artículo 251.

1. De conformidad con el Acta levantada –el 31 de enero de 2.000- por ante el Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspectoría Nacional y otros asuntos colectivos del Sector Privado, la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, MADERA, CONEXOS Y SIMILARES DE VENEZUELA (FETRACONSTRUCCIÓN), en representación (sic) de los Sindicatos afiliados, consignó, de conformidad con lo dispuesto en la LOT, artículos 468 y 529, “escrito de solicitud de convocatoria de una Reunión Normativa Laboral con alcance Nacional, para ser negociada y suscrita una Convención Colectiva de Trabajo que rijan las relaciones obrero-patronales de la industria de la Construcción y en este sentido, **requerimos para su negociación a la Cámara Venezolana de la Industria (sic) de la Construcción en representación de sus afiliadas**” (destacado de la Junta de Arbitraje) y acompañaron a la solicitud, entre otros documentos: “1. Proyecto de Convención Colectiva el cual constituye el Pliego de Peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral; 2. **Nómina de los patronos requeridos a negociar así como la de los trabajadores que le prestan servicios y que están afiliados a las organizaciones sindicales que representamos**”. Del Acta identificada se desprende que la Directora de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado dejó “constancia de haber recibido la documentación presentada (...) y en cuanto a la solicitud formulada por las partes (sic) supra identificadas, este Despacho se pronunciará oportunamente todo de conformidad con la” LOT.

2. Mediante Resolución No. 0741 de 13 de julio de 2000, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de 17 del mismo mes y año, el Ministerio del Trabajo decidió convocar “formalmente (...) a la CÁMARA VENEZOLANA DE LA INDUSTRIA (sic) DE LA CONSTRUCCIÓN, en representación de todas y cada una de sus empresas afiliadas (...), para que concurran (...) a la instalación de una Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad económica de la INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, CONEXOS Y SIMILARES, con ámbito de validez nacional”.

3. El 16 de agosto de 2000, mediante Resolución No. 0776, el Ministro del Trabajo, de conformidad con la LOT, artículo 542, designó al ciudadano **Inspector Nacional del Trabajo del Sector Privado**, para presidir la Reunión Normativa Laboral convocada tal como se especifica en el numeral anterior. En la misma fecha se llevó a cabo la reunión de instalación “de la primera de las reuniones conciliatorias”, donde los interlocutores sociales –

en presencia del Viceministro del Trabajo y de la Directora de Inspectoría Nacional y otros asuntos colectivos del Sector Privado- acordaron: a) negociar sobre la base del proyecto presentado el 31 de enero de 2000; b) participar –en un plazo de tres días hábiles- el nombre de los integrantes de la Comisión negociadora, la cual no consta en el expediente; c) el número de principales y suplentes que conformarían dicha Comisión; y d) se acordó llevar a cabo la próxima Reunión Conciliatoria el 24 de agosto de 2000.

4. En la última fecha mencionada, la Cámara Venezolana de la Construcción (CVC, en lo sucesivo) propuso: a) la prórroga de la convención vigente para la fecha por un plazo mínimo de un año; b) revisar “exclusivamente los puntos relacionados con la materia de aumento salarial” con sus implicaciones correspondientes; y c) “someter la fijación de las condiciones de trabajo que regirán a la industria durante el próximo período, a un arbitraje legal”. La Representación Sindical, luego de designar como su portavoz al Abogado Juan Carlos Navarro, rechazó la totalidad de las proposiciones en mesa, expresó que sus decisiones serían tomadas por unanimidad, y solicitó: a) incorporar a las reuniones tanto a los suplentes como a los asesores jurídicos y económicos; y b) discutir cláusula por cláusula el proyecto presentado. La primera de ellas fue aceptada por la CVC y, en relación con la segunda, contra ofertó que la discusión se llevara a cabo por “bloques de cláusulas”. La Presidencia, visto el acuerdo de ambos interlocutores, aceptó la incorporación a las reuniones de los suplentes y de los asesores; solicitó de las organizaciones sindicales adherentes la designación de sus portavoces [de la comparación de los encabezamientos de esta acta y de la mencionada en el numeral anterior, se desprende que fueron el Sindicato Único de Trabajadores de la Presa de Caruachi (SUTRACARUACHI) y el Sindicato de los Trabajadores de la Construcción (SINTRACON)]; aceptar reuniones extra Inspectoría; y exhortar a los participantes “a redactar la exposición contenida en el Acta a suscribir en esta fecha”.

5. De la tercera reunión conciliatoria no se encuentra en el expediente la primera página del Acta (folio 84), aun cuando se desprende de los folios 85 y 86 que la misma se llevó a cabo el 31 de agosto de 2000. En dicha oportunidad uno de los Sindicatos adherentes (SUTRACARUACHI) manifestó “su aspiración a que se les permita incorporar nuevas redacciones a las cláusulas contenidas en el Proyecto presentado por **FETRACONSTRUCCIÓN**, así como nuevos y eventuales planteamientos en la mesa de negociación”, lo cual –aceptado por Fetraconstrucción- fue rechazado por la CVC con fundamento en la LOT, artículo 536, y con el contenido del Acta de la Reunión de Instalación (**supra** 3, a). Asimismo, folios 88 a 100, ambos inclusive, la CVC consignó su respuesta a la posición sindical “manifestada en la segunda (sic) reunión conciliatoria (esto es, la celebrada el pasado 24 del mismo mes y año)”. En ella, además de rechazar algunas cláusulas del proyecto y criticar la redacción de otras, aprobaron las identificadas así: 2^a, 3^a, 4^a, 6^a, 11^a, 15^a, 16^a, 17^a, 18^a, 21^a 23^a, 24^a, 52^a, 57^a, 59^a, 60^a, 61^a, 62^a, 64^a, 80^a, 81^a, 86^a, 88^a, 89^a, 90^a, 91^a y 92^a. Finalmente, en relación con algunas de las “cláusulas sindicales” (63^a, 65^a, 67^a a 79^a y 82^a a 85^a, en uno y otro caso, ambas inclusive) observó que “en virtud de la imposibilidad de singularizarlas en específicos organismos sindicales, la representación sindical las estudie por bloque con la finalidad de adaptarlas y reajustarlas al campo económico”. Ambos interlocutores sociales, además, acordaron iniciar reuniones “extra inspectoría”.

6. En la cuarta reunión conciliatoria, las Organizaciones Sindicales ratificaron su posición en relación con las cláusulas identificadas en el documento anexo (folios 123 al 134, ambos inclusive), exigen nuevos pedimentos a los formulados en el proyecto presentado el 31 de enero de 2000 y dan por aprobadas todas las cláusulas aceptadas por la CVC indicadas en

el numeral precedente con excepción de la 4ª, 18ª y 62ª. A pesar de lo indicado, de la lectura del documento se desprende que no estaban de acuerdo con la redacción de las cláusulas 21ª y 23ª. La CVC, folios 115 a 122, el uno y el otro incluidos, contestó la exposición anterior y de la respuesta se desprende –además del rechazo a determinadas proposiciones- la aceptación de lo expuesto por el otro interlocutor social tanto en lo relacionado con la cláusula 7ª (beneficios anteriores, esto es, acoger la redacción propuesta en el proyecto), como con la sugerencia respecto al contenido de la cláusula 13ª (o sea, determinar las labores de altura o depresión).

7. A la quinta reunión conciliatoria, llevada a cabo el 14 de setiembre de 2000, no concurrió la CVC, lo cual dio lugar a que las organizaciones sindicales solicitaran del Despacho que emplazara a la representación de los empleadores “a continuar la negociación con las Organizaciones Sindicales, tal y como se convino en la instalación y posteriores reuniones de la Reunión Normativa Laboral”.

8. En la siguiente reunión conciliatoria, la CVC leyó un documento (folios 155-157) donde explana su posición, ratifica los escritos anteriores, fundamenta “la posibilidad de una proposición en asuntos económicos basados (sic) en el valor de la inflación correspondiente al año 2000”. Insiste en requerir, por considerarlo conveniente, “la presencia, como Observadores, de Representantes de los Entes del Estado, a quien más compete la rama de la construcción” y consigna “una lista de esas entidades a los fines solicitados”. Las Organizaciones Sindicales, a su vez, justificaron los cambios introducidos en el proyecto original con el alegato de que éste fue preparado con base en los índices macroeconómicos de 1999, por lo cual es de justicia, consideran, se adapten a la realidad del país. Consignaron, además, un escrito (folios 158 al 184, uno y otro incluidos) donde justifican nuevamente su petitorio y explanan los cambios solicitados. La CVC -en vista de los cambios introducidos que, a su juicio, conforman un nuevo petitorio pues se reforman 19 cláusulas y 13 son nuevas- declara recibirlo sin convalidarlo y solicitan un plazo de un mes para contestarlo. La Presidencia, de conformidad con la LOT, artículo 543, “expresó que (...) resolverá lo conducente por auto separado.

9. En el séptimo encuentro conciliatorio de los actores, llevado a cabo el 28 de setiembre de 2000, las organizaciones sindicales destacaron que no se trataba –como afirmaba la CVC- de un proyecto nuevo, sino de cambios debidos a los ocurridos en los índices macroeconómicos (de 1999 a 2000). Su interlocutor solicitó cinco semanas para estudiar el documento presentado y planteó, nuevamente, la posibilidad de celebrar reuniones fuera del Despacho. En nueva intervención, la representación laboral consideró excesivo el plazo pedido.

10. Tomando en consideración que la CVC, en la reunión del 21 de setiembre de 2000 (**supra** 7), no convalidó las nuevas propuestas presentadas por las organizaciones sindicales por constituir “una reforma del Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo” lo cual, a su juicio, era “improcedente (...) por las siguientes (razones): extemporaneidad de la presentación de las por ellos (sic) denominadas ‘nuevas peticiones y cláusulas’; inobservancia del artículo 516 de la Ley Orgánica del Trabajo, por cuanto esas peticiones no aparecen debidamente aprobadas conforme a Acta de Asamblea”. Asimismo, en tal oportunidad, solicitaron un plazo prudencial para analizar la propuesta e informar de la misma a la Cámara y centrales regionales, el Ministerio del Trabajo, mediante auto sin número de fecha 29 del mismo mes y año, decidió: aceptar las nuevas propuestas sindicales como parte del pliego por

considerar innecesaria la presentación de las Actas de las Asambleas sindicales por tratarse de una Reunión Normativa Laboral (RNL, en lo sucesivo); dar a la CVC un plazo de diez días hábiles para estudiarlas, sin que implicara una paralización del proceso negocial; y, finalmente, que tratándose de una RNL convocada de oficio, no obstante haberse iniciado a solicitud de parte, lo acordado en el día de su instalación, en relación con el documento a utilizarse como fundamento de las negociaciones, no vincula a quienes se adhirieron posteriormente pues sólo reflejó lo pactado entre los asistentes a dicho acto.

Independientemente de juzgar si este auto está o no ajustado a derecho, el mismo –a juicio de esta Junta de Arbitraje- quedó definitivamente firme por cuanto ninguno de los interlocutores sociales ejerció, en su contra y en tiempo oportuno, recurso administrativo alguno -de reconsideración, jerárquico o de revisión- de los previstos por la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos ni el que le hubiera correspondido judicialmente.

11. En la octava reunión conciliatoria (5 de octubre de 2000), las partes difirieron la negociación de las cláusulas especificadas en el Acta correspondiente; aprobaron las identificadas con los números 2, 3, 6, 7, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 41, 43 y 45; y solicitaron una prórroga de treinta días para continuar el proceso negocial., lo cual fue acordado por el Ministerio del Trabajo mediante auto del 11 del mismo mes y año.

12. En el noveno encuentro conciliatorio (19 de octubre de 2000), la Presidencia hizo patente su preocupación por el tiempo transcurrido y decidió fijar dos reuniones semanales para el lapso por venir. La CVC manifestó su decisión de no estudiar y, por tanto, no discutir los nuevos pedimentos formulados por las Organizaciones Sindicales. Éstas, a su vez, insistieron en las mismas. Ambos interlocutores sociales aprobaron las cláusulas 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 64, 80, 81, 87, 89, 9º, 91 y 92 del proyecto presentado y que dio lugar a la convocatoria de la RNL.

13. En la décima y undécima reuniones conciliatorias (26 y 27 de octubre de 2000) , los actores no llegaron a acuerdo alguno y consignaron escritos sustentando sus respectivas posiciones. El de la CVC se lee en los folios 264 a 268 del expediente y el de la representación laboral en los numerados del 269 al 280, en ambos casos primero y último incluidos.

14. En la duodécima reunión (2 de noviembre de 2000), la CVC consignó en dos folios (335 y 336 del expediente) diecinueve proposiciones de contenido económico y la representación laboral presentó contra ofertas.

15. A los folios 341 a 346, ambos incluidos, del expediente se encuentra un listado de las cláusulas aprobadas y diferidas por los interlocutores sociales a lo largo de la RNL.

16. En los folios 359 y 360 del expediente se encuentra auto sin número de 14 de noviembre de 2000 del Ministerio del Trabajo, mediante el cual se prorroga la RNL por treinta días adicionales, “por cuanto a juicio de este Ministerio, existen posibilidades de que las partes involucradas en la respectiva negociación lleguen a suscribir la convención colectiva de trabajo”

17. En la siguiente reunión (24 de noviembre de 2000), la CVC consignó (folios 382 a 384, los dos incluidos) una “proposición definitiva y única” mediante la cual ofrecieron: a) un

incremento del 20% en los montos estipulados en las cláusulas 39, 40, 42, 49, 74, 75, 76, 77 y 78 de la Convención Colectiva de Trabajo depositada en abril de 1998; b) un aumento de salario del cinco por ciento al inicio de la vigencia de la nueva Convención y del diez por ciento a los doce meses, dejando constancia de que la proposición “toma en cuenta los aumentos realizados conforme al Decreto 892 del 03 de julio de 2000”; c) incrementar las primas por trabajos en túneles y galerías (cláusula 72) y altura y depresión (cláusula 13) Bs. 500 y Bs. 300, en su orden y “elevar el monto económico” del seguro colectivo de vida al doble (Bs. 350.000.00); y d) a cambio, solicitaron mantener las condiciones vigentes en el resto de las cláusulas no mencionadas.

Las Organizaciones Sindicales, luego de rechazar la “proposición definitiva y única” de la CVC (folios 382 a 384, los dos incluidos), propusieron a) diferir las discusiones hasta el 31 de marzo de 2001, b) incrementar en un 30% los salarios sobre la base generada por la aplicación del Decreto 892, con aplicación inmediata a partir de la firma del Acta-Convenio; c) bono único de Bs. 250.000 por trabajador; y d) consagrar una inamovilidad convencional hasta que se acordare la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

18. El 8 de diciembre de 2000, la CVC ratificó las proposiciones mencionadas en el numeral anterior. Las organizaciones sindicales, por su parte, a) dejaron sin efecto la oferta de diferimiento; b) solicitaron un aumento de salario del 40% sobre la base del Decreto 892 y del diez por ciento a los 6 y a los 12 de meses de vigencia de la Convención; c) propusieron incrementos en las cláusulas relacionadas con participación en las utilidades, vacaciones, útiles escolares; d) pidieron una bonificación que comprenda los montos dejados de percibir desde el 20 de abril de 2000; y e) ratificaron el nuevo petitorio admitido mediante el auto de 29 de setiembre de 2000.

19. El 14 de diciembre de 2000, la CVC “y las empresas retiran todas las proposiciones que durante estas discusiones y negociaciones presentaron (...) y que cursan en el expediente”. La representación laboral, a su vez, ratificó tanto los pedimentos contenidos en el proyecto que dio lugar a estas reuniones como los formulados en el transcurso de las reuniones y solicitó el arbitraje que pauta la LOT, artículo 549, para “que la Comisión de Árbitros se pronuncie sobre el fondo de nuestras peticiones”. La CVC, “en representación de sus Cámaras Regionales y de sus empresas afiliadas manifiestan estar dispuestos a someterse al arbitraje”. Los funcionarios del trabajo presentes (Viceministra, Asesor de la Ministra, Directora General del Trabajo, amén de la Presidenta de la RNL) dejaron “constancia (...) respecto a las solicitudes de los trabajadores (sic), este Ministerio se pronunciará por auto separado”.

20. Mediante auto sin número del 19 de diciembre de 2000, el Ministerio del Trabajo – visto que los interesados acordaron someter el asunto a arbitraje- “por considerar que no es contrario a derecho (...), provee de conformidad, y en consecuencia, (...) ordena a las partes (...) proceder a constituir una Junta de Arbitraje”. Ésta deberá dictar el laudo dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se constituyó (...); sin embargo, la Junta podrá prorrogar este lapso por treinta (30) días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y será de obligatorio cumplimiento para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3)”.

21. El 2 de febrero del año en curso, en reunión celebrada por ante el Ministerio del Trabajo, los interlocutores sociales presentaron las ternas correspondientes para la designación de los árbitros. Acto seguido, la representación empresarial escogió de la terna

presentada por el sector sindical al ciudadano César Carballo Mena y la de las organizaciones sindicales al ciudadano Jesús Luzardo Medina.

22. Con fecha 6 del mismo mes y año, el Ingeniero Jesús Luzardo Molina presentó su renuncia irrevocable al cargo de Árbitro por las razones explicadas en la correspondencia inserta a los folios 516 y 517 del expediente, razón por la cual la CVC tuvo que presentar una nueva terna y fue necesario celebrar una nueva reunión para escoger al árbitro, la cual fue convocada para el día 2 de marzo de 2001, mediante auto sin número de fecha 15 de febrero del mismo año.

23. En esta última fecha, la CVC presentó una nueva terna y la representación laboral designó al Ingeniero Víctor Manuel Ogaya Mengod. El Ministerio del Trabajo, mediante auto de la misma fecha (folio 658) otorgó a los árbitros designados un lapso de diez días continuos para escoger el tercer árbitro. Como consecuencia, el Abogado César A. Carballo Mena y el Ingeniero Víctor M. Ogaya M., escogieron, el 12 del mismo mes y año, como tercer árbitro al Doctor Fernando Parra Aranguren, quien dos días después expresó su conformidad con la designación. La Junta de Arbitraje fue juramentada el 20 de marzo de 2001 y fue informada de la obligación de presentar el Laudo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a esa fecha, lapso que podría ser prorrogado por treinta (30) días adicionales.

24. La Junta de Arbitraje se instaló en la misma fecha y estableció las condiciones básicas para su funcionamiento, las cuales fueron notificadas a las partes. En consecuencia, se reunió con la representación empresarial en la sede de la CVC el martes 27 de marzo de 2001 a las 6 p.m. y con el sector sindical, en la sede de FETRACONSTRUCCIÓN, el viernes 30 del mismo mes y año a las 10 a.m.

25. En las reuniones mencionadas en el numeral anterior, los interesados, amén de exponer verbalmente por espacio de una hora lo que considerasen de interés para los árbitros, presentaron “por escrito, un resumen de los criterios y observaciones que estimen de mérito a los fines de fundamentar sus pretensiones”. Ambas se llevaron a cabo en la oportunidad correspondiente, aun cuando esta Junta de Arbitraje acordó, por unanimidad, conceder plazo hasta el miércoles 4 de abril de 2001, inclusive, para que algunas de las organizaciones sindicales –que así lo solicitaron- presentaran sus escritos.

26. La Junta de Arbitraje se reunió posteriormente y se encomendó al Presidente de la misma la elaboración del proyecto de Laudo Arbitral, tarea que terminó el día 29 de abril de 2001. En esa misma fecha, dicho Proyecto fue remitido, vía electrónica, a los otros dos árbitros para su consideración.

27. Se narran estos antecedentes no sólo con miras a destacar los temas discutidos, sino también porque sirvieron de guía para la elaboración de la decisión. En la medida de lo posible, se utilizaron los parámetros establecidos por los interlocutores sociales para seleccionar, como solución, propuestas formuladas por ellos. Los árbitros, conjunta o separadamente, se reunieron con los interesados, en la medida en que lo estimaron pertinente, con el objeto de lograr un instrumento que pueda considerarse lo más cerca posible a una definición autonómica de las materias en conflicto. Además, los árbitros analizaron convenciones colectivas de trabajo recientemente depositadas por ante las autoridades competentes las cuales les sirvieron de orientación. Finalmente deben agradecer a la CVC y a la Comisión Negociadora de las Organizaciones Sindicales la confianza depositada en ellos.

28. Con fundamento en las observaciones que anteceden, esta Junta de Arbitraje dicta las siguientes normas que contienen las condiciones de trabajo entre las empresas afiliadas a la Cámara Venezolana de la Construcción y/o cualesquiera de las Cámaras Regionales del Ramo y los obreros que les prestan sus servicios personales, por una parte, y, por la otra, los derechos y deberes propios de los interlocutores sociales. Las Organizaciones Sindicales se detallan en el Anexo "A" el cual se considera forma parte del presente instrumento y cuya lista fue suministrada por sus representantes.

29. Los interlocutores sociales acordaron que la Cámara Venezolana de la Construcción cancelara los honorarios de los árbitros, los cuales fueron previamente establecidos, dentro de los quince (15) días siguientes al de la entrega del presente documento a las autoridades correspondientes. La Cámara Venezolana de la Construcción, sin embargo, tendrá derecho a cobrarle a las Organizaciones Sindicales participantes en este conflicto una suma equivalente a la mitad de los pagos realizados. De requerírsele las Federaciones y los Sindicatos, las Empresas deberán descontar del bono compensatorio previsto en la Cláusula XX, numeral 3, la alícuota correspondiente por aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 446.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula I. DEFINICIONES:

Para la más fácil y correcta aplicación de este Laudo Arbitral (también denominado **Documento** o **Instrumento**), las expresiones que de seguidas se indican tienen el siguiente significado:

1. **Actores o Interlocutores o Interlocutores Sociales:** Cámara Venezolana de la Construcción, las Cámaras Regionales a ella afiliadas y las empresas que las integran o se inscriban en ellas durante su vigencia y las Federaciones y los Sindicatos mencionados en el Anexo "A".
2. **Cámaras:** La Cámara Venezolana de la Construcción (CVC) y las Cámaras Regionales inscritas en la misma para el momento de la instalación de la RNL o que lo hubieren hecho posteriormente.
3. **Empresa o Empresas, empleador o empleadores:** Las empresas afiliadas a las Cámaras para el momento de la instalación de la RNL o que lo hubieren hecho posteriormente.
4. **Familiares del trabajador:** los padres, hijos cuya filiación esté legalmente establecida, hermanos menores de 18 años que dependan económicamente del mismo y el cónyuge o persona con quien haga vida marital.
5. **Federaciones:** Federación de Trabajadores (sic) de la Industria de la Construcción, Madera, Conexos y Similares de Venezuela (Fetraconstrucción) y Federación de Trabajadores (sic) de Maquinarias Pesadas de Venezuela (Fetramaquipes).

6. **Forma o Planilla de Empleo:** hoja impresa que debe ser llenada y firmada por el Trabajador, antes de entrar a prestar sus servicios personales en alguna empresa.
7. **LOT:** Ley Orgánica del Trabajo.
8. **Organizaciones Sindicales:** las asociaciones de Sindicatos y/o de Trabajadores mencionadas en el Anexo “A”.
9. **Representante(s):** Los miembros de las Juntas Directivas tanto de las Cámaras como los del Comité Ejecutivo y/o Junta Directiva, según el caso, de las Organizaciones Sindicales, así como cualesquiera otra persona debidamente autorizada por los Actores o directamente por el trabajador.
10. **RNL:** Reunión Normativa Laboral que dio lugar a este Laudo Arbitral.
11. **Salario:** la definición consagrada por la LOT, artículo 133.
12. **Salario Base, Básico, Ordinario:** salario fijo devengado diariamente por el trabajador de conformidad con lo indicado en el Tabulador.
13. **Seccional Municipal:** asociación sindical municipal independiente o dependiente de un sindicato.
14. **Sindicatos:** asociaciones de trabajadores afiliadas a las Federaciones, o que lo hagan durante la vigencia de este Instrumento, y los sindicatos no afiliados que adhirieron a la RNL y los que se adhieran en el futuro.
15. **Tabulador:** Anexo “B” que se considera parte integrante de este Instrumento y refleja la tabla de salarios básicos vigentes en la Industria durante la vigencia de este Laudo Arbitral.
16. **Trabajador o trabajadores:** quienes desempeñan en las Empresas alguno de los oficios mencionados en el Tabulador, así como todos los comprendidos en la definición contenida en la LOT, artículo 43.
17. **Trabajo en altura o depresión:** el ejecutado sobre cualquier tipo de estructura, erección o maquinaria; sobre andamios, colgantes o deslizantes; o que, por su naturaleza, requiera el uso de correas de seguridad.

Cláusula II ÁMBITO DE VALIDEZ

1. Espacial:

Las normas contenidas en el presente instrumento serán aplicadas en todo el territorio nacional.

2. Material:

Los preceptos sobre condiciones de trabajo regularán las relaciones individuales de trabajo entre los empleadores, por una parte, y, por la otra, sus trabajadores. Asimismo, regularán derechos y deberes del cónyuge, el (la) concubino(a) de los trabajadores y sus familiares en los supuestos de hecho que tales preceptos los incluyan.

Las disposiciones referidas a los derechos y obligaciones de los interlocutores sociales reglamentarán las relaciones entre las Cámaras y/o los empleadores de un lado, y, del otro, las Organizaciones Sindicales, según el caso.

3. Personal:

Las normas contenidas en el presente Instrumento se aplicarán a todos los sujetos de las diversas relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores comprendidos en los dos numerales anteriores.

4. Temporal

A. **Duración:** Treinta (30) meses contados a partir de la fecha de consignación de este Instrumento en el Ministerio del Trabajo, independientemente de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Sus disposiciones, no obstante lo expuesto, continuarán vigentes hasta tanto sean reemplazadas por otras que las sustituyan.

B. **Negociación de la Próxima Negociación Colectiva:** Doscientos setenta (270) días antes del vencimiento de este Instrumento, las Organizaciones Sindicales podrán solicitar la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral previo cumplimiento de los requisitos legales. A partir de esa fecha, los trabajadores interesados gozarán de fuero sindical tal como lo dispone el orden jurídico laboral vigente, en especial la LOT, artículo 533, literal f).

C. **Pliegos de peticiones sobre puntos desechados:** Durante la vigencia de este Laudo Arbitral, los trabajadores y las organizaciones sindicales no podrán presentar a las Cámaras y/o las empresas, o viceversa, pliegos conciliatorios o conflictivos sobre pedimentos fundados en “puntos desechados” negociados en la RNL. La expresión “puntos desechados” comprende todos los petitorios planteados en la RNL que no fueron acogidos por esta Junta de Arbitraje.

Cláusula III APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

Si en la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Instrumento, hubiese diferencias de criterios entre los interlocutores sociales, las mismas serán dirimidas en reuniones conciliatorias que se celebrarán al efecto. Si no pudiesen resolverlas, podrán acudir por ante las autoridades competentes a fin de que las decidan de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. En consecuencia, podrán utilizar cualesquier medio de composición de conflictos a su alcance, como serían, a título enunciativo y según lo refiere el

Reglamento de la LOT, artículo 194, la mediación, las comisiones de encuesta, de investigación y/o de avenimiento y el arbitraje voluntario.

Salvo en el último de los supuestos mencionados, arbitraje, el proceso conciliatorio se tramitará en dos etapas: una que funcionará en cada Estado y actuará en primera instancia y otra, con el objeto de conocer las discrepancias si continuaren, con sede en Caracas. Si los desacuerdos continuaren, los actores quedarán en libertad de hacer valer sus derechos por ante las autoridades judiciales y/o administrativas del Trabajo.

Si escogieren el arbitraje, la Junta correspondiente se conformará de tres abogados de conformidad con la LOT, si fuere de derecho. Caso de no haber acuerdo en el tercer árbitro, éste será seleccionado por insaculación. La Junta elaborará su propio reglamento, sus decisiones serán vinculantes y deberán ser dictadas en un plazo de treinta días hábiles, prorrogables por una sola vez. Cada interlocutor cancelará los honorarios de su árbitro y entre ambos pagarán los del tercero.

Cláusula IV BENEFICIOS ANTERIORES:

Salvo los expresamente modificados o eliminados por este Laudo Arbitral, se mantendrán los beneficios consagrados en convenciones colectivas de trabajo anteriores creadas por los interlocutores. A los fines de la aplicación de esta cláusula, se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con que se le identifique.

En relación con las condiciones de trabajo contempladas en Actas u otros instrumentos escritos, éstos deben ser codificados por los interesados en un plazo de noventa días contados a partir de la fecha del inicio de la vigencia del presente Documento.

Cláusula V MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN LEGAL

Si durante la vigencia de este Documento, las autoridades competentes crearen beneficios a favor de todos los trabajadores del país, tales beneficios corresponderán a quienes prestan sus servicios personales en las Empresas. Si los derechos acordados por las autoridades, sin embargo, estuviesen contemplados por este Laudo Arbitral o por usos y/o costumbres vigentes, sólo se aplicarán los más favorables. A los efectos de esta cláusula no se tomará en cuenta el nombre con que se designen los beneficios sino su naturaleza.

CAPÍTULO II DEL TRABAJO Y SU EJECUCIÓN

SECCIÓN PRIMERA: DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cláusula VI CONTRATO DE PRUEBA:

Las Empresas podrán establecer, como tiempo de prueba para los trabajadores clasificados, el lapso de treinta días. Transcurrido el mismo, serán considerados trabajadores ordinarios.

Cláusula VII JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

1. **Duración y horario de trabajo:** Las Empresas mantendrán, para todos sus trabajadores, la jornada y el horario de trabajo vigente en cada una de ellas.
2. **Rotación del personal que labora por equipo o turno en labores continuas:** Los empleadores rotarán semanalmente a quienes presten sus servicios personales por equipo o turno en labores continuas a fin de que sean utilizados equitativamente en los diferentes turnos.
3. **Tiempo perdido:** Las Empresas remunerarán a todos sus trabajadores el tiempo perdido dentro de la jornada de trabajo cuando el mismo sea debido a causa que le sea imputable, caso fortuito o fuerza mayor. En estos dos últimos supuestos, el pago será a salario básico.

Cláusula VIII PROMOCIONES

1. **Concepto:** Es la transferencia de un trabajador, ordenada por escrito y en forma permanente, a un cargo de mayor jerarquía y remuneración.
2. **Período de prueba:** durará un máximo de treinta días continuos. Finalizado el mismo, si la Empresa no estuviere satisfecha con el resultado de los servicios prestados, podrá regresarlo a la posición y cargo anteriores sin que pueda ser considerado despido indirecto. Durante este lapso el trabajador tendrá derecho a percibir el ciento por ciento de la diferencia existente entre el salario del cargo anterior y el devengado por el trabajador reemplazado. No será procedente este período de prueba cuando el trabajador tuviere experiencia anterior en el cargo o si éste no requiere entrenamiento previo. Transcurrido el período de prueba, se entenderá que el trabajador ha sido promovido al cargo superior y continuará devengando el salario correspondiente al mismo.

Cláusula IX SUPLENCIAS

1. **Concepto:** Se entiende por suplencia el traslado de un trabajador a un puesto diferente al que normalmente desempeña debido al carácter transitorio de la labor a ejecutar o por ausencia del titular del mismo.
2. **Duración:** Por lo menos una jornada ordinaria de trabajo completa y no podrá ser mayor a treinta días continuos, salvo en los supuestos que se justifique un lapso mayor de conformidad con la LOT. En estas hipótesis, el lapso podrá prorrogarse hasta la efectiva reincorporación del trabajador reemplazado a su labor.
3. **Preferencia:** En la escogencia de los suplentes, se dará precedencia a quienes tengan mayor antigüedad en el cargo en la Empresa.

Cláusula X TIEMPO EXTRAORDINARIO:

1. **Concepto:** Son horas extras o extraordinarias las laboradas en exceso de los límites establecidos en la cláusula VI y en cuanto sean necesarias para atender labores dentro de las Empresas.

2. Recargo de las horas extras en días normales:

- A. Diurnas:** tendrán un sesenta por ciento (60%) de recargo sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- B. Nocturnas:** se pagarán con un noventa y cinco por ciento (95%) de recargo sobre el valor de la hora ordinaria nocturna.
- C. Salario de la hora ordinaria diurna.** Es el cociente de dividir el salario ordinario del trabajador entre el número de horas de la jornada ordinaria diurna,
- D. Salario de la hora ordinaria nocturna:** es el cociente de dividir el salario ordinario del trabajador entre el número de horas de la jornada ordinaria nocturna.

- 3. Recargo de las horas trabajadas en días de descanso y/o feriados:** Las Empresas remunerarán las labores efectuadas en los días mencionados con doble salario, si los días feriados son los previstos en la LOT. El trabajador llamado a laborar en estos días percibirá el pago de la jornada completa, cualesquiera sea el número de horas o fracción de horas trabajada(s). El día de descanso compensatorio remunerado se le concederá la siguiente semana. Si el trabajo extraordinario se llevare a cabo en el día descanso semanal y éste coincide con un feriado legal, el trabajador tendrá derecho, asimismo, a un salario básico adicional.

Cláusula XI TRABAJOS ESPECIALES

Los trabajadores que presten sus servicios en los supuestos que de seguidas se especifican, cobrarán, adicionalmente, las siguientes cantidades:

- 1. **En Altura o Depresiones:** trescientos bolívares (Bs. 300.00) por día si hay una diferencia de nivel mayor de diez (10) metros contados desde el sitio de su ubicación hasta el nivel libre más próximo.
- 2. **En Galerías o Túneles:** quinientos bolívares (Bs. 500.00) por día.

Cláusula XII TRANSFERENCIAS:

Las Empresas pagarán los gastos de traslado del trabajador transferido a prestar sus servicios personales fuera de su residencia habitual. Asumirá, asimismo, los gastos de mudanza de la familia del trabajador, de su mobiliario, útiles y enseres, si lo solicita por escrito en el momento de la transferencia. Igualmente costeará los gastos de regreso al sitio de origen, excepto que la relación laboral termine por causas imputables al trabajador.

Cláusula XIII TRANSPORTE:

Los Empleadores suministrarán transporte eficiente, seguro y rápido, en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores presten sus servicios en lugares distantes más de mil quinientos (1.500) metros de la población más cercana y remunerará el tiempo utilizado en ir y venir del trabajo.

Esta obligación no existirá si hubiere transporte colectivo urbano al sitio de trabajo, salvo que entre la parada más próxima y el sitio de trabajo, hubiere una distancia mayor de mil quinientos (1.500) metros.

2. Los fines de semana, de ida y de regreso al sitio de trabajo, cuando cada uno de ellos tenga más de doscientos trabajadores y las obras realizadas estén a más de veinte kilómetros (20 Km.) de la población más cercana, dejando a salvo lo dispuesto en la LOT, artículo 193.
3. Del sitio de trabajo a donde pueda hacer sus comidas, si en aquél no hubiere comedor ni se le suministrare comida al trabajador, aunque presten servicios en tal sitio menos de treinta trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA: DE LOS DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

Cláusula XIV DÍAS DE JÚBILO Y FERIADOS.

1. **Días de Júbilo:** Las Empresas aceptarán como no laborables y remunerados con pago de salario básico, los días declarados de júbilo por el Ejecutivo Nacional, los Ejecutivos Regionales y las Municipalidades.
2. **Días Feriados:** Además de los establecidos en el ordenamiento jurídico, las Empresas concederán permiso remunerado a sus trabajadores el 26 de marzo de cada año, Día Nacional de los Trabajadores de la Industria de la Construcción.

Cláusula XV PERMISOS NO REMUNERADOS

En los supuestos que a continuación se especifican y a solicitud de los beneficiarios de los mismos, quienes están obligados a comprobar su necesidad o el hecho que los justifica, previa o posteriormente, según el caso con la presentación de la documentación correspondiente, los Empleadores concederán los siguientes permisos no remunerados:

1. **Detención Policial:** A partir del undécimo día inclusive, luego de la detención, hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días también continuos, lapso en el cual el contrato de trabajo se considerará suspendido. Al terminar el plazo, el trabajador tendrá el derecho a reincorporarse a la obra, previa comprobación de que la detención no se debió a causa que le fuere imputable, salvo que la obra donde estuviere prestando sus servicios hubiere terminado.
2. **Fallecimiento de familiares:** dos (2) días adicionales al establecido en la cláusula siguiente, numeral 7, si el fallecimiento ocurriere en un lugar distante a su residencia habitual.

3. **Matrimonio:** diez (10) días continuos adicionales a los mencionados en la cláusula siguiente, numeral 8, a solicitud escrita del trabajador.
4. **Servicio Militar Obligatorio:** cuarenta y un (41) días continuos adicionales a los ordenados en la cláusula siguiente, numeral 10.

Cláusula XVI PERMISOS REMUNERADOS:

En los supuestos que a continuación se especifican y a solicitud de los beneficiarios de los mismos, quienes están obligados a comprobar su necesidad o el hecho que los justifica, previa o posteriormente, según el caso con la presentación de la documentación correspondiente, los Empleadores concederán los siguientes permisos remunerados a salario ordinario:

1. Accidentes del Trabajo y/o Enfermedades Profesionales:

- A. Las Empresas remunerarán a sus trabajadores los tres (3) primeros días que no les cancela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) si ese organismo paga el cuarto día. Además, pagarán a los trabajadores interesados la diferencia entre lo que les pague el IVSS por concepto de indemnización y el monto de su salario ordinario durante cincuenta y dos (52) semanas.
 - B. Las Empresas cancelarán a los trabajadores incluidos en estos supuestos las sumas que el IVSS deba pagarles en la respectiva semana por concepto de indemnización diaria, si dicho Instituto acordare acreditar cada mes a las Empresas el monto de dichos anticipos y, como consecuencia, éstas puedan descontarlos de sus cotizaciones mensuales.
 - C. En los supuestos de enfermedades profesionales que duren tres (3) días o menos, las Empresas cancelarán, a salario básico, los días de suspensión, si el trabajador interesado presenta el certificado médico expedido por el profesional del IVSS que acredite tal circunstancia.
 - D. Las Empresas considerarán las lesiones sufridas por sus trabajadores al ir o regresar de sus labores como accidente de trabajo, si ocurren cuando el traslado se hace en vehículo de cualesquiera naturaleza siempre que el traslado se hiciera por cuenta de aquéllas.
2. **Cursos:** Una (1) hora al final de su jornada para cursos tendentes a la formación y capacitación profesional del trabajador en cursos impartidos por INCE-CONSTRUCCIÓN, siempre que los mismos duren dos (2) horas por jornada.
 3. **Declaraciones ante autoridades judiciales o administrativas:** el tiempo requerido, previa presentación auténtica de la citación y del tiempo utilizado para cumplirla.
 4. **Detención Policial:** Hasta diez (10) días continuos, salvo que el trabajador sea declarado culpable y previa comprobación de la detención. Si pasados los días

continuos a que se refiere este numeral, continuare la detención se procederá de conformidad con lo dispuesto en la cláusula anterior, numeral 1.

5. **Documentación:** dos (2) días anuales para tramitar documentos de identidad, militares u otros exigidos por el ordenamiento jurídico. Si tuviere que trasladarse a otra jurisdicción de aquélla donde se está ejecutando la obra, los Empleadores concederán un (1) día adicional. Para tener derecho al permiso de dos días anuales, el trabajador tiene que haber trabajado en la Empresa por lo menos sesenta días ininterrumpidamente. Si hubiese prestado sus servicios por un lapso mayor de treinta días continuos pero menor de sesenta, tendrá derecho a un (1) día anual solamente.
6. **Formación Profesional:** el tiempo libre necesario para presentar en INCE-CONSTRUCCIÓN, bajo su supervisión, la prueba correspondientes a los trabajadores aptos para presentarla.
7. **Fallecimiento de familiares:** dos (2) días hábiles o tres (3) días hábiles si ocurriere en lugar distante de su residencia habitual.
8. **Matrimonio:** cinco (5) días hábiles, previa presentación del acta del matrimonio, siempre que el trabajador tenga, por lo menos, noventa (90) días de servicios ininterrumpidos en la Empresa.
9. **Nacimiento de hijos:** un (1) día hábil si la madre aparece inscrita en la Forma o Planilla de Empleo del trabajador y la filiación está plenamente establecida.
10. **Servicio Militar:** cuatro (4) días continuos, además de los establecidos en la cláusula anterior, numeral 4,

Cláusula XVII VACACIONES:

1. **Duración:** Los trabajadores disfrutarán, por cada año de servicios ininterrumpidos, de un período de diecisiete (17) días hábiles.
2. **Inicio del período:** Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones, anualmente, en la oportunidad del nacimiento de su derecho a ellas, salvo los casos de posposición permitidos por la LOT.
3. **Remuneración:**
 - A. Los trabajadores recibirán, al inicio de su período vacacional, una suma equivalente a cincuenta y seis (56) salarios básicos, en la cual se incluyen todos los días de pago comprendidos en el mismo, inclusive los mencionados en la LOT, artículo 157.
 - B. La cantidad mencionada de cincuenta y seis (56) salarios básicos mencionada en el literal anterior incluye tanto el pago del período de vacaciones como el bono legal y los beneficios consagrados por la LOT, artículos 219 y 223, salvo que éstos sean más favorables para el trabajador.

SECCIÓN TERCERA: DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cláusula XVIII COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

1. En las Empresas funcionará, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), artículo 35, un Comité Paritario de Higiene y Seguridad que tendrá por función la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
2. Los trabajadores de cada Empresa, mediante elección directa, designarán sus representantes en el Comité:

Uno (1) en las Empresas donde presten servicios hasta setenta (70) trabajadores.
Dos (2) en las Empresas donde presten servicios entre setenta y un (71) y doscientos cuarenta (240) trabajadores; y
Tres (3) en las Empresas donde presten servicios más de doscientos cuarenta (240) trabajadores.
3. Los representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad estarán investidos del fuero previsto en la LOPCYMAT, artículo 37; y gozarán de los permisos y remuneración que pactaren con su empleador.

Cláusula XIX CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES SOBRE LA MATERIA

1. **Obligaciones de las Empresas:** darán estricto cumplimiento a las normas sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Como consecuencia, tendrán o instalarán, según el caso:
 - A. **Agua potable:** La suministrarán a sus trabajadores, fría, en condiciones higiénicas y en los propios sitios de trabajo. Igualmente, les darán vasos de papel.
 - B. **Armarios y dormitorios:** Cuando tengan más de doscientos trabajadores y ejecuten obras en sitios a más de veinte (20) kilómetros de la población más cercana, las empresas suministrarán gratuitamente a sus trabajadores un armario con cerradura o candado; dormitorios higiénicos provistos de cama, colchón y almohada; 3 sábanas anualmente (2 al iniciar la prestación de servicios y 1 a los 8 meses). Éstas pasarán a ser de propiedad del trabajador beneficiario.

Las obligaciones de proporcionar dormitorio, cama, colchón, almohada y sábanas a sus trabajadores podrán ser sustituidas, a juicio del Empleador, mediante el suministro de transporte adecuado en el entendido de que el tiempo utilizado para ir y regresar del sitio de trabajo se imputará a la jornada efectiva de labor.

C. Asistencia médica y medicinas: cuando tengan cien o más trabajadores en una obra ubicada a diez (10) o más kilómetros de la población más cercana, las Empresas tendrán un médico para prestar asistencia –gratuita y fuera del horario de trabajo- en casos de enfermedad no profesional. Tendrán, además, un médico y suministrarán gratuitamente las medicinas que el facultativo prescriba. Esto sólo será exigible en los sitios donde no funciona el Seguro Social Obligatorio. En estos sitios, igualmente, suministrarán gratuitamente anteojos quienes lo requieran por enfermedad profesional o accidente de trabajo, previa certificación del oftalmólogo designado por la empresa o un médico legista en su defecto.

D. Botas: tres (3) pares de botas anualmente cuyo uso es obligatorio: Uno a los siete días de haber sido contratado, otro a los cuatro meses y el tercero a los ocho meses.

En el caso de pérdida de un par por causas imputables al trabajador, la Empresa lo repondrá de inmediato y podrá descontar su valor de su salario.

E. Bragas: Igualmente, los trabajadores recibirán cuatro (4) bragas o trajes de trabajo al año: dos a los quince días de haber iniciado la prestación de sus servicios y dos al cumplir seis meses.

En caso de pérdida de las bragas imputable al trabajador, la Empresa no estará obligada a reponerlas.

F. Comedores: en los centros de trabajo –si están ubicados a más de dos (2) kilómetros de distancia del poblado más próximo y prestan sus servicios en ellos **más de treinta trabajadores**, las Empresas gestionarán por ante el Instituto Nacional de Nutrición la instalación de comedores. En su defecto, los instalarán por cuenta propia. En estos comedores, los trabajadores no estarán obligados a pagar más de tres bolívares con cincuenta centésimos de bolívar (Bs. 3.50) por cada comida, salvo quienes vivan en el campamento y tengan que hacer las tres comidas diarias. En este caso, no pagarán más de tres bolívares (Bs. 3.00) por cada comida. Si en alguna entidad federal existieren mejores condiciones, se concederá al trabajador la más favorable.

G. Duchas, letrinas y vestuarios: las instalarán en los centros de trabajo, si el plazo de ejecución y las condiciones particulares lo permiten.

H. Examen médico: obligatorio, al iniciar y al finalizar, el trabajo en zonas declaradas insalubres por los organismos competentes.

- I. **Maquinarias Pesadas y Equipos Livianos:** estarán dotadas de techo con base de goma antirruído, asiento confortable y cinturón de seguridad
- J. **Primeros auxilios:** las empresas mantendrán en los centros de trabajo medicamentos y útiles requeridos para suministrar primeros auxilios a los trabajadores que lo ameriten.
- K. **Uniformes y zapatos:** Los vigilantes recibirán tres uniformes anuales compuestos de camisa, gorra y pantalón. Asimismo recibirán un par de zapatos al año.
- L. **Útiles, herramientas, materiales y equipos de seguridad:** los trabajadores recibirán los requeridos para el cabal cumplimiento de sus labores, salvo que el trabajador –por disponerlo así su contrato– tenga que suministrarlos en cuyo caso los interesados convendrán las condiciones bajo las cuales se materializará el suministro.

2. Obligaciones del sector laboral:

- A. Las Organizaciones Sindicales velarán porque los trabajadores cumplan con las disposiciones sobre la materia, particularmente las establecidas en este Instrumento.
- B. Los trabajadores cumplirán la normativa sobre la materia y no ejecutarán actividades que dañen las instalaciones de las Empresas y/o que impidan la obtención de los fines perseguidos por las mismas.

CAPITULO III DEL SALARIO Y LOS BENEFICIOS

Cláusula XX AYUDAS, BONOS, CONTRIBUCIONES Y/O PRIMAS

En los supuestos que a continuación se especifican, previa su comprobación, y a solicitud de sus beneficiarios, según el caso, los Empleadores concederán a sus trabajadores:

1. Alimentación:

- A. **Pago:** Los Empleadores excluidos del ámbito de aplicación de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores y de la obligación establecida en la Cláusula XIX, numeral 1, literal F, pagarán a sus trabajadores, por concepto de subsidio alimentario, **la cantidad diaria que no tendrá carácter salarial de un mil ochocientos cincuenta bolívares (Bs. 1.850.00) a partir de la fecha de la vigencia de este Instrumento.** A partir del 1 de junio de 2002, el pago por este concepto será de dos mil cien bolívares (Bs. 2.100.00) y, a partir del 1 de junio de 2003, será de dos mil cuatrocientos bolívares

(Bs. 2.400.00). No estarán obligadas a este pago las Empresas que suministran a sus trabajadores el servicio de comedor.

B. Refrigerio: Si el trabajador, en la segunda parte de su jornada de trabajo, prestare sus servicios por más de cinco horas continuas, como consecuencia de la naturaleza ininterrumpida de la labor que ejecuta, recibirá un refrigerio o, en su defecto, la suma un mil bolívares (Bs. 1.000.00). Los vigilantes tendrán derecho a este beneficio cuando su jornada ordinaria de trabajo sea íntegramente nocturna.

2. Asistencia : A quienes asistan de manera puntual y perfecta, esto es, sin faltas de ninguna especie al trabajo, cuatro (4) días de salario ordinario por cada dos (2) meses continuos. Además, cada dos meses, comenzando en el cuarto mes, recibirán un pago adicional de un (1) salario básico, o sea, al cuarto mes recibirán cinco (5) salarios básicos; al sexto mes, seis (6) salarios básicos; al octavo mes, siete (7) salarios básicos y así sucesivamente. Cuando el trabajador, por cualquier causa, falte al trabajo perderá el tiempo acumulado para el respectivo bimestre y volverá a iniciar el ciclo.

No se considerarán inasistencias a los fines de este pago, los supuestos contemplados en las Cláusulas XVI, numerales 2 (cursos), 3 (declaraciones por ante autoridades judiciales o administrativas del trabajo), 5 (documentación) y 7 (fallecimiento de familiares).

3. Compensatorio: Las Empresas pagarán a quienes le presten sus servicios personales para el dieciséis de mayo del presente año un bono único, de naturaleza no salarial, por la cantidad de doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000.00), pagadero del siguiente modo: Ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000.00) dentro de los quince (15) días siguientes al inicio de la vigencia del presente Instrumento y cien mil bolívares (Bs. 100.000.00) antes del final del mes de agosto del año en curso. La suma mencionada le corresponderá a quienes hayan laborado sin interrupciones, por lo menos, desde el 28 de abril de 2000 con su empleador actual. Cuando no hubiere prestado sus servicios ininterrumpidamente en la misma empresa desde el 28 de abril de 2000 al 16 de mayo de 2001, el trabajador recibirá la suma de seiscientos noventa y cinco bolívares (Bs. 695.00) por cada día transcurrido desde el inicio de su actual relación individual de trabajo y hasta la fecha de entrada en vigencia del presente Instrumento. En caso de terminación de la relación individual de trabajo antes del fin de agosto del presente año, el trabajador recibirá la parte no cancelada del bono.

4. Fallecimiento de familiares del trabajador: previa comprobación de haber cancelado los gastos funerarios, la suma de cincuenta mil bolívares (Bs. 50.000.00), salvo que se trate de hermanos menores de 18 años de conformidad con la Cláusula I, numeral 4. En este supuesto, se le dará a quien haya tenido a su cargo los gastos funerarios, la suma de veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000.00).

Este pago no procederá si el trabajador hubiere incluido a sus familiares en la póliza mencionada en la Cláusula XXIII, literal B (Previsión Familiar o Gastos Funerarios).

En caso de fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador, la Empresa se compromete a retener del salario de sus trabajadores que así lo autorizaren, la cantidad de quinientos bolívares (Bs. 500.00) a los fines de ayudar a sufragar los gastos funerarios. Las sumas retenidas serán entregadas a la persona autorizada por el trabajador.

5. **Libros y útiles escolares:** en el mes de inicio del año escolar, el equivalente a dieciocho (18) salarios básicos como colaboración para los que requieran sus hijos cuya filiación esté legalmente establecida, menores de edad que sigan cursos regulares de educación o mayores de edad, hasta 25 años, que cursen estudios universitarios, siempre que estén inscritos en la Planilla o Forma de Empleo y previa presentación de la constancia emitida por el Director del Plantel donde cursen estudios y de la factura del gasto realizado. Este pago se hará preferentemente a la cónyuge o mujer con quien haga vida marital el trabajador, según el caso, siempre que aparezca inscrita como tal en la “Forma o Planilla de Empleo”.
6. **Matrimonio:** cincuenta mil bolívares (Bs. 50.000.00), previa presentación del Acta respectiva expedida por la autoridad competente. Este pago beneficiará sólo a los trabajadores con tres (3) o más meses de servicios ininterrumpidos en la Empresa.
7. **Nacimiento de hijos:** cuarenta mil bolívares (Bs. 40,000.00). si la madre aparece inscrita en la Forma o Planilla de Empleo del Trabajador y será ella quien la perciba, previa presentación de la copia certificada de la partida de nacimiento donde conste la filiación.
8. **Viáticos:** en caso de trabajos ocasionales o accidentales, si el trabajador debe trasladarse a un lugar distinto de su zona de trabajo por un plazo no mayor de treinta días, le pagará los gastos de transporte más una suma variable, según los diferentes supuestos, equivalente a las comidas y que se cancelará semanalmente:
 - A. Cuatrocientos bolívares (Bs. 400.00) por desayuno, si sale antes de las 7 y regresa antes de las 12 horas;
 - B. Quinientos treinta bolívares (Bs. 530.00) por almuerzo, si sale después de las 7 y regresa después de las 12 horas;
 - C. Quinientos treinta bolívares (Bs. 530.00) por cena, si sale después de las 12 y regresa después de las 19 horas;
 - D. Novecientos treinta bolívares (Bs. 930.00) por desayuno y almuerzo, si sale antes de las 7 y regresa después de las 12 horas;

- E. Un mil sesenta (Bs. 1.060.00) por almuerzo y cena, si sale antes de las 12 y regresa después de las 19 horas;
- F. Un mil cuatrocientos sesenta bolívares (Bs. 1.460.00) por las tres comidas, si sale antes de las 7 y regresa después de las 19 horas;
- G. Un mil cuatrocientos sesenta bolívares (Bs. 1.460.00) más los gastos de transporte y alojamiento, cuando, autorizado por su empleador, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

Si el trabajo tuviese una duración mayor a los treinta días no se considerará ocasional o accidental. En este supuesto se aplicará la cláusula XII, transferencias, además de lo dispuesto en la LOT, especialmente en su artículo 133, parágrafo primero.

Cláusula XXI DEL SALARIO:

1. **Aumento:** Las Empresas darán a sus trabajadores un aumento salarial del veinte por ciento (20%) a la fecha de la entrada en vigencia del presente Documento; catorce por ciento (14%) a partir del 1 de junio de 2002; y catorce por ciento (14%) a partir del 1 de junio de 2003. Los aumentos mencionadas en la presente cláusula están incluidos en el Tabulador Anexo marcado "B" que forma parte del este Laudo Arbitral, el cual determinará el salario que corresponde a cada nivel y oficio.
2. **Efecto de eventual(es) aumento(s) acordado(s) por el Ejecutivo Nacional:** Si el Ejecutivo Nacional -durante la vigencia del presente Laudo Arbitral- decretare aumento(s) general(es) de salario que favorezca(n) a la totalidad de los trabajadores del país, los trabajadores incluidos en el ámbito de validez personal de este Instrumento también lo(s) percibirá(n) en los términos, condiciones y modalidades que dicho Decreto señale.

Cláusula XXII PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

Cada trabajador recibirá la participación en los beneficios de la empresa donde presta sus servicios de conformidad con la LOT, aun cuando cada Empresa garantiza un mínimo equivalente a ochenta (80) salarios por año completo de servicios prestados. Si no hubiere trabajado el año completo, recibirá seis salarios y sesenta y siete centésimas de salario (6.67 salarios) por cada mes laborado. Si en un mes determinado, hubiese trabajado más de catorce días, tendrá derecho a la fracción correspondiente al mes completo. Este pago tiene carácter sustitutivo en aquellas empresas donde no hubiere beneficios, o éstos no alcanzaren al número de salarios mencionado. Si los beneficios fueren mayores, se repartirán de conformidad con la LOT. Las cantidades ordenadas en la presente cláusula se cancelarán en la primera quincena de diciembre, salvo en los supuestos de retiro del trabajador. En este caso, se pagará al liquidársele las demás prestaciones.

Cláusula XXIII SEGUROS COLECTIVOS

Las Empresas contratarán las pólizas colectivas requeridas para cubrir las siguientes contingencias y tendrán a su cargo el pago de las primas correspondientes salvo la excepción prevista en el numeral 2.

1. Accidentes personales con una cobertura de cinco millones de bolívares (Bs. 5.000.000.00) por muerte accidental y/o incapacidad absoluta y permanente. Los otros supuestos de incapacidad estarán cubiertos en los porcentajes de indemnización previstos en la póliza debidamente aprobada por la autoridad competente.
2. Gastos Funerarios por muerte del trabajador (Previsión familiar) con una cobertura de dos millones de bolívares (Bs. 2.000.000.00). La póliza permitirá incluir a los familiares del trabajador que éste desee y, si lo hiciere, el pago de la(s) prima(s) estará(n) a su cargo.
3. Vida (muerte natural): con una cobertura de quinientos mil bolívares (Bs. 500.000.00) no acumulables con el causado por muerte accidental
4. En los supuestos mencionados en los numerales anteriores, los pagos los recibirán los beneficiarios indicados por el trabajador en la póliza correspondiente.
5. Las Empresas contratarán las pólizas mencionadas en esta cláusula en un plazo de veintiún (21) días contados a partir de la fecha del inicio de la vigencia de este Instrumento. Si antes de su contratación se produjere alguna de las contingencias previstas, los Empleadores pagarán un millón de bolívares (Bs. 1.000.000.00) en caso de muerte accidental; cien mil bolívares (Bs. 100.000.00) por gastos mortuorios; y quinientos mil bolívares (Bs. 500.000.00) con concepto de muerte natural, sin que éste y el primero sean acumulables.
6. Vencido el plazo indicado en el numeral anterior, las Empresas tendrán a su cargo el pago de las indemnizaciones señaladas en los numerales 1, 2 y 3 si no hubieren actualizado las obligaciones que le impone la presente cláusula.
7. Los pagos mencionados en esta cláusula no son acumulables a los concedidos, para los mismos supuestos, por la LOT, Título VIII, y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, pues los beneficiarios percibirán únicamente el que les sea más favorable.
8. En todo caso, las Empresas deberán informar previamente a las organizaciones sindicales acerca de las condiciones de contratación de la pólizas a que se refiere la presente cláusula.

CAPÍTULO IV DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Cláusula XXIV DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

1. Causas y efectos de la terminación:

Concluirán por las causales establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, con las consecuencias jurídicas que el mismo le imputa, salvo las modificaciones establecidas en este Laudo.

Si la Empresa y el trabajador acordaren que éste sea sometido a examen médico-legista, aquélla tendrá a su cargo los gastos de transporte correspondientes.

2. Oportunidad del pago:

En el momento de la terminación de la relación individual de trabajo por despido, por retiro o en los supuestos de incapacidad absoluta y permanente, las Empresas le cancelarán al trabajador, el pago que le corresponda por concepto de bonificación sustitutiva de participación en los beneficios, quedando a salvo sus derechos legales.

Si no se hiciera la cancelación en la oportunidad señalada, el trabajador continuará devengando su salario hasta que la misma sea materializada, salvo en los supuestos de desacuerdo en el monto definitivo que le corresponda al asalariado. En estos casos el trabajador dejará de devengar salario cuando reciba la parte no discutida o cuando ésta sea consignada por ante la autoridad competente, previa notificación al trabajador.

3. Prestación por antigüedad: anticipos.

En los términos previstos en la LOT, artículo 108, las empresas concederán a sus trabajadores anticipos sin intereses, por una cantidad igual a las que les corresponde por prestación por antigüedad, en el entendido de que, mensualmente, podrá ejercer este derecho un número de trabajadores que no exceda del diez por ciento del personal permanente de cada Empresa. Quienes deseen actualizar este derecho lo participarán por escrito, personalmente o por medio del Sindicato, con un mes de anticipación.

4. Prestación de antigüedad: Liquidación.

La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores la indemnización prevista en la LOT, artículo 108, conforme a la siguiente escala:

- A. Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.
- B. Cuarenta y cinco (45) días de salario si excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

- C. Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

5. Vacaciones fraccionadas:

Se pagarán, al concluir la relación individual de trabajo, salvo en los supuestos de despido justificado, a razón de cuatro salarios ordinarios y sesenta y siete centésimas de salario básico (4,67 salarios básicos) por cada mes completo de servicios prestados o de un período mayor de catorce (14) días, sin que en ningún caso excedan de los salarios indicados en la Cláusula XVII, numeral 3, literal A.

**CAPÍTULO V
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Cláusula XXV ACCESO A LOS CENTROS DE TRABAJO

Las Empresas le facilitarán el acceso a los respectivos centros de trabajo, previa presentación de la credencial que los acredite como tales, a los directivos de las Organizaciones Sindicales..

Cláusula XXVI DELEGADOS SINDICALES:

Cada Empresa reconocerá un (1) Delegado Sindical si el número de trabajadores a servicio es de diez (10) o más pero menos de setenta (70); dos (2) de setenta y uno (71) a ciento cuarenta (140); tres (3) ciento cuarenta y uno (141) a doscientos cuarenta (240); cuatro (4) de doscientos cuarenta y uno (241) a cuatrocientos ochenta (480); seis (6) de cuatrocientos ochenta y uno (481) a un mil (1.000), y uno (1) más de un mil uno (1.001) en adelante. A estos Delegados se les reconocerá un fuero similar al consagrado en la LOT, artículo 449, y tendrán a su cargo la tramitación de los problemas de cada empresa, sin perjuicio de que los mismos puedan ser tratados por la Junta Directiva o Comité Ejecutivo de las Organizaciones Sindicales.

Cláusula XXVII CONTRIBUCIONES

Las Empresas darán las siguientes contribuciones a las organizaciones sindicales en las condiciones, modalidades y términos especificados en los literales siguientes:

1. **Actividades sindicales:** salvo que la(s) empresa(s) no realice(n) labores durante el año en que la contribución sea exigible:
 - A. **De la Federación:** setenta y cinco mil bolívares (Bs 75.000.00) anuales pagadera en dos (2) cuotas semestrales que se entregarán al Tesorero de la misma. Los semestres se contarán a partir de la vigencia de este Instrumento.
 - B. **De los Sindicatos:** cada uno de ellos recibirá veintisiete mil bolívares (Bs. 27.000.00) anuales entregadas al Secretario de Finanzas de cada uno de

ellos o la persona que sea autorizada. Si la Empresa tiene más doscientos (200) trabajadores y ejecutan obras en lugares ubicados a más de diez (10) kilómetros de la población más cercana le darán cuarenta y cinco mil bolívares (Bs. 45.000.00) anuales por este concepto.

2. **Capacitación profesional de los trabajadores:** siete mil bolívares (Bs. 7.000.00) semestrales durante la vigencia del presente Documento para constituir un fondo destinado a la organización de cursos tendentes a satisfacer este fin. Los cursos serán autorizados y dirigidos por una Comisión Paritaria integrada por dos representantes ad honorem del sector laboral y dos del empresarial. Esta Comisión tendrá a su cargo la elaboración de la normativa que regulará este Fondo y sus decisiones tendrán que ser tomadas por unanimidad.
3. **Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV):** seis mil bolívares (Bs. 6.000.00) por una sola vez durante la vigencia del Laudo.
4. **Día del Trabajador:** setenta y cinco mil bolívares (Bs. 75.000.00) al Sindicato de la Entidad Federal en que se esté realizando alguna obra para el momento de tal evento.
5. **Formación dirigentes sindicales y capacitación de trabajadores:** tres mil bolívares (Bs. 3.000.00) semestrales durante la vigencia de este Instrumento, para cursos establecidos por las Federaciones con la finalidad de formar dirigentes sindicales. Las Federaciones, en todo caso, informarán a las Cámaras Regionales sobre los cursos que fueren organizados.

Cláusula XXVIII DEDUCCIONES SINDICALES

En los supuestos que de seguidas se especifican, las Empresas descontarán a los trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias que legal y estatutariamente correspondan a las Organizaciones Sindicales, en el entendido de que, si no fueren recogidas en su oportunidad, podrán depositar las cantidades retenidas en un instituto bancario:

1. **Federaciones:**
 - A. Cuotas Ordinarias: de lo que perciba semanalmente cada trabajador sindicalizado, el medio por ciento (0.5%) del salario básico y, anualmente, el uno por ciento (1%) de lo que le corresponda por concepto de participación en los beneficios de conformidad con la cláusula XXII.
 - B. Extraordinarias: previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la LOT, artículo 446, y su Reglamento, artículo 156, el cuatro por ciento (4%) del bono a que se refiere la Cláusula XX, numeral 3 (Compensatorio), del presente Laudo y las demás que se acordaren de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente para la fecha.
2. **Sindicatos:**

- A. Cuotas Ordinarias: el uno por ciento (1%) de lo que perciba cada trabajador afiliado por concepto de salario normal semanalmente.
- B. Extraordinarias: previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la LOT, artículo 446, el dos por ciento (2%) del bono a que se refiere la Cláusula XX, numeral 3 (Compensatorio), del presente Laudo y las demás que se acordaren de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente para la fecha.
- C. En ambos supuestos, las Empresas entregarán a los Sindicatos una nómina de los cotizantes con indicación del monto de sus salarios y de las sumas retenidas.

Cláusula XXIX ENGANCHE DE TRABAJADORES

Las Empresas se comprometen a solicitar del respectivo Sindicato el setenta y cinco por ciento (75%) del personal obrero que requiera y esta organización se compromete a presentar el personal solicitado en un plazo de tres (3) días hábiles, inclusive cuando las empresas sean contratistas de las petroleras.

Cláusula XXX LOCAL SINDICAL

- 1. Si la Empresa tiene más doscientos (200) trabajadores y ejecutan obras en lugares ubicados a más de diez (10) kilómetros de la población más cercana, le facilitará al sindicato un local para que le sirva de sede, cuya superficie no será menor de veinticinco metros cuadrados (25 m²).
- 2. Si tuviere más de doscientos (200) trabajadores y estuviere ubicada a más de veinte kilómetros (20 Km.), le facilitará un local apropiado al Sindicato para que instale un centro recreativo si la ejecución de la obra está supuesta a durar más de seis (6) meses y otro local para instalar una cooperativa obrera si la duración de la obra es mayor de un (1) año.

Cláusula XXXI PERMISOS

En los supuestos que de seguidas se especifican, las Empresas concederán los siguientes permisos:

- 1. **No Remunerados:**
 - A. **Congresos o convenciones internacionales:** hasta cuarenta (40) días continuos.
 - B. **Congresos o convenciones nacionales:** hasta por quince (15) días continuos;
 - C. **Congresos o convenciones regionales:** hasta siete (7) días continuos.
- 2. **Remunerados:**

- A. **Congresos o Convenciones nacionales de trabajadores de la construcción**, se remunerarán, cada tres (3) años, los cuatro (4) primeros días de permiso previstos en el literal B del numeral anterior, a un máximo de siete (7) delegados por cada Entidad Federal en el entendido de que no será designado más de un (1) delegado por empresa
- B. **Congresos o convenciones regionales de trabajadores de la construcción**, se remunerarán, una vez al año, los cuatro (4) primeros días de permiso previstos en el literal C del numeral anterior, a un máximo de siete (7) delegados de la Entidad Federal en cuya jurisdicción ha de celebrarse la reunión, en el entendido de que no será designado más de un (1) delegado por empresa.

En los dos casos anteriores, la Federación o el Sindicato indicarán a las Cámaras los nombres de los trabajadores escogidos para asistir a las reuniones y éstas se encargarán de tramitar los permisos correspondientes.

- C. **Delegados Sindicales**: una jornada de ocho (8) horas semanales para el ejercicio de sus funciones. Se concederán ocho (8) horas adicionales como máximo, no acumulativas, previa comunicación escrita de las Organizaciones Sindicales donde se indiquen los problemas a tramitar y las diligencias requeridas para ello. Los permisos deben ser solicitados por escrito con suficiente antelación, salvo los casos especiales y urgentes. En estos casos se concederá el permiso condicionándolo a la ulterior participación escrita.
- D. **Directivos Sindicales**: no excederán de cuatro (4) días a la semana a tres (3) directivos designados por el Comité Ejecutivo o la Junta Directivo de los Sindicatos.

Cláusula XXXII RESPUESTAS A LA CORRESPONDENCIA

Los interlocutores sociales se responderán la correspondencia escrita, en forma resolutoria en un plazo mínimo de setenta y dos (7) horas y máximo de ocho (8) días.

Se hacen dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en Caracas, a los dieciséis días del mes de mayo de dos mil uno.

FERNANDO PARRA ARANGUREN
Árbitro Presidente

César A. Carballo Mena
Árbitro

Víctor Ogaya M.
Árbitro