



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

**ALCANCE DE LOS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS
CONTENIDOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN ELÉCTRICA
NACIONAL (CORPOELEC), REGIÓN SUCRE AÑO 2015.**

AUTOR:
BR. MIGUEL TENÍA
C.I: 19.239.566

ASESOR ACADÉMICO:
MSc. ARCANGEL DÍAZ.

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR POR
EL TÍTULO DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA.**

CUMANÁ, JUNIO DEL 2017

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
LISTA DE CUADROS I.....	iii
LISTA DE CUADROS II.....	vi
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
NATURALEZA DEL PROBLEMA	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 OBJETIVO GENERAL:.....	12
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	12
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	13
1.3.1 LIMITACIONES:	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2 BASES TEÓRICAS.....	17
2.3 CONCEPTOS FUNDAMENTALES	20
2.4 BASES LEGALES	25
2.4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). GACETA OFICIAL N° 36.860.....	25

2.4.2 LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO:.....	30
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO.....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	35
3.1.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:.....	35
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN:	36
3.3.1 FUENTES VIVAS:.....	36
3.3.2 FUENTES DOCUMENTALES:	37
3.4 ÁREA DE ESTUDIO:	37
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.5.1. POBLACIÓN:.....	37
3.5.2 .MUESTRA:	37
3.5.2.1 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA:.....	38
3.6 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.7 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	39
3.7.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	39
3.7.2 VALIDEZ DEL CUESTIONARIO.	40
CAPÍTULO IV	41
4. CLÁUSULAS SOCIO ECONÓMICAS CONTENIDAS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC). (2009- 2011).	41
CAPÍTULO V	83

5. NIVELES DE INFORMACIÓN QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPOELEC DE LAS CLÁUSULAS SOCIO-ECÓMICAS CONTENIDAS EN SU CONVENCIÓN COLECTIVA. 2009-2011.	83
CAPÍTULO VI.....	126
6. NIVELES DE CUMPLIMIENTO QUE TIENE LA EMPRESA ELECTRICA NACIONAL (CORPOELEC) DE LAS CLÁUSULAS SOCIO-ECÓMICAS CONTENIDAS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA. 2009-2011.....	126
CONCLUSIONES	171
RECOMENDACIONES.....	175
BIBLIOGRAFÍA	177
ANEXOS	180
HOJAS DE METADATOS	184

DEDICATORIA

Hoy producto de mi lucha, esfuerzo y sacrificios durante estos años, he logrado alcanzar el día donde puedo decir que he conquistado una meta de vida y superación personal, les dedico mi esfuerzo y mi constancia a todas aquellas personas que confiaron en mí: A mi Dios Todo Poderoso, que siempre me ha guiado por los caminos correctos, para comprender lo complejo de la vida, su esencia y su valor, por estar allí dándome la esperanza por medio de seres especiales que siempre se topan en nuestros caminos para brindarnos luz en la oscuridad.

A mi Madre Lilia Rojas y mi Padre Miguel Tenía, por haberme dado la vida y por su lucha constante y apoyo incondicional para hoy decir meta alcanzada, siento que le brindo una satisfacción, que en su esencia ha sido su triunfo como padres, por brindarme siempre su apoyo incondicional y su amor.

A mi Esposa Desireé Giral, por brindarme su apoyo, su comprensión y por haber traído al mundo a los dos seres (Mirel Alexandra y Fabián Miguel) que se convirtieron junto a ella en el pilar fundamental de mis luchas, mis sacrificios pero sobretodo de mis éxitos, en esta constante lucha por superarme.

A mis hermanos (Enrique y Carlos) y demás familiares, quienes de alguna manera u otra me apoyaron en este proceso.

A todos los profesores y profesionales, quienes me apoyaron a lo largo de este proceso, por brindarme sus conocimientos y experiencias de vida durante mi proceso de aprendizaje en esta magna institución.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron a la culminación de este trabajo de pasantía, dentro de las cuales menciono: A la ilustre la Universidad de Oriente y a la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), Región Sucre, en especial a la Gerencia de Recursos Humanos, al área de Bienestar Social, y a su jefa la Lic. Elizabeth Vásquez por brindarme la oportunidad de realizar mi investigación y permitirme crecer como persona y Profesional para lograr alcanzar esta meta tan deseada por mi familia y por mí.

Quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna u otra manera han colaborado durante todo el proceso de formación de mi carrera como profesional y que contribuyeron a la culminación de este trabajo de grado.

A todos de verdad, gracias.

MIGUEL TENÍA.

LISTA DE CUADROS I

CUADRO 01: CLÁUSULA N° 43 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO.....	83
CUADRO 02: CLÁSULA N° 44 APORTE DE LA EMPRESA A LA CAJA DE AHORRO.....	85
CUADRO 03: CLÁUSULA N° 45 IGUALDAD DE GÉNERO, BENEFICIO POR CONCEPCIÓN Y NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS.	86
CUADRO 04: CLÁUSULA N° 47 TIEMPO PARA GUARDAR HERRAMIENTAS Y PARA ASEO PERSONAL.	87
CUADRO 05: CLÁUSULA N°48 DESCANSO POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	88
CUADRO 06: CLÁUSULA N° 50 PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS.	89
CUADRO 07: CLÁUSULA N° 52 PERMISO NO REMUNERADO. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO.	90
CUADRO 08: CLÁUSULA N° 53 SERVICIO MILITAR.....	91
CUADRO 09: CLÁUSULA N° 54 NO SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO.	92
CUADRO 10: CLÁUSULA N° 55 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN CIRUGÍA Y MATERNIDAD:.....	93
CUADRO 11: CLÁUSULA N° 56 RETIRO VOLUNTARIO O POR CAUSA DE MUERTE:	94
CUADRO 12: CLÁUSULA N° 57 CONTRIBUCIÓN SOCIAL PERMANENTE: .	96
CUADRO 13: CLÁUSULA N° 58 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN ÚNICA POR MATRIMONIO:	97
CUADRO 14: CLÁUSULA N° 59 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.....	98

CUADRO 15: CLÁUSULA N° 60 AYUDA SOCIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE ÚTILES Y TEXTOS ESCOLARES.....	99
CUADRO 16: CLÁUSULA N° 61 CONTRIBUCIÓN PARA ESTUDIOS DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	100
CUADRO 17: CLÁUSULA N° 62 GUARDERÍAS.	101
CUADRO 18: CLÁUSULA N° 63 CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR JUGUETE.	102
CUADRO 19: CLÁUSULA N° 65 FORMACIÓN INTEGRAL, PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ACCIONES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y BECAS.	104
CUADRO 20: CLÁUSULA N° 66 PREPARACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL.	105
CUADRO 21: CLÁUSULA N° 66 PROGRAMA DE VIVIENDA.	106
CUADRO 22: CLÁUSULA N° 68 FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES.	107
CUADRO 23: CLÁUSULA N° 69 PAGO DE LICENCIAS Y CERTIFICADOS MÉDICOS.....	109
CUADRO 24: CLÁUSULA N° 70 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHÍCULOS.....	110
CUADRO 25: CLÁUSULA N° 71 ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES.	111
CUADRO 26: CLÁUSULA N° 72 CENTRO VACACIONAL Y PLAN VACACIONAL.	112
CUADRO 27: CLÁUSULA N° 73 ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS DESINCORPORADOS.....	113
CUADRO 28: CLÁUSULA N° 74 ESTACIONAMIENTOS.	114
CUADRO 29: CLÁUSULA N° 75 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.	115
CUADRO 30: CLÁUSULA N° 76 PLAN DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	117
CUADRO 31: CLÁUSULA N° 77 APRENDÍZ.....	118

CUADRO 32: CLÁUSULA N° 78 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.....	119
CUADRO 33: CLÁUSULA N° 79 AYUDA SOCIAL SOLIDARIA.	120
CUADRO 34: CLÁUSULA N° 80 COMEDORES.	121
CUADRO 35: CLÁUSULA N° 81 CLUB SOCIAL O CENTROS DEPORTIVOS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.....	123
CUADRO 36: CLÁUSULA N° 82 AYUDA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS JUBILADOS.....	124

LISTA DE CUADROS II

CUADRO 01: CLÁUSULA N° 43 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO.....	126
CUADRO 02: CLÁSULA N° 44 APORTE DE LA EMPRESA A LA CAJA DE AHORRO.....	127
CUADRO 03: CLÁUSULA N° 45 IGUALDAD DE GÉNERO, BENEFICIO POR CONCEPCIÓN Y NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS.	128
CUADRO 04: CLÁUSULA N° 47 TIEMPO PARA GUARDAR HERRAMIENTAS Y PARA ASEO PERSONAL.....	129
CUADRO 05: CLÁUSULA N°48 DESCANSO POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	130
CUADRO 06: CLÁUSULA N° 50 PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS.	132
CUADRO 07: CLÁUSULA N° 52 PERMISO NO REMUNERADO. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO.	133
CUADRO 08: CLÁUSULA N° 53 SERVICIO MILITAR.....	134
CUADRO 09: CLÁUSULA N° 54 NO SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO.	136
CUADRO 10: CLÁUSULA N° 55 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN CIRUGÍA Y MATERNIDAD:.....	137
CUADRO 11: CLÁUSULA N° 56 RETIRO VOLUNTARIO O POR CAUSA DE MUERTE:	138
CUADRO 12: N° 57 CONTRIBUCIÓN SOCIAL PERMANENTE.....	139
CUADRO 13: CLÁUSULA N° 58 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN ÚNICA POR MATRIMONIO.	141
CUADRO 14: CLÁUSULA N° 59 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.....	142

CUADRO 15: CLÁUSULA N° 60 AYUDA SOCIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE ÚTILES Y TEXTOS ESCOLARES.....	143
CUADRO 16: CLÁUSULA N° 61 CONTRIBUCIÓN PARA ESTUDIOS DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	145
CUADRO 17: CLÁUSULA N° 62 GUARDERÍAS.	146
CUADRO 18: CLÁUSULA N° 63 CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR JUGUETE.	148
CUADRO 19: CLÁUSULA N° 65 FORMACIÓN INTEGRAL, PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ACCIONES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y BECAS.	149
CUADRO 20: CLÁUSULA N° 66 PREPARACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL.	150
CUADRO 21: CLÁUSULA N° 66 PROGRAMA DE VIVIENDA.	151
CUADRO 22: CLÁUSULA N° 68 FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES.	153
CUADRO 23: CLÁUSULA N° 69 PAGO DE LICENCIAS Y CERTIFICADOS MÉDICOS.....	154
CUADRO 24: CLÁUSULA N° 70 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHÍCULOS.....	155
CUADRO 25: CLÁUSULA N° 71 ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES.	156
CUADRO 26: CLÁUSULA N° 72 CENTRO VACACIONAL Y PLAN VACACIONAL.	157
CUADRO 27: CLÁUSULA N° 73 ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS DESINCORPORADOS.....	158
CUADRO 28: CLÁUSULA N° 74 ESTACIONAMIENTOS.	160
CUADRO 29: CLÁUSULA N° 75 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.	161
CUADRO 30: CLÁUSULA N° 76 PLAN DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	162
CUADRO 31: CLÁUSULA N° 77 APRENDIZ.....	163

CUADRO 32: CLÁUSULA N° 78 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.....	165
CUADRO 33: CLÁUSULA N° 79 AYUDA SOCIAL SOLIDARIA.	166
CUADRO 34: CLÁUSULA N° 80 COMEDORES.	167
CUADRO 35: CLÁUSULA N° 81 CLUB SOCIAL O CENTROS DEPORTIVOS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.....	168
CUADRO 36: CLÁUSULA N° 82 AYUDA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS JUBILADOS.....	169



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

**ALCANCE DE LOS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS CONTENIDOS
EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA
CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC), REGIÓN
SUCRE AÑO 2015.**

**AUTOR: BR. MIGUEL TENÍA
RESUMEN**

A nivel mundial la lucha librada por los trabajadores (as) ha permitido el disfrute de un conjunto de beneficios que se agrupan en las convenciones o contrataciones colectivas que acuerdan ellos con sus patronos. Los trabajadores (as) a través de la lucha impulsada por los distintos sindicatos disfrutaban hoy de importantes beneficios expresados y refrendados en las distintas convenciones colectivas. Las Convenciones Colectivas constituyen el marco legal, cuyo cumplimiento debe ser garantizado por las empresas públicas y privadas, por cuanto con ello contribuyen a garantizar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, la presente investigación abordó el alcance que tienen los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), región sucre, el nivel de esta investigación es descriptivo y el diseño de campo, para alcanzar los objetivos planteados se aplicó un instrumento de recolección de datos, que permitió conocer que los trabajadores y trabajadoras de la corporación eléctrica nacional (CORPOELEC), y se determinó que el 40,7% de los trabajadores desconocen las cláusulas socio-económicas establecidas en su convención colectiva.

Palabras Claves: Trabajadores, Beneficios socio-económicos, Convención colectiva, Satisfacción Laboral.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela a finales del Siglo XX y comienzos del XXI la clase trabajadora ha logrado una serie de beneficios que le fueron negados en la década de los años 90, durante la aplicación del modelo neoliberal.

En este sentido, las convenciones o contrataciones colectivas, que toda empresa privada o pública debe garantizar a los trabajadores, en la actualidad es el marco legal que obliga a todo patrón a garantizar los beneficios socio-económicos de los trabajadores.

Es por ello, que los beneficios adquiridos mediante las diferentes contrataciones o convenciones colectivas impulsadas por los sindicatos, deben ser difundidos entre los trabajadores para el disfrute correcto de los mismos.

El desconocimiento e incumplimiento de estos beneficios por parte del patrono, plantea en la mayoría de los casos un conflicto laboral entre los trabajadores y el patrono.

Es por esta razón que el tema de los beneficios socio-económicos que toda empresa debe garantizar a sus trabajadores se presenta como un tema interesante para las ciencias sociales, ya que los mismos ha sido un logro de las luchas de los trabajadores por sus reivindicaciones.

El objetivo general de este trabajo de investigación consiste en analizar el alcance que tienen los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC). Región Sucre. Año 2015.

El nivel de la investigación es de tipo descriptivo, el diseño de campo, la población objeto de estudio estuvo representada por 565 trabajadores (as) y la técnica de recolección de datos que fue utilizada para poder alcanzar los objetivos planteados en la investigación fue la encuesta.

Esta investigación consta de seis capítulos en los cuales se abordan los siguientes aspectos:

El primer capítulo, está referido al problema de la investigación el cual contiene la descripción y formulación del problema, los objetivos, tanto general como específicos y la justificación.

El segundo capítulo, constituye el marco teórico, en el cual se abordaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y las definiciones de términos básicos.

El tercer capítulo, se abordan los aspectos metodológicos como el nivel, el diseño, las fuentes y el área de estudio de la investigación, técnicas de recolección de datos y análisis de datos.

El cuarto capítulo, se identificaron las cláusulas socio-económicas contenidas en la convención colectiva de los Trabajadores de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC).

El quinto capítulo, comprende los resultados obtenidos a través de las entrevistas a los trabajadores de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), en cuanto a los niveles de información que poseen los trabajadores de las cláusulas socio-económicas que contiene su convención colectiva.

En el sexto capítulo, se encuentran plasmados los resultados obtenidos a través de las entrevistas a los trabajadores de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), en cuanto a su opinión sobre los niveles cumplimiento que tiene la empresa de las cláusulas socio-económicas que contiene su convención colectiva.

CAPÍTULO I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A nivel mundial la humanidad ha luchado históricamente por un puesto de trabajo que le permita satisfacer sus necesidades básicas y tener una seguridad social estable y digna.

La clase obrera engloba los diferentes sectores de trabajadores que durante siglos han librado esa lucha por alcanzar a través del trabajo condiciones dignas de vida, y ha forjado un legado que puede ser descrito a través de diferentes etapas de la historia del hombre. Entre las que se pueden mencionar están: una etapa inicial, en la cual la conquista como forma de dominación condenó durante décadas al hombre, a través de la esclavitud, a realizar duras jornadas de trabajo sin ninguna clase de pago, solo el derecho a una vida precaria; en una segunda etapa, bajo el sistema feudal, se trabajaba la tierra a cambio de comida y techo; sin embargo, a mitad del siglo XIX con el desarrollo del capitalismo y su rápido avance industrial, la masa trabajadora fue capaz de generar en el mundo del trabajo cambios trascendentales en la historia.

El trabajo es un derecho fundamental del hombre y una herramienta para la satisfacción de necesidades, además de ser un elemento de estabilidad familiar, un puente para la adquisición de propiedad individual y colectiva. El trabajo, como recurso, debe estar al alcance de todos por igual. En tal sentido Brown, afirma que “el trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás...” (1992: 240).

Es por ello que el derecho al trabajo debe considerarse fundamental en un Estado Social de Derecho y de Justicia; el trabajo, además de ser un mecanismo para satisfacer las necesidades materiales, moralmente constituye un estatus de dignificación.

Como parte de esta lucha, en 1884 surgen los sindicatos de trabajadores, precisado por Sainz "...como una asociación de trabajadores que se constituyen para proteger sus intereses, su función principal consiste en mantener y mejorar las condiciones de trabajo". (1996:505). La organización de los trabajadores en sindicatos les ha permitido alcanzar importantes reivindicaciones socioeconómicas a nivel mundial.

La explotación del trabajo por el capital hacía necesario la organización de los trabajadores para vender en mejores condiciones su fuerza de trabajo. En este sentido, Hernández señala que: "...los sindicatos son efectivamente instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa". (2005: 600). La fuerza alcanzada por la clase obrera organizada, debido al poderío que fueron alcanzando los sindicatos en el mundo, ha sido demostrada en diversas oportunidades a lo largo de la historia y se expresa de manera más firme en el sistema de seguridad social que disfrutaban los trabajadores a nivel mundial.

Este nivel de organización hizo posible la celebración en Chicago del IV congreso de la "American Federation of Labor", en la cual se llegó al acuerdo de luchar por la reducción de la jornada laboral a 8 horas diarias. Para 1886, gracias a la incansable lucha de los trabajadores, se logra la reducción, aunque, el sector patronal y medios de comunicación de los Estados Unidos se opusieron a la misma y proponían como única solución la represión al sector de trabajadores, quienes a través de huelgas y movilizaciones multitudinarias lucharon por el cumplimiento de dicha medida.

A tales efectos, luego de la brutal represión a la manifestación de los trabajadores en 1886, la cual dejó un saldo de 6 trabajadores muertos y 11 ahorcados por parte de los cuerpos policiales norteamericanos, en 1889 se realizó un congreso de

trabajadores donde se declaró el 1 de mayo día internacional de los trabajadores en conmemoración de los trabajadores caídos en Chicago.

Posteriormente, en 1890, en reuniones celebradas en Berlín, nació la necesidad de la creación de un organismo que velara por los derechos de los trabajadores en cualquier parte del planeta, por lo que se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, con el objetivo de garantizar la Justicia Social de los Trabajadores a nivel mundial y que no es otra cosa que defender un conjunto de beneficios que conforman la seguridad social de los mismos.

Todo este proceso organizativo, fue consecuencia del proceso de industrialización, que sometió a intensas jornadas de explotación a la clase obrera, la cual comenzó a demandar políticas sociales orientadas a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y su núcleo familiar; ello se logró a través de contrataciones colectivas entre trabajadores y el patrono.

América Latina no quedó fuera del proceso de industrialización que se inició en Europa, por cuanto a partir de 1930 comienza a formar parte de dicho proceso, a través del impulso, según Esser de: "...programas de industrialización hacia adentro..." (1993:27). Es por eso, que tampoco escapó a la instauración del sistema capitalista y a sus formas típicas de relacionamiento entre el capital y la clase obrera. Por consiguiente la organización de los mismos es parte viva de esta etapa histórica.

Sin embargo, el movimiento sindical latinoamericano tampoco escapa al avasallamiento de otras doctrinas ideológicas distintas al capitalismo en su seno, como bases filosóficas que argumentaban las luchas de la clase obrera naciente. Tres vertientes fundamentales se pueden mencionar para el siglo XIX: la corriente anarquista, liderada por Bakunin; la corriente marxista y el sindicalismo cristiano.

No obstante, la subregión estuvo influenciada de manera determinante por las orientaciones ideológicas provenientes de otras matrices filosóficas, en especial, de los Estados Unidos de Norte América, país que a través de su política militarista, después de la segunda guerra mundial, se erigió como potencia hegemónica, impulsando una política anticomunista, basada en el sindicalismo libre, la cual fue penetrando cada vez más en los movimientos sindicales latinoamericanos.

En Latinoamérica el pensamiento político nacional reformista estuvo representado en las ideas de Raúl Haya de la Torre, del APRA peruano, de Rómulo Betancourt de AD de Venezuela y Jorge Eliezer Gaitán, líder liberal de Colombia. En tal sentido, Francisco Iturraspe, expone: "...que los sindicatos nacieron en términos generales como producto de la militancia de los partidos políticos en el seno de la clase trabajadora como un instrumento para la conquista y el mantenimiento del poder, de la dirección del Estado". (1999:51). En América Latina los partidos políticos históricamente han jugado un rol determinante en la construcción de los sindicatos para la defensa de los intereses de la clase obrera.

En Venezuela, el surgimiento de los sindicatos como mecanismo de organización de los trabajadores y se inicia con:

"La inversión extranjera realizada durante el mandato de Antonio Guzmán Blanco (1870-1888) permitió el desarrollo de algunas actividades: extracción de asfalto del lago de Guanoco, de azufre en El Pilar, de carbón en Naricual, de oro en El Callao; navegación lacustre, fluvial y costanera; ferrocarriles; incipientes industrias; obras públicas; casas de comercio, etc.; donde, en forma inequívoca, se dieron relaciones de trabajo típicamente capitalistas y se encontraron embriones organizativos de asociaciones de trabajadores, así como el inicio de la lucha por mejorar las condiciones de trabajo". Disponible en: http://www.academia.edu/7601332/Historia_de_Venezuela. Consultada el 02/03/2015.

Es así, como los trabajadores comienzan a enarbolar banderas de lucha que le permitieran mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida, a través de la organización sindical.

Las primeras huelgas de carácter sindical que se llevaron a cabo en el país, tuvieron lugar en el seno de la industria petrolera, una de ellas fue la de Mene Mauroa, en 1921, y la otra ocurrió en Mene Grande, en 1925. Esto trajo consecuencias negativas para los trabajadores, ya que los mismos fueron despedidos y colocados en listas negras. (Álvarez: 2007: 91).

Es importante resaltar que en Venezuela la conformación formal de los sindicatos se concreta una vez fallecido el General Juan Vicente Gómez y la llegada al poder del General López Contreras:

“...Con el gobierno de Eleazar López Contreras, se inició una campaña por parte de las organizaciones políticas y del propio presidente de la República, tendente a lograr la sindicalización masiva de los trabajadores. La idea fue acogida prontamente e incluso superó con creces las expectativas de quienes la habían auspiciado y propagado. La importancia de unirse en sindicatos cobró fuerza entre los obreros llegando a lograrse la estructuración de una federación obrera de Venezuela, cuyo objetivo era extender su acción a todo el país. El I Congreso de Trabajadores de Venezuela se comenzó a organizar a mediados de 1936 y sus promotores fundamentalmente fueron la Confederación Sindical Obrera de Venezuela y la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), que invitaron a todos los sindicatos del país a que formaran federaciones regionales y eligieran sus delegados para este evento nacional”.
Disponibleen:http://www.academia.edu/7601332/Historia_de_Venezuela.
Consultada el 02/08/2015.

A partir de este momento, el movimiento sindical venezolano fortaleció sus luchas por las reivindicaciones socio-económicas de los trabajadores. Enfrentando en muchos casos la arremetida de gobiernos dictatoriales que no aceptaban este tipo de organizaciones. El tránsito desde 1936 hasta 1958, cuando es derrocado el General Marcos Pérez Jiménez se caracterizó por avances y retrocesos dependiendo del gobernante.

A partir de 1958, una vez derrocado Marcos Pérez Jiménez, según Álvarez:

“... se logra en forma integradora la conformación de movimientos sindicales de tercer grado Confederaciones, los cuales vienen a reunir a los sindicatos de primer grado Federaciones y, a los sindicatos de empresas de primer grado por rama de industria, profesionales o sectoriales. Existe así una intensificación del “nivel máximo de integración...” (2007:91).

A partir de entonces las confederaciones y federaciones pasan a ser los entes representativos de los distintos sindicatos ante el patrono para la discusión de convenciones colectivas, pliegos conflictivos y cualquier otro tipo de reclamo ante el mismo.

A partir del año 2008 a raíz de la unificación de todos los entes prestadores del servicio eléctrico, la Federación de la Industria Eléctrica Nacional (FETRAELEC), procede por primera vez a la discusión de una convención colectiva única para los trabajadores de dicho sector. Los trabajadores del sector eléctrico a través de sus sindicatos, han impulsado importantes luchas por sus reivindicaciones, según Navas, Presidente de la Federación de la Industria Eléctrica Nacional (FETRAELEC):

“ Los Trabajadores y Trabajadoras del Sistema Eléctrico Nacional libramos una ardua batalla en años anteriores a 1.999 contra la Privatización y Entrega de la Industria Eléctrica Nacional a las Grandes Trasnacionales, contra el deterioro y bonificación del salario de Trabajadores y Trabajadoras a través de la negativa a discutir Convenciones Colectivas, contra la flexibilización de la relación laboral a través de la tercerización, y contra las políticas de persecución de sindicatos “progresistas” para arrodillar a los gremios de los trabajadores a los gobiernos de la época y a sus políticas del Fondo Monetario Internacional”. Disponible en: <http://www.centralbolivariana.org.ve/tag/contrato-colectivo-de-los-trabajadores-electrico/>. Consultada el 02/08/2015.

Estas luchas han tenido en muchos casos importantes y beneficiosos resultados para los trabajadores del sector.

A partir de 1999, los trabajadores del sector eléctrico vieron como sus anhelos se convirtieron en política de Estado y se daba inicio a una nueva visión de gestión en la empresa eléctrica, Navas Presidente de (FETRAELEC), expresa que:

...muchas de las consignas de lucha enarboladas por el Movimiento Laboral del Sector Eléctrico fueron asumidas como “políticas” gubernamentales, vimos con beneplácito la creación de un Ministerio exclusivo para la Industria Eléctrica, la unificación de la Industria Eléctrica Nacional a través de la Creación de una corporación (CORPOELEC) cuya filosofía incluyó una estructura novedosa para la creación de un nuevo modelo de gestión del sistema eléctrico nacional, la dignificación y homogeneidad de las condiciones económicas, sociales y políticas a través de la firma de la primera Convención Colectiva Única para los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Eléctrico, el fin de la Flexibilización laboral a través de la eliminación de la llamada “Tercerización”, y el mejoramiento de la relación laboral mediante una novedosa ley del trabajo que contiene muchas de las reivindicaciones anheladas por los Trabajadores y Trabajadoras. Disponible en: <http://www.centralbolivariana.org.ve/tag/contrato-colectivo-de-los-trabajadores-electrico/>. Consultada el 02/08/2015.

Esta situación, generó grandes expectativas en los trabajadores del sector eléctrico que vieron con beneplácito cómo su situación socio-económica comenzaba a mejorar significativamente.

En la actualidad la realidad es otra y esa situación se ha venido revirtiendo por el incumplimiento del patrono con los beneficios socioeconómicos acordados en la primera convención colectiva única. De acuerdo con Navas, Presidente de (FETRAELEC):

“Las reivindicaciones económicas, sociales y políticas logradas por los Trabajadores y Trabajadoras eléctricos están siendo echadas por la borda, en estos últimos años la lucha ha sido espinosa para la implantación del Contrato Colectivo Único aprobado a partir del año 2009, gran cantidad de las cláusulas no se aplican o se aplican de manera unilateral y tergiversando el contenido de las mismas, además de la aplicación de políticas que debieran ser ajenas a un proceso político democrático como son la militarización y judicialización de la relación laboral, políticas antisindicales condenadas por todas las leyes de la república, y una campaña perversa de exposición al escarnio público de los Trabajadores, Trabajadoras y sus dirigentes por parte de quienes dirigen la empresa, al catalogar como sabotaje todas las contingencias que se presentan en el

Sistema Eléctrico, cuando la realidad es que la mayoría de ellas son producto de la obsolescencia de los equipos, la falta de seguridad industrial y de equipos y herramientas para operar, la ausencia de un plan de mantenimiento general". Disponible en: <http://www.centralbolivariana.org.ve/tag/contrato-colectivo-de-los-trabajadores-electrico/>. Consultada el 02/08/2015.

Ante esta situación los distintos sindicatos a través de su federación han hecho reclamos y protestas para que se cumpla con la Convención Colectiva en todas sus cláusulas, y así poder mejorar de esta manera su calidad de vida.

A nivel regional existen sindicatos en las distintas empresas del Estado. Tal es el caso de CORPOELEC, antigua CADAPE, con sede en el estado Sucre, que cuenta con tres sindicatos del sector eléctrico: Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Conexas del Estado Sucre (SITUECES), Sindicato de Trabajadores(as) de las Compañías Eléctricas del Estado Sucre (SINTECELES); dos de ellos activan en la ciudad de Cumaná y el otro en la ciudad de Carúpano, y los mismos están afiliados nacionalmente a la Federación Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC).

Estos sindicatos han participado en las distintas luchas convocada por la FETRAELEC, para que se cumplan con las distintas cláusulas socio-económicas.

Es importante señalar que, aunque los trabajadores participen en las acciones planificadas para solicitar el cumplimiento de las cláusulas, muchos de ellos desconocen el contenido de las mismas y los beneficios que contienen. Además, desconocen cuáles específicamente son cumplidas por la empresa y cuáles no. Esto implica que en algunos casos los trabajadores no accedan a los beneficios que por derecho les corresponden, por desconocimiento de los mismos. Es por esta razón que esta investigación se propone responder las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las cláusulas socio-económicas establecidas en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC)?

¿Cuáles son los niveles de información que tienen los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), acerca de los beneficios contenidos en las cláusulas socio-económicas de su Convención Colectiva?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento que tiene la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), de las cláusulas socio-económicas contenidas en la Convención colectiva de los trabajadores?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Analizar el alcance de los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores de la corporación eléctrica nacional (CORPOELEC), región sucre año 2015.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar las cláusulas socio-económicas presentes en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), región Sucre.

Conocer los niveles de información que tienen los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), región Sucre, acerca de los beneficios contenidos en las cláusulas socio-económicas de su convención colectiva.

Determinar el cumplimiento de las cláusulas socioeconómicas contenidas en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), región sucre.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación en la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) Región Sucre se justifica por las siguientes razones:

Proporciona a la empresa información acerca de los alcances que tienen los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras, lo que puede representar un factor decisivo en el clima laboral de la empresa.

Permite tomar acciones para mejorar y sintetizar los procesos que se siguen para el cumplimiento de dichas cláusulas y le permitirá a la empresa cumplir con el objetivo de responsabilidad social- empresarial, lo que generará beneficios directos a sus trabajadores y trabajadoras.

El estudiante puso en práctica los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos durante su periodo de formación profesional en el aula, además de permitirle confrontar con la cotidianidad estos conocimientos.

Para la comunidad científica este trabajo puede representar un punto de partida para futuras investigaciones en el ámbito laboral, en especial en lo concerniente con los beneficios socio-económicos de los trabajadores y trabajadoras, un sector neurálgico para el apalancamiento del desarrollo de cualquier sociedad, en especial, en la sociedad venezolana que vive un proceso político donde el ser humano y su dignificación es objetivo primordial.

Políticamente, los resultados que arrojó esta investigación reviste de importancia para aquellas organizaciones sindicales que haciendo uso de su derecho legítimo a la organización para alcanzar beneficios socio-económicos y velar por el cumplimiento de los mismos, pueda significar un argumento de sus luchas dentro de la empresa.

1.3.1 LIMITACIONES:

La colaboración por parte de algunos directivos de la empresa es bastante limitada, y la tendencia es hacia la negación del acceso a la información necesaria para la argumentación de los resultados del trabajo. Además, algunos trabajadores mostraron cierto nivel de rechazo a ser abordados para el conocimiento de la problemática de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los trabajadores a lo largo de la historia han mantenido la lucha por la obtención de beneficios sociales y económicos que le permitan la obtención de una calidad de vida digna para ellos y su familia, siendo este uno de los motivos por el cual los trabajadores se han organizado en sindicatos, utilizándolos como un mecanismo de interlocución ante el patrono. Por ende, los beneficios socio-económicos obtenidos en las contrataciones colectivas, y su cumplimiento cabal, ha sido motivo de estudio por diferentes autores, siendo alguno de estos la base fundamental para la presente investigación. En tal sentido, entre los trabajos realizados que sustentan la presente investigación se encuentran los siguientes:

Jiménez Y. y García J. (2006), en su tesis titulada “Análisis de los Beneficios Sociales no Monetarios que ofrece al personal obrero la empresa REMAVENCA, Cumaná, Estado Sucre, Durante el Período 2002-2005”, plantearon como objetivo general analizar los beneficios sociales no monetarios que ofrece al personal la empresa REMAVENCA, Cumaná, Estado Sucre, durante el período 2002-2005. Como conclusión relevante se menciona el hecho de que la empresa REMAVENCA ofrece al personal obrero una cantidad importante de beneficios sociales no monetarios, donde se incluyen los medico asistenciales, supletorios y recreativos. De igual forma se plantea que la empresa REMAVENCA cumple con lo estipulado en el contrato de trabajo y otorga al personal obrero cada uno de los beneficios señalados. Esto ocurre porque se cuenta con un sindicato equilibrado que defiende los derechos de los trabajadores; adicionalmente, todos los obreros tienen conocimiento de la existencia del contrato y de su contenido.

Cumare F., y Gamardo M. (2008), en su tesis titulada “Beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre”. Cumaná, año 2008, plantearon como objetivo general analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la Convención Colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Año 2008. Como conclusión relevante de dicha investigación, se menciona que existe un bajo conocimiento de parte del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO en relación los beneficios socio-económicos que brinda su convención colectiva, así como también, de los procedimientos para exigir el pago de dichos beneficios, lo cual puede obedecer al desconocimiento que tienen sobre la dependencia encargada de suministrar dicha información.

Gómez R. J. (2009), en sus tesis titulada “Satisfacción Laboral del Personal Obrero de Obras Públicas Estadales (OPE), Cumaná, Estado Sucre. Año 2009”, planteó como objetivo general analizar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores adscritos a Obras Públicas Estadales (OPE), Cumaná Estado Sucre, teniendo como una de sus conclusiones relevantes en lo que respecta a las políticas organizacionales empleadas por la institución, que la población obrera se siente insatisfecha puesto que esta institución no cumple totalmente con las normas, políticas y procedimientos que se han establecidos; además de que no existe una divulgación eficiente de la misma, y los trabajadores no le consiguen beneficios favorables.

En tal sentido, las investigaciones antes expuestas tienen vinculación y sirven de fundamento para el análisis de los Alcances de los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), resaltando en primer lugar, la importancia que tiene el hecho de que el patrono sea eficiente en cuanto a la promoción y respeto a la organización laboral en las instituciones, por cuanto estas son un derecho

adquirido de los trabajadores y a través de estas, el patrono puede concertar políticas dentro de la empresa o institución bajo niveles de concertación que puedan garantizar el éxito de las mismas. En segundo lugar, se resalta la importancia de los benéficos no económicos que se orientan hacia el aspecto social de la vida de cada trabajador y la importancia y cumplimiento por parte del patrono de los beneficios socio-económicos acordados en las convenciones colectivas. Por último; se resalta el papel que debe jugar las distintas organizaciones sindicales en la promoción de todos los elementos contenidos en las convenciones colectivas de tal modo que sus afiliados puedan estar enterados de cuáles son los derechos y deberes que en las mismas se establece.

2.2 BASES TEÓRICAS

El trabajo es la principal actividad que ha desarrollado el hombre a lo largo de la historia de la humanidad, y la cual le ha permitido su transformación corporal e intelectual. Asimismo podemos decir que le ha permitido su desarrollo como ente social, según Álvarez: “El termino trabajo tiene varias acepciones, la más significativa es la actividad productiva, derivada de una facultad humana a fin de procurar medios y condiciones de vida”. (2007:15).

El trabajo remunerado permite al hombre mejorar su calidad de vida, es por esta razón que el Estado procura emprender acciones que les permitan ofrecerles a los ciudadanos puestos de trabajo y así minimizar las estadísticas de desempleo. Además en las sociedades modernas el trabajo se ha constituido en un derecho, según Álvarez, este consiste en lo siguiente: “Al conjunto de relaciones que funcionan en el esquema del trabajo asalariado, como son las relaciones entre trabajadores, patronos, representaciones profesionales y la participación de poderes públicos en el mercado de empleo”. (2007:15)

En Venezuela el Estado garantiza la libertad sindical, la cual de acuerdo con Álvarez consiste en el: “El derecho de los trabajadores y de los empleadores a organizarse, en la forma que estimasen conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones”. (2004: 24). Estas organizaciones creadas por los trabajadores les permite defender sus derechos laborales ante el patrono.

Actualmente en el país existen diversos tipos de organizaciones sindicales, tal como afirma Morón, citado por Díaz.: “Las Organizaciones Sindicales, bien sean de trabajadores o empleadores, las encontramos constituidas en niveles diferentes, que corresponden a las siguientes categorías: sindicatos (primer nivel), federaciones (segundo nivel), confederaciones (tercer nivel”. (2004:29). En nuestro país los trabajadores han hecho historia en sus luchas reivindicativas a través de estas organizaciones.

Las organizaciones sindicales son referencia de lucha para mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados y estas se definen según Morón, citado por Díaz como:

“... asociaciones de patronos o trabajadores, que tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicato de trabajadores o patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados”. (2004:30).

En Venezuela, la sindicalización de los trabajadores se dinamizó, durante el proceso de industrialización petrolera y se ha mantenido y democratizado a través de las distintas reformas introducidas en el marco legal laboral.

Ha sido tan prolifera la conformación de sindicatos en nuestro país, que estos se han agrupado en federaciones sindicales, las cuales de acuerdo con Morón, citado por Díaz. “Son asociaciones de sindicatos dependiendo de la clase de sindicato que se asocien, existen: federaciones de sindicatos de trabajadores, federaciones de sindicatos de patronos. (2004:33). Estas federaciones son los representantes ante el patrono de todos los sindicatos que la conforman en las luchas reivindicativas.

Estas organizaciones pueden entrar en situación de conflicto, cuando así lo consideren con el patrono, al observar alguna amenaza que signifique el detrimento de los beneficios laborales de sus afiliados. El conflicto de trabajo, según De la Cueva Citado por Díaz, “Son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones de trabajo. (2004:64).

Las relaciones de trabajo entre el trabajador y el patrono están contenidas en las convenciones colectivas de trabajo y como se señaló anteriormente la violación de algunas de sus cláusulas puede generar un conflicto entre las partes. La convención colectiva del trabajo según De la Cueva citado por Díaz:

“Es un acuerdo de voluntades de profundo contenido social y de una extraordinaria significación en el campo de las relaciones de trabajo. Es una de las instituciones más relevantes de la época contemporánea tanto por sus repercusiones en el ambiente de económico y social de las organizaciones a las cuales dirige sus efectos, como por su incidencia en la esfera política cultural y moral de los pueblos”. (2004: 91).

En Venezuela, las convenciones colectivas son de obligatorio cumplimiento para el empleador.

Las convenciones colectivas del trabajo recogen las aspiraciones de los trabajadores en su relación laboral con el patrono y su firma debe garantizar de manera

progresiva el bienestar del trabajador y de su núcleo familiar según Carnelutti citado por Díaz, la convención colectiva de trabajo:

“Es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores o de una parte, y o uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”. (2004: 95).

Es importante resaltar que las convenciones de trabajo tienen un tiempo de vigencia, por tal razón deben ser revisadas cada cierto tiempo para adecuarlas al momento histórico que se vive en el país, y así evitar que las condiciones de trabajo se desmejoren.

2.3 CONCEPTOS FUNDAMENTALES

BIENESTAR SOCIAL: según D' Elia y Negri, es un concepto multidimensional, histórico y político. Se refiere a la garantía de derechos universales que permitan una vida de progreso, seguridad y acceso a un cierto nivel de vida, a través del crecimiento económico y un reparto más igualitario de la riqueza, a través de bienes y servicios masivos. El bienestar se percibe como un derecho que es producto de acuerdos y de una responsabilidad social compartida. (2006: 86).

BENEFICIO SOCIO ECONÓMICOS: Son todas las asignaciones que perciben los trabajadores mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental. Consultado en <http://www.rrhh.dgch.usb.ve/node/6>.

CALIDAD DE VIDA: tal como lo expresan, D' Elia y Negri, es un concepto pluridimensional, dinámico, objetivo subjetivo y ético- político. Se refiere a una buena vida, que implica derechos, expansión de potencialidades humanas y autonomía para

realizar un modo de vida según aspiraciones propias. La calidad de vida se percibe como un derecho, producto de garantías sociales, consensos plurales y la acción política de los ciudadanos. (2006: 86).

CLÁUSULAS NORMATIVAS: según Alfonso, son aquellas integradas por “cláusulas de carácter económico y social destinados a incorporarse a los contratos individuales del trabajo. Este es, sin duda, el más importante de todo el contrato: su naturaleza le imprime carácter de fuente de derecho objetivo a la convención. (2008:453).

CLÁUSULAS OBLIGACIONALES: según Alfonso, “contiene el conjunto de obligaciones que ambas partes contratantes asumen directamente. Estas cláusulas generan derechos y obligaciones contrapuestas y la consecuente relación bilateral de acreedor y deudor, a diferencias de las normativas, generales u obligatorias, que no crean situaciones jurídicas subjetivas para el sindicato. (2008:453).

CLÁUSULAS DE ENVOLTURA: según Alfonso, están “formados por el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la ejecución de la convención colectiva, tales como las relativas a la duración, procedimiento para la denuncia, reglas para la conciliación y el arbitraje de las controversias. (2008:453).

CLÁUSULAS EVENTUALES, ACCIDENTALES O ACCESORIAS: según Alfonso, son aquellas “cláusulas reguladoras de materias que ocupan accidentalmente la atención o el interés de las partes. (2008:453).

DERECHOS SOCIALES: según Maingon y D' Elia, son una obligación del Estado con el bienestar de todas las personas a través de la provisión universal y permanente de bienes y servicios, y de ingresos, a fin de disminuir los niveles de desigualdad en una sociedad organizada y estable, donde la inserción de las personas se encuentra basada en la relación de trabajo. (2006:55).

DERECHO AL TRABAJO: Según Iturraspe, es concebido como una "palanca" de transformación que permitiría, dentro del sistema económico imperante en nuestros países..." (1999:3)

INSEGURIDAD: Según Sabino y Rodríguez, se asocia a la duda y también al peligro, a un estado en el que carecemos de protección frente a los posibles daños que pueden amenazarnos, a aquello que, con toda propiedad, se llama riesgo. Por esta razón la búsqueda de seguridad es, sin lugar a dudas, una de las más fuertes inclinaciones que poseen todos los seres humanos, una actitud generalizada y profunda que tiene sus raíces en las exigencias de la supervivencia biológica. (1991:7).

NECESIDAD SOCIAL: Según D' Elia, conjunto de estos aspectos (existencia, inserción, posición, trato y participación) los llamaremos necesidades sociales. En éstas, no solamente se incluye la necesidad de vivir o de vivir más tiempo, sino el vivir de una determinada manera, lo cual puede expresarse en una "buena vida". Pero también incluye la necesidad de ocupar un lugar en la sociedad que permita alcanzar la clase de vida que queremos. Un lugar que nos permita ser "sujetos" o personas dueñas de esa buena vida y, al mismo tiempo, ser "actores". (2006:18).

POLÍTICA SOCIAL: Según Sabino y Rodríguez, se entiende por tal aquella que diseña el Estado para acometer de un modo organizado las iniciativas destinadas a incrementar el bienestar de la población y resolver algunos de los problemas sociales que afectan a los habitantes de cada país". (1991:25).

POLÍTICA SOCIAL: Según Boulding, citado por D' Elia "la política social tiene que ver directamente con el sistema de integración social, y esto incluye todos los aspectos de la vida social que están caracterizados por elementos que construyen identidad, legitimidad, comunidad, justicia y equidad. Por eso, antes de tratarlas como un

instrumento específico del Estado, es preciso entender que la estructura social crea las condiciones para que surjan las políticas públicas y tengan un determinado diseño y del capital ni a las necesidades de la gente”. (2006:28).

PROGRAMAS O BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES: Según Villegas, “...Se pueden definir como elementos de tipo motivador y que su función es básicamente el mantenimiento dentro de los esquemas funcionales de la organización”. (1988:438).

POLÍTICAS DE BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES: Según Villegas “...Se fundamentan en el establecimiento de incentivos para mejorar el rendimiento. Muchas de ellas intentan recompensar a los trabajadores proporcionalmente a su contribución en el logro de objetivos de la organización. Otras por su parte toman en cuenta el desempeño eficiente y la producción de resultados para promover el personal y para poner en práctica diversas acciones de cambio organizacional... desde el punto de vista de grupo y de la familia, los programas de tipo social producen impactos favorables”. (1988:442).

PROGRAMAS DE TIPO FINANCIERO: Según Villegas, se entiende por programa de tipo financiero aquellos que no ganan un pago directo o indirecto en dinero. Dentro de esta categoría se acostumbra a incluir adicionalmente la mayoría de los incentivos que se otorgan por concepto de bonos de producción, y otros programas que son recibidos de forma monetaria por el trabajador. (1988:444).

PROGRAMAS DE TIPO PROFESIONAL: Según Villegas, “se refieren a aquellos servicios que pueden prestarse al trabajador por especialistas que estén o no dentro de la organización. Entre ellos se incluyen los servicios de asesoramiento jurídico, económico, médico y social”. (1988:446).

PROGRAMAS DE RECREACIONALES: Según Villegas, “en la mayoría de los casos estos programas se deben orientar básicamente a facilitar la práctica deportiva y recreacional”. (1988:447).

SOCIEDAD: Según D' Elia, “Es un entramado de vínculos que permite a las personas organizarse para vivir juntas, convivir o llevar una vida en común, y realizar, a través de este entramado o tejido, una serie de aspectos significativos de la vida para todos aquellos que los comparten. Estos vínculos no son espontáneos como los que heredamos de la familia o de la etnia, tampoco son los que se derivan o establecen por la pertenencia a un país, estado, municipio o localidad donde vivimos. Son vínculos que se construyen a partir de una acción deliberada, tienen ciertas características, están orientados hacia ciertos objetivos y producen o tienen unos determinados resultados a lo largo de nuestras vidas. Es decir, estos vínculos hacen posible un tipo de existencia, de inserción, de posición, de trato y de participación, tanto en el ámbito individual como colectivo, inmersos en la sociedad en la que nos encontramos. (2006:18).

SINDICATOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: Según Iturraspe, “Instrumentos o agentes de aplicación de las normas laborales...Estos instrumentos en la sociología Jurídica, son parte de la estructura del sistema jurídico...” (1999:2)

SEGURO: Según Sabino y Rodríguez, “Aquello que no es azaroso ni indeterminado, aquello en que puede confiarse como cierto y que, en consecuencia, no presenta los riesgos de lo que no se conoce o domina en propiedad”. (1991:6).

SEGURIDAD SOCIAL: Según Sabino y Rodríguez, “puede definirse como la suma de "respuestas organizadas de la sociedad con el fin de hacer frente a estados de necesidad" O y, de un modo más concreto, como el conjunto de programas destinados a asegurar a la población contra ciertos riesgos que son comunes a todos los seres

humanos y que afectan notable y fuertemente sus condiciones de vida y existencia”. (1991:7).

2.4 BASES LEGALES

Dentro de los argumentos legales en los cuales se sustenta esta investigación, como elemento central, se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela por ser ésta, el pacto societal y guía de la construcción del nuevo modelo de país que dirige el Gobierno Nacional y la recién promulgada Ley Orgánica del trabajo, aprobada bajo mecanismo de habilitación especial por parte de la Asamblea Nacional al presidente de la República Hugo Chávez Frías y por propia solicitud de los trabajadores quienes le requirieron al presidente saldar la mora que existía por cuanto desde la aprobación de la carta magna no se había construido una ley para el sector laboral que estuviera cónsona con los ideales revolucionarios por cuanto la antigua ley, beneficiaba en mayor parte al patrono y no a quienes se debe como lo son los trabajadores.

2.4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). GACETA OFICIAL N° 36.860.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, fue promulgada con el fin de demarcar un camino que dejara atrás la triste historia de desigualdades sociales, por cuanto la misma es considerada en el mundo como la más avanzada en materia de derechos humanos. Un aspecto que destaca en la misma, es que en ella se le da rango constitucional al trabajo, tal como se establece en el Artículo N° 3, el cual expresa lo siguiente:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.”.

Para construir una sociedad de paz, justa donde la prosperidad y el bienestar individual y colectivo sean predominantes, la educación y el trabajo se convierten en factores indispensables, en especial, para una sociedad que pretenda romper definitivamente las cadenas de dependencia productiva. El Estado venezolano es el encargado de garantizar que la educación sea universal y gratuita, además que responda al interés de la nación, de igual manera el trabajo y las relaciones entre el patrono y el obrero.

Asimismo, el trabajo es considerado desde el punto de vista humano, y así se puede observar en su Art. 87, que expresa lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”. (1999).

El trabajo como elemento fundamental para el desarrollo del individuo y de la sociedad como un todo, queda establecido como un derecho irrevocable e irrenunciable, que le pueda permitir a la persona obtener a través de él, condiciones de vida dignas y es el Estado quien debe garantizar que las relaciones laborales se den en bajo condiciones de justicia, equidad y respeto.

En los últimos años la clase política gobernante ha puesto su empeño en reivindicar aquellos sectores sociales, que habían permanecido excluido de los beneficios socio –económicos proporcionados por el Estado, la Constitución obliga al Estado a impulsar políticas en esta dirección, en el Art. 89, expresa lo siguiente:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorarlas condiciones materiales, morales e intelectuales de trabajadores. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

- 1 Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
- 2 Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
- 3 Cuando hubiera dudas acerca de aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
- 4 Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno...”. (1999).

El trabajo como hecho social es indispensable en el proceso que hoy vive nuestro país, es por ello que es de especial importancia su protección, para garantizarle a cada habitante una fuente de sustento. Como el Estado es el órgano rector en la materia, esta normativa prioriza la protección al trabajador al más desposeído, al eternamente olvidado como hecho reivindicador y revolucionario.

Otro aspecto a resaltar en la Constitución es lo referente al salario de los trabajadores en el artículo 91, se establece que:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica...”. (1999).

El empleo productivo es de especial importancia y aún más importante, es la equidad en el reparto de la ganancia y la justa remuneración de la fuerza de trabajo empleada por el individuo en la obtención de algún producto o en la prestación de

algún servicio. Y el Estado es quien debe dar el ejemplo al garantizarle a quienes de él depende una remuneración justa.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, revirtió una medida que eliminaba la retroactividad de las prestaciones sociales y que afectó la calidad de vida de los trabajadores venezolanos, esto se puede observar en el artículo 92, el cual expresa lo siguiente:

“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.”. (1999).

En un momento de la historia Venezolana a los trabajadores producto de la aplicación de paquetes neoliberales impuestos por organismos económicos internacionales les fueron arrebatadas las prestaciones sociales. La Constitución de la garantiza, que las prestaciones sociales son un derecho irrevocable e irrenunciable de los trabajadores y establece la obligatoriedad por parte de los patronos a su cancelación.

En su Artículo N° 95, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, contempla lo siguiente:

“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y las trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio del derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones...”. (1999).

En la historia de la humanidad las luchas de los trabajadores han jugado un papel fundamental en la conquista de importantes reivindicaciones sociales, de allí la importancia de organización de los trabajadores.

La actividad sindical deberá respetar las normativas legales que regulan la elección de representantes, bajo los lineamientos contentivos en esta misma constitución, sin violar el carácter de universalidad, transparencia y alternabilidad de la elección de dichos representantes.

Un aspecto importante de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es lo referente a las convenciones de trabajo. En su Art. 96 establece lo siguiente:

“Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la Ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”. (1999).

El producto de las negociaciones entre el patrono y los trabajadores, son las contrataciones colectivas, las cuales son el marco que regula las relaciones laborales entre el Estado como ente rector y la clase trabajadora. El Estado está, en la obligación de dar cumplimiento a cada una de las cláusulas y los trabajadores de velar que estas se cumplan.

En la actualidad la recreación se le ha dado mayor importancia por su impacto en la calidad de vida de los ciudadanos, además de ser un aspecto de rango constitucional tal como se establece en el Artículo 111 de la Constitución, que dice:

“Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asumirá el

deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción...”. (1999).

Las actividades recreativas contribuyen a la salud física y mental de los ciudadanos y en especial a aquellas personas que trabajan bajo presión.

2.4.2 LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO:

En el año 2012, se promulgó en el país una nueva Ley Orgánica del Trabajo, la cual tiene como finalidad según el Artículo 1º, lo siguiente:

“Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo”. (2012).

En su primer artículo queda claramente establecido el objeto de la promulgación de esta ley, que no es más que la protección del trabajo no como elemento de explotación del ser humano, sino como, hecho social, liberador que garantiza una mejor calidad de vida en un Estado social de derecho y de justicia establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y además garantizar una justa regulación de la relación patrono-trabajador en la distribución de la riqueza que el esfuerzo de este último genere.

En el Artículo 6 se les garantiza a las trabajadoras y trabajadores que se desempeñen en cualquier nivel de la administración pública los derechos establecidos en esta Ley y establece lo siguiente:

“Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad”. (2012).

También establece este artículo, cuál será el mecanismo de regulación de la función pública, además establece como derechos del trabajador elementos de reclamo como el derecho a huelga en cuanto se le violen o incumplan sus convenios de trabajo.

Un aspecto digno de resaltar de esta Ley, tiene que ver con la seguridad social, por cuanto, rompe paradigmas, en la manera de concebir este tema, que los trabajadores y trabajadoras que trabajen por cuenta propia también tendrán acceso a la seguridad social, así se puede apreciar en el siguiente artículo:

Artículo 17: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley.

El trabajo del hogar es una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social, de conformidad con la ley.”. (2012).

Esta ley establece cumpliendo un mandato constitucional con la universalidad y obligatoriedad de la seguridad social, tanto del patrono como del trabajador como elemento de protección tanto del individuo como de la familia.

Además esta Ley, les reconoce a los trabajadores otros beneficios que contribuyen a mejorar su calidad de vida y su seguridad social, tal y como se puede apreciar en el siguiente artículo:

Artículo 105: “Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

Los servicios de los centros de educación inicial.

El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la material.

Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

Las provisiones de ropa de trabajo.

Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.

El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.

El pago de gastos funerarios”. (2012).

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Los trabajadores a lo largo de los años y sus luchas han conquistado beneficios que se traducen en mejor calidad de vida, por cuanto, estos permiten paliar los avatares de la inflación y desequilibrios de la economía que se traducen en desmejoras. Es por ello que en este artículo queda establecido los diferentes tipos de beneficios sociales que

deben estar establecidos en las contrataciones colectivas de los trabajadores y trabajadoras.

En su Art. Artículo 141. "Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal". (2012).

En éste artículo queda establecido el derecho del trabajador a que una vez cumplido con los requisitos establecidos por la ley para optar al beneficio de la jubilación, le sean canceladas sus prestaciones sociales garantizando la proporcionalidad y el pago justo de las mismas.

Artículo 190: "Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpen por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el periodo de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios". (2012).

En este artículo se reglamenta todo lo concerniente a las vacaciones que los trabajadores y trabajadoras deben gozar durante su vida laboral, reguardando sus derechos y así garantizar la estabilidad laboral.

La formación permanente del trabajador es de vital importancia para mejorar la vida de él y de su familia y además para garantizar la calidad de los procesos productivos, en este artículo se observa lo siguiente en su Art. 330: Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

Este artículo está orientado a la protección de la familia y la comunidad en el proceso del trabajo enmarcado bajo la visión político-social con la que el gobierno nacional desarrolla las políticas públicas.

En su Art. 331: “En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas”. (2012).

Uno de los aspectos más importantes en la protección de la familia, es la garantía es estabilidad de las trabajadoras en el proceso de maternidad y la garantía de apoyo a los padres durante este proceso.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:

Se refiere al grado o profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio, en tal sentido, Fidias, dice que: “el nivel o grado de profundidad con el que se realizará el estudio. En este sentido la investigación podrá ser *exploratoria, descriptiva o explicativa*”. (2006:110).

Investigación Descriptiva:

Esta investigación fue de carácter descriptivo ya que se pretendió determinar y revisar los diferentes elementos, así como también las características que identifican el problema planteado. Fidias. A afirma que:

“La investigación descriptiva la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (2006:23).

En tal sentido el presente estudio permitió conocer y detallar la situación que se presenta en cuanto a los Alcances de los Beneficios Socioeconómicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) Región Sucre, Año 2015.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación hace referencia a un plan coherente de trabajo, el cual tiene por objeto la obtención y análisis de los datos que aproxima al conocimiento de la realidad en estudio. Según Fidias: “...Es la estrategia general que adopta el

investigador para responder el problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.” (2006:26)

Es decir, que este diseño conlleva al investigador a elegir la estrategia que permite responder las interrogantes del problema planteado. En función de ello se enmarca en un diseño de campo.

Diseño de campo:

Motivado a la naturaleza del tema y debido a que la recolección de datos para el análisis y descripción de la situación objeto de estudio en la empresa el diseño de esta investigación fue de campo, lo que permitió conocer y obtener de forma directa la información necesaria para describir la situación que se presenta en cuanto al nivel de información de manejan los trabajadores y trabajadoras de las cláusulas socio-económicas contenidas en su convención colectiva y al nivel de cumplimiento por parte de la empresa de las mismas. Fidias, indica sobre la investigación de campo lo siguiente:

“La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren hechos (datos primarios), sin *manipular o controlar variable alguna*, es decir, el investigador obtiene la información pero no alteran las condiciones existentes”. (2006: 31).

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN:

Según Fidias. A, “una fuentes es todo aquello que suministra datos o información, según su naturaleza, las fuentes de información pueden ser documentales (proporciona datos secundarios) y vivas (sujetos que aportan datos primarios). (2006:27).

3.3.1 FUENTES VIVAS:

Los Trabajadores y Trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC).

3.3.2 FUENTES DOCUMENTALES:

Tesis, ponencias, artículos científicos, reportes de investigación, publicaciones periódicas, la Convención colectiva de CORPOELEC (2009-2011), la Ley Orgánica del Trabajo, resúmenes y normas que tengan como temática convenciones colectivas, cláusulas socio-económicas y bienestar social laboral.

3.4 ÁREA DE ESTUDIO:

La presente investigación se llevó a cabo en la Corporación Nacional Eléctrica (CORPOELEC). La cual tiene su sede en la Avenida Universidad. Ubicada en la Ciudad de Cumaná, Parroquia Altagracia del Municipio Sucre del Estado Sucre.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.5.1. POBLACIÓN:

Una población está integrada por un grupo de sujetos que se prestan para ser estudiados a través de la observación sistematizada y con un objetivo previamente definido. Según Fidias señala que: “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características Comunes para los cuales será extensiva las conclusiones de la investigación”. (2006: 81)

En la presente investigación la población objeto de estudio se encuentra representada, por 565 trabajadores y trabajadoras, quienes están en la capacidad de aportar elementos que contribuyan en la construcción de esta investigación.

3.5.2 .MUESTRA:

Una muestra es una parte representativa de la población del objeto de estudio, la cual se selecciona según ciertos datos estadísticos o aleatoria, cuyas características deben reproducirse en ellas las más exactas posibles. Por tanto Fidias, la define como: “Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (2006:83).

Así mismo, Fidias, afirma que una muestra representativa: “...es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.” (2006: 83).

En tal sentido, para la presente investigación se hizo necesario obtener una muestra representativa de manera de facilitar el procesamiento de datos. Para ello utilizó el proceso de muestreo aleatorio simple.

3.5.2.1 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Para esta sección se utilizó la ecuación probabilística establecida por Poch (1995, citado por Blando, García y Herrera, 2000).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times S^2}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times S^2}$$

Dónde:

n= Tamaño de la población.

N= población

Z²= Coeficiente constante probabilística (1,96)

S= Desviación estándar (0,25)

e= Error asumido (0,05)

$$n = \frac{565 \times (1,96)^2 \times (0,25)^2}{(0,05)^2 \times (565-1) + (1,96)^2 \times (0,25)^2}$$

$$n = \frac{565 \times 3,8416 \times 0,0625}{0,0025 \times (564) + 3,8416 \times 0,0625}$$

$$n = \frac{135,6565}{1,41 + 0,2401} = \frac{135,6565}{1,6501} = 82,211$$

$$n = 82,211$$

La muestra estará representada por una cantidad de 82 trabajadores y trabajadoras.

3.6 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, según Fidias, nos dice que: “son las distintas formas o maneras de obtener información”. (2006:111). Además, se hizo uso como instrumento de recolección de la información el cuestionario, que es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas.

3.7 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

A continuación para procesar la información a obtener de las encuestas que se aplicaron a los trabajadores que laboran en la Corporación Nacional Eléctrica (CORPOELEC) se realizó el análisis de los resultados de la investigación.

Para Fidias, las técnicas de procesamiento de la información se define como “las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso”. (2006:111). Por lo tanto, en esta investigación se expresaron los resultados obtenidos a través de la tabulación y análisis descriptivo.

3.7.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para Fidias, el análisis e interpretación “se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis- síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales) que serán empleadas para descifrar los datos recolectados”. (2006:111). Por tanto, después de haber recolectado toda la información necesaria, se procedió a analizar e interpretar los resultados obtenidos.

3.7.2 VALIDEZ DEL CUESTIONARIO.

Según Fidias, afirma que “La validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir. (2006:79).

CAPÍTULO IV

4. CLÁUSULAS SOCIO ECONÓMICAS CONTENIDAS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC). (2009-2011).

En el siguiente capítulo se identifican las cláusulas de carácter socio-económico, las cuales no tienen incidencia salarial, pero están dirigidas a garantizar bienestar para el trabajador y su núcleo familiar.

La convención colectiva es el marco legal que rige las relaciones entre el trabajador (a) y la empresa, es por esta razón, que los sindicatos cada cierto tiempo discuten sus acuerdos con el patrono logrando reivindicaciones de manera progresiva para garantizar los derecho laborales de los trabajadores y trabajadoras.

La empresa CORPOELEC y los sindicatos que representan a sus trabajadores (as) han acordado una serie de beneficios que se recogen en su convención colectiva.

La muerte de un miembro de la familia, es un acontecimiento que afecta emocional y económicamente, es por esta razón que en las convenciones colectivas se prevé prestar atención a estos hechos, tal es el caso de la Convención Colectiva de CORPOELEC en su CLÁUSULA N° 43: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO, en la cual establece lo siguiente:

1. **“Permiso Remunerado:** la **EMPRESA** conviene en conceder, cuando ocurra el fallecimiento de un miembro del grupo familiar del **TRABAJADOR O TRABAJADORA**, que esté inscrito en el registro de la **EMPRESA**, un permiso remunerado a **SALARIO NORMAL** de hasta cuatro (4) días continuos, en caso que el sepelio del familiar sea en la misma jurisdicción donde presta sus servicios, o de siete (7) días continuos cuando el sepelio se produzca fuera de la jurisdicción donde presta sus servicios. Cuando se trate de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**

que labore por el sistema de guardia, la **EMPRESA** conviene en pagarle el **SALARIO** que corresponda a la guardia de los días que disfrute el referido permiso.

2. Contribución por fallecimiento: la **EMPRESA** contribuirá con un aporte único y especial como Ayuda para Gastos Funerarios, Sepelio y otros relacionados con el fallecimiento, de la manera siguiente:

- a. Por la muerte del **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO O JUBILADA**, la cantidad equivalente a doce mil bolívares (Bs. 12.000,00), que será entregado a uno de los miembros del grupo familiar del **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO O JUBILADA** que esté inscrito en el registro de la **EMPRESA**.
- b. La **Empresa** conviene en pagar la totalidad de los gastos que ocasionen los servicios funerarios cuando la muerte del **TRABAJADOR o TRABAJADORA** sea consecuencia de un accidente de trabajo. Queda entendido que en estos casos la **EMPRESA** no pagará la contribución por gastos funerarios y de sepelio contemplado en el literal “a” del numeral 2 de esta Cláusula.
- c. En caso de fallecimiento de algún miembro del grupo familiar del **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**, que se encuentre inscrito en los registros de la **EMPRESA**, ésta pagará el equivalente a ocho mil bolívares (Bs. 8.000).
- d. Para recibir los beneficios establecidos en esta Cláusula, es indispensable la presentación del Acta de Defunción correspondiente.

3. Cuando más de un **TRABAJADOR o TRABAJADORA** se encuentre en el supuesto previsto en el numeral 1 de esta Cláusula, a causa del fallecimiento del mismo familiar, el permiso remunerado establecido en dicho numeral 1, se otorgará a cada **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, pero la contribución para gastos funerarios y de sepelio se pagará solamente una (1) vez al **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**”. (2009).

De esta manera el trabajador y la trabajadora de esta empresa, cuentan con estos beneficios que le permiten enfrentar este tipo de situación.

El ahorro para los trabajadores es muy importante, por cuanto permite solventar imprevistos en el orden económico en el grupo familiar, en la Convención Colectiva en su **CLÁSULA N° 44: APOORTE DE LA EMPRESA A LA CAJA DE AHORRO**, establece que:

1. “La **EMPRESA** reconoce a sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** el derecho a mantener las Cajas de Ahorros que, conforme a las respectivas disposiciones legales y a sus propios Estatutos, tienen actualmente constituidas.

2. La **EMPRESA** conviene en descontar por nómina el diez por ciento (10%) del **SALARIO BÁSICO** o de la pensión de cada **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO** o **JUBILADA** y afiliados a las Cajas de Ahorro o Fondos de Ahorros aportará como contribución una cantidad igual al cien por ciento (100%) de lo ahorrado por esté.

3. La **EMPRESA** conviene en realizar una auditoria en las Cajas de Ahorros del personal a su servicio, en cualquier momento en que lo estime conveniente o cuando la Organización Sindical así lo solicite.

4. La **EMPRESA** conviene en contribuir con el funcionamiento de las Cajas de Ahorros de sus **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS**, que a la fecha de Depósito de la presente **CONVENCIÓN** se encuentren legalmente constituidas, según el número de afiliados que la conformen, con el monto que a continuación se detalla: a) En aquellas Cajas de Ahorros que a la fecha de depósito de la presente **CONVENCIÓN**, tengan hasta doscientos cincuenta (250) **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** afiliados, con un aporte trimestral de cinco mil novecientos bolívares (Bs. 5.900,00); b) En aquellas Cajas de Ahorros, que a la fecha de Depósito de la presente **CONVENCIÓN** tengan entre doscientos cincuenta y uno (251) y trescientos (300) **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** afiliados, con un aporte trimestral de siete mil novecientos bolívares (Bs. 7.900,00); c) En aquellas Cajas de Ahorros, que a la fecha de Depósito de la presente **CONVENCIÓN** tengan entre trescientos uno (301) y un mil (1000) **TRABAJADORES** Y **TRABAJADORAS** afiliados, con un aporte trimestral de nueve mil seiscientos bolívares (Bs. 9.600,00); d) En aquella Cajas de Ahorros, que a la fecha de Depósito de la presente **CONVENCIÓN** tengan en mil un (1001) y dos mil (2000) **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** afiliados, con un aporte trimestral de once mil ochocientos bolívares (Bs. 11.800,00); e) En aquellas Cajas de Ahorros, que a la fecha de Depósito tengan más de dos mil un (2001) **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** afiliados, con un aporte trimestral de catorce mil cien Bolívares (Bs. 14.100,00).

5. La **EMPRESA** conviene en conceder permiso remunerado, a tiempo completo, a un miembro de la Junta Directiva de cada una de las Cajas de Ahorro que a la fecha de Depósito de la presente **CONVENCIÓN** se encuentren legalmente constituidas. Este permiso se concederá al miembro de la Junta Directiva que ésta formalmente designe mediante comunicación que al efecto se dirigirá a la **EMPRESA**. En el caso de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que laboren por el sistema de guardias rotativas, el permiso aquí establecido se pagará a razón del salario que le corresponda de acuerdo con su jornada. Así mismo, se concederán al resto de los directivos, los permisos parciales remunerados a salario, que sean, necesarios, para el mejor cumplimiento de las actividades inherentes al funcionamiento y desarrollo de las cajas de ahorros. Estos permisos deberán ser justificados previamente por los beneficiarios.

6. En caso que la **EMPRESA** no proceda a pagar sus aportes y las retenciones hechas a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** afiliados dentro de (30) días siguientes de efectuar dicha retención, ésta se compromete a pagarlos con intereses de mora calculados a la tasa activa tomando en consideración los seis (6) primeros bancos del país de acuerdo en lo establecido en la Ley de Caja de Ahorros, Fondo de Ahorro y Similares.

7. En los casos de la constitución de nuevos Fondos o Cajas de ahorro donde no exista para los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, la **EMPRESA** se compromete en efectuar un aporte único en calidad de préstamo para apoyar el inicio de las operaciones de ésta, una vez se compruebe la efectiva creación de la misma, el cual será equivalente a cuatro (4) meses del aporte patronal aproximado que pudiera corresponderle pagar a la caja de Ahorro, en el entendido que dicho monto formará parte del aporte que a futuro deba hacerle a la **EMPRESA** y que se descontará a partir del séptimo mes de creación de la Caja de Ahorro, hasta que la deuda quede saldada”. (2009).

Así, la empresa garantiza que los trabajadores puedan disfrutar de su Caja de Ahorro acudiendo a esta institución cuando así lo requiera.

La igualdad de género es una lucha histórica de los pueblos del mundo, en nuestro país, se han dado importantes avances en esta materia, es así como la Convención Colectiva reconoce tanto al trabajadora como al trabajador, esto lo podemos observar en la CLÁUSULA N° 45: IGUALDAD DE GÉNERO, BENEFICIO POR CONCEPCIÓN Y NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS, en la cual se establece que:

“La **EMPRESA**, **FRETRAELEC** y los **SINDICATOS** signatarios, se comprometen a mantener el ambiente de dignidad y respeto, dentro del cual se desenvuelven las labores de las **TRABAJADORAS** y pagarles igual remuneración que a los **TRABAJADORES**, esto basado en el principio de la igual trabajo igual salario.

La **EMPRESA** en cumplimiento con lo previsto en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNA), conviene en pagar durante el período pre y post natal, a las **TRABAJADORAS** en estado de gravidez, el equivalente al doble de su **SALARIO NORMAL**, durante un periodo de doce (12) semanas.

De igual forma pagará al **TRABAJADOR**, **TRABAJADORA**, **JUBILADO** Y **JUBILADA** una bonificación mensual equivalente al dieciséis por ciento (16%) del **SALARIO MÍNIMO NACIONAL** por cada hijo o hija nacido, hasta que el niño o niña alcance la edad de treinta (30) meses. En el supuesto que ambos padres sean trabajadores de la **EMPRESA**, el presente beneficio le será concedido sólo a uno de

ellos, preferiblemente a la madre. Las **PARTES** convienen que la bonificación prevista en esta Cláusula, no forma parte del salario.

En cuanto al pago que le corresponde hacer al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), por los períodos pre y post natal, la **EMPRESA** los pagará a la **TRABAJADORA** y solicitará a dicho instituto el reintegro correspondiente.

Queda entendido que en aquellos lugares donde no tenga cobertura el IVSS, la **EMPRESA** se compromete a aplicar los beneficios de esta Cláusula a las **TRABAJADORAS** en estado de gravidez”. (2009).

La Convención Colectiva, a través de esta cláusula ampara al trabajador, a la trabajadora y al momento del nacimiento del hijo o de la hija.

A través de esta convención de trabajo se le da la oportunidad al trabajador, de que en tiempo prudencial una vez finalizada la jornada pueda guardar sus herramientas y asearse antes de salir de la empresa, así lo establece en la **CLÁUSULA N° 47: TIEMPO PARA GUARDAR HERRAMIENTAS Y PARA ASEO PERSONAL**, la cual establece lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en conceder al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, de acuerdo a la naturaleza del servicio que presta, un tiempo prudencial de hasta (20) minutos antes de finalizar su jornada diaria, para guardar herramientas y para su aseo personal. Las **partes** convienen en constituir una comisión paritaria, dentro de los (30) días siguientes al depósito de la presen **CONVECCIÓN**, para determinar a cuales **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** deberá otorgársele el beneficio”. (2009).

Es importante que este tiempo se establezca dentro de la jornada laboral, para que el trabajador pueda disfrutar a cabalidad de su tiempo libre.

El descanso luego de una jornada de trabajo es fundamental para garantizar la salud del trabajador, es por esta razón que en la **CLÁUSULA N°48: DESCANSO POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**, se establece lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en conceder un (1) día de descanso remunerado, después que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, por razones de servicio, labore un lapso hasta de trace (13) horas continuas, dentro de un periodo de veinticuatro (24)

horas, contadas desde la iniciación de sus labores, o bien sea llamado a laborar por requerimientos de la **EMPRESA** después de haber finalizado su jornada ordinaria y se mantenga laborando por lo menos cinco y media (5) horas, la empresa conviene en conceder, salvo casos excepcionales y comprobables operacionalmente, un descanso de por lo menos nueve (9) horas después de su jornada laboral, a fin de permitir el descanso necesario entre la realización de una jornada y otra, para la recuperación de sus energías físicas y mentales, todo esto sin menoscabo de las condiciones actuales de aplicación de esta cláusula.

El día de descanso que se concede al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, será remunerada en base al salario que devenga y será disfrutado el día inmediatamente siguiente a la extinción de la jornada de trabajo, a excepción de una emergencia comprobada, en este caso el disfrute será convenido entre las partes. Si coincide el día de descanso con un día libre del trabajador o trabajadora, este disfrutara de su día libre, pero con un salario normal adicional.

Cuando por razones de servicio, el trabajador o trabajadora llegase a laborar hasta veinte (20) horas continuas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas, contadas desde la iniciación de sus labores, la empresa le concederá un segundo día de descanso remunerado en las mismas condiciones señaladas en esta cláusula”. (2009).

La Convención Colectiva, le garantiza al trabajador el descanso necesario para recuperar sus fuerzas físicas después de realizada una jornada laboral.

Los permisos para estudios tienen un tratamiento especial en la Convención Colectiva de la Empresa, así se puede observar en la **CLÁUSULA N° 50: PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS**, en la cual se acordó, lo siguiente:

1. “Gestiones Personales:

La **EMPRESA** concederá al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** permisos remunerados con el **SALARIO** correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, para efectuar diligencias de índole personal que no pueda delegar en otras personas ni realizarlas fuera de su jornada ordinaria de trabajo, tales como:

- a. Obtención de documentos personales: cedula de identidad, pasaporte, registro de información fiscal (RIF), certificado de salud, licencia para conducir, actas de nacimiento, defunción o matrimonio;
- b. Atención de citaciones y realización de gestiones ante las autoridades civiles, judiciales, administrativas o militares.
- c. Otras que considere justificadas su supervisor inmediato.

Asimismo, se otorgara permiso o se considerara como ausencia justificada, remunerada con el **Salario** correspondiente a su jornada de trabajo, cuando la madre trabajadora, por enfermedad grave y a través de una orden escrita del médico tratante, deba atender directamente su hijo o hija.

Cuando el **Trabajador** o **Trabajadora** haga uso de cualquiera de los permisos señalados en el numeral 1, deberá presentar ante su supervisor inmediato las constancias o soportes para su validación y conformación.

Participación en competencias Deportivas o Actividades Culturales:

Cuando un **Trabajador** o **Trabajadora** sea designado (a) para intervenir en competencias deportivas o actividades culturales a nivel municipal, estatal, nacional o internacional y siempre que dicha escogencia sea realizada por el organismo oficial correspondiente de la disciplina deportiva o actividad cultural para la cual ha sido designado (a), la **EMPRESA** concederá al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** permiso remunerado con el **SALARIO** correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, hasta un máximo de veinte (20) días hábiles.

Este permiso solo se concederá a los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** para intervenir en competencias deportivas profesionales o actividades culturales no lucrativas, promocionadas por los organismos públicos correspondientes, siempre y cuando presenten ante su supervisor inmediato correspondencia dirigida a la **EMPRESA** del organismo público que organiza la actividad cultural o deportiva y que postula al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**

Permisos para Estudios y Pasantías:

La **EMPRESA** Conviene en conceder al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que curse estudios regulares, autorización para retirarse una (1) hora antes de la salida habitual, siempre y cuando la hora de finalizar su jornada de trabajo coincida con la del inicio de sus estudios.

La **EMPRESA** conviene en conceder al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que curse estudios regulares, el día libre remunerado en la fecha en que deba presentar sus exámenes. Este permiso no podrá exceder de veinte cinco (25) días al año y para su disfrute, el interesado deberá presentar calendario de exámenes debidamente firmado por el director del plantel o institución donde curse estudios.

Igualmente, la **EMPRESA** acuerda con **FETRAELEC** y sus **SINDICATOS** afiliados, en conceder permisos remunerado con el **SALARIO** correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, a aquellos **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que dentro del área de estudios correspondiente sea obligatorio a la realización de pasantías, en carreras tecnológicas y/o universitarias, por el tiempo que duren las mismas siempre y cuando sea realizadas dentro de la **EMPRESA**". (2009).

Los trabajadores y trabajadoras tienen todas las oportunidades para mejorar académicamente mientras trabajan.

Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa pueden disfrutar de permiso no remunerado, cumpliendo con los requisitos que se establecen en la CLÁUSULA N° 52: PERMISO NO REMUNERADO. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO, la cual dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** concederá permiso no remunerado hasta por ciento ochenta (180) días consecutivos a diez (10) **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN**, los cuales serán concedidos previa solicitud escrita por el **SINDICATO**, dirigida a la **EMPRESA** con quince (15) días de anticipación, lapso que puede reducirse a tres (3) días en casos extraordinarios. El permiso concedido en esta Cláusula sólo podrá ser solicitarlo una vez por **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN**; así mismo, solo podrá ser disfrutado simultáneamente hasta por tres (3) **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS**.

La **EMPRESA** se compromete a reintentar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** a sus labores específicas, quien deberá presentarse al día siguiente de haber finalizado el permiso.

Las **PARTES** acuerdan que la aplicación de esta Cláusula, genera la suspensión temporal por el tiempo de duración del permiso, y de todos los beneficios de la presente **CONVENCIÓN**, a excepción del HCM y del lapso de duración del permiso, el cual solo será considerado a los efectos del tiempo para el cálculo del beneficio de la jubilación. Asimismo, las **PARTES** acuerdan que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** objeto del permiso, le será practicado examen médico antes de iniciarse el permiso solicitado y una vez finalizado éste”. (2009).

A pesar de que el trabajador deja de disfrutar de los beneficios excepto el HCM, el tiempo del permiso es considerado para la jubilación.

Un aspecto importante de resaltar en esta convención colectiva es lo relacionado con la prestación del servicio militar y su reconocimiento por parte de la empresa tal como se establece en la cláusula N° 53 SERVICIO MILITAR:

“La **EMPRESA** conviene en pagar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que solicite prestar el Servicio Militar, las prestaciones contempladas en la ley Orgánica del Trabajo (LOT) y en la presente **CONVENCIÓN**, igualmente conviene en reintegrar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que ejerza este derecho, dentro de los treinta (30) días continuos a la fecha de su baja del Servicio Militar, en la Misma área donde se venía desempeñando, reconociéndole la antigüedad para el beneficio de la jubilación. Si un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** con más de diecisiete (17) años de servicio ininterrumpidos en la **EMPRESA**, hubiese prestado

el Servicio Militar en cualquiera de los componentes de la Fuerza Armada Nacional, se le reconocerá el tiempo de Servicio Militar como parte de la antigüedad a los efectos de su jubilación.

Para hacer efectivo el disfrute de esta Cláusula, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** estará obligado a realizar los aportes al Fondo de Jubilación que le hubieren correspondido hacer tanto a la **EMPRESA** como a sí mismo, por el tiempo que efectivamente prestó el Servicio Militar”. (2009).

Como se puede apreciar la prestación del servicio militar no afecta en ningún aspecto la permanencia o la conculcación de algún beneficio para el trabajador o trabajadora.

El tiempo de trabajo es muy importante para los trabajadores y trabajadoras, por cuanto garantiza una jubilación en el periodo acordado en la Convención Colectiva. En la **CLÁUSULA N° 54: NO SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO**, se acordó lo siguiente:

“La **EMPRESA** reconocerá el período de suspensión de la relación de trabajo derivado del tiempo en que el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** se encuentre de reposo médico, a los solos efectos de verificar la antigüedad en el servicio la cual es requerida para la procedencia del beneficio de jubilación, siempre que se encuentre debidamente validado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En las áreas no cubiertas por éste, será validado por el servicio médico de la **EMPRESA**.

En dicho período el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** mantendrá el goce de los beneficios que le concede la Ley Orgánica del Trabajo y la presente **CONVENCIÓN**.

La **EMPRESA** reconoce como tiempo de servicio prestado por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, aquel durante el cual disfrute de los permisos establecidos en las cláusulas de esta **CONVENCIÓN**, que a continuación se especifican: **Cláusulas N° 71 “ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES”; N° 50 “PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS” Y N° 52 “PERMISOS NO REMUNERADOS. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO”**; en cuanto a esta última, el reconocimiento del tiempo de servicio se hará considerando las limitaciones y condiciones establecidas en dicha Cláusula”. (2009).

Esto le permite al trabajador disfrutar de sus permisos sin afectar su tiempo de trabajo para el proceso de jubilación.

Garantizar la atención médica es un aspecto fundamental en la discusión de la Convención Colectiva, este tema fue abordado en la CLAÚSULA N° 55: PLAN DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (HCM), la cual reza de la siguiente manera:

“Las partes acuerdan que se mantendrán los beneficios del H.C.M en los términos y condiciones contemplados en las convenciones colectivas en que fueron acordados, aplicables a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, conforme a sus respectivos ámbitos de aplicación; en el entendido que todos los beneficios de salud diferentes a H.C.M acordados entre las **PARTES** en esta **CONVENCIÓN** a partir del 01 de Agosto del 2009, serán aplicados a todos los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, del Sector, incluyendo un monto mínimo de aplicación del H.C.M para los **BENEFICIARIOS** debidamente inscritos en los registros de las empresas filiales que conforman **CORPOELEC**, de ciento quince mil bolívares (115.000,00).

Asimismo, las **PARTES** acuerdan en conformar una Comisión Paritaria de Transición para la unificación de los beneficios del H.C.M preexistentes en las **EMPRESAS**. La designación de los miembros se hará dentro de los quince (15) días siguientes a la homologación de la presentación **CONVENCIÓN** en el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y sus miembros la instalarán dentro de los quince (15) días siguiente a la designación antes referida. Sic.

La Comisión deberá cumplir o aplicar los siguientes parámetros:

Considerar y proponer mecanismos para la conversión futura del régimen especial de H.C.M del Sector Eléctrico, por parte de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, y la **EMPRESA**, siendo el aporte de ésta un beneficio laboral esencial para la viabilidad del régimen complementario que sea creado.

En el plazo de seis (6) meses contados desde su instalación, la Comisión Paritaria de Transición presentará a las Juntas Directivas de **FETRAELEC** y **CORPOELEC**, en sesión conjunta, el informe y la propuesta de unificación de los regímenes especiales de H.C.M del Sector Eléctrico, para su consideración. Aprobado como sea el informe y la propuesta de unificación de H.C.M elaborada por la Comisión Paritaria de Transición, **FETRAELEC** y **CORPOELEC** las presentarán al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social para su homologación”. (2009).

De esta manera la Empresa garantiza a sus trabajadoras y trabajadores un sistema de salud que contribuye a su bienestar físico y mental.

Esta convención garantiza de acuerdo con el tiempo de antigüedad los beneficios a los trabajadores y trabajadoras tal y como se establece en la siguiente cláusula N° 56:
RETIRO VOLUNTARIO O POR CAUSA DE MUERTE:

“La **EMPRESA** conviene en mantener y continuar aplicando, los beneficios adicionales a la Prestación de Antigüedad por retiro voluntario o por causa de muerte o como consecuencia del retiro voluntario por vejez y antigüedad en el servicio o por incapacidad total y permanente y en caso de muerte de **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** según lo estipulado en las Convenciones Colectivas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, tal es el caso de las **EMPRESAS** que se mencionan a continuación:

A. Para el caso de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de la Empresa **COMPAÑÍA ANÓNIMA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO ELÉCTRICO (CADAFE)**, tal como lo estipulaba la cláusula 57 de la Convención Colectiva del Trabajo vigente hasta la suscripción de la presente **CONVENCIÓN**:

1. Cuando el contrato individual de trabajo termine por renuncia o fallecimiento del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, después de cinco (5) o más años ininterrumpidos de servicio, la **EMPRESA** se conviene en pagar la prestación de antigüedad según el régimen de Prestaciones Sociales que lo ampare (Ley orgánica del Trabajo 1991 ó 1997, según sea el caso), con un porcentaje de recargo, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	PORCENTAJE DE RECARGO
05 y 09 años	15%
10 y 11 años	25 %
12 y 13 años	30%
14 y 15 años	45%
16 y 17 años	60%
18 y 19 años	90%
20	100%
21 y 22 años	120%
23 y 24 años	130%
25 años o más	200%

2. No serán acreedores al beneficio establecido en el numeral 1, del literal A de esta Cláusula: a) El **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que estando incurso en causales de despido establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, presentare su renuncia al cargo antes de la Comisión Tripartita, conforme con el procedimiento establecido en la **CLÁUSULA N° 107 “MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN, COMISIÓN DE AVENIMIENTO Y COMISIÓN TRIPARTITA DE ARBITRAJE”**, de esta **CONVENCIÓN**. b) los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** que estén contemplados dentro de los artículos 2, 3 y 13 del “Plan de Jubilaciones”, de la empresa **CADAFE**.

3. A los efectos del cómputo de los años de servicio, establecidos en el numeral 1 de este literal, todo lapso inferior a un (1) año, pero igual o superior a seis (6) meses, se tomará como un (1) año efectivo de servicio.

B. Para el caso de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de la empresa **C.A ENERGÍA ELECTRICA DE VENEZUELA (ENELVEN)**, amparados por la Convención Colectiva para el momento de la firma de la presente convención, se les aplicarán y mantendrán los beneficios y condiciones establecidas en la cláusula **C20 BENEFICIOS POR RETIRO VOLUNTARIO DE VEJEZ Y ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO O POR INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE Y EN CASO DE MUERTE**, con la excepción del requisito exigido a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, el cual se encuentra referido a la manifestación de forma autentica y en documento de fecha cierta, de su voluntad de someterse a este plan de retiro renunciando expresamente al Plan de Jubilación de la **EMPRESA**, el cual a partir de la firma de la presente **CONVENCIÓN** queda sin efecto; no así, la incompatibilidad de este beneficio con el de jubilación, incompatibilidad que de manera expresa las **PARTES** aceptan y así lo declaran”. (2009).

Con esta cláusula se ampara al trabajador o trabajadora en caso de finalizar su relación de trabajo con la empresa, bajo las condiciones que se establecen en la misma.

En el marco de la seguridad social la convención colectiva establece lo siguiente en su cláusula N° 57: **CONTRIBUCIÓN SOCIAL PERMANENTE**:

“En caso de fallecimiento de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** con más de diez (10) años de servicio en la **EMPRESA**, se le concederá a sus causahabientes una contribución social permanente que comprenderá el cien por ciento (100%) de su último **SALARIO NORMAL** y todos los beneficios previstos en esta **CONVENCIÓN**, con excepción de aquellos intrínsecos a la prestación del servicio activo.

No se concederá más de una contribución por mérito de un solo causante.

Esta contribución se perderá en la oportunidad en que el cónyuge del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** fallecido, contraiga nuevas nupcias o establezca vida concubinaria o marital, sin que esto afecte el derecho de los hijos e

hijas en condición especial. Asimismo, cuando los hijos o hijas hubieren cumplido la edad de veinticinco (25) años, inclusive, si fueran estudiantes regulares, o cuando se emancipen.

A medida que cada beneficiario cese el derecho de su cuota de pensión de sobrevivencia, dicha cuota se reducirá del monto total de la pensión a percibir.

Nota: LAS PARTES acordaron que la cláusula se trasladara o suprimirá, una vez acumulado su texto y contenido a los beneficios de la cláusula relacionada con la Jubilación”. (2009).

Con esta cláusula la empresa garantiza la protección a la familia de los trabajadores y trabajadoras en caso de fallecimiento.

El matrimonio como acto que garantiza la constitución de la familia es reconocido como un valor fundamental de acuerdo a lo establecido en la cláusula N° 58 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN ÚNICA POR MATROMONIO:

“Con la intención de fortalecer y rescatar los valores fundamentales de la familia y el matrimonio, plasmados en nuestra Carta Magna en concordancia con las líneas del Plan Estratégico de la Nación 2007-2013, las **PARTES** acuerdan:

1. La **EMPRESA** concederá al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que contraiga matrimonio civil bajo las leyes venezolanas, diez (10) días continuos de permiso remunerado a **SALARIO NORMAL** y una contribución permanente equivalente a cuatro (4) **SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES**.
2. La contribución contemplada en el numeral 1 de esta cláusula será extensiva a los **JUBILDADOS** o **JUBILADAS**, bajo las mismas condiciones que los **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** activos.
3. Queda entendido que si se tratase de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que labore por guardia, la **EMPRESA** conviene en pagarle **SALARIO** que corresponda a la guardia de los días en que se disfrute el referido permiso.
4. Las **PARTES** acuerdan que en caso de que los contrayentes sean **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADO o JUBILADA** de la **EMPRESA**, ambos recibirán el beneficio.
5. A los fines de poder obtener el beneficio contemplado en esta Cláusula, el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA, JUBILADO** o **JUBILADA** deberá presentar a la **EMPRESA** copia del Acta de Matrimonio expedida por el Funcionario Civil que presenció el Acto, dentro de los treinta (30) días continuos a la celebración del mismo.
6. El hecho que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** no haga uso del permiso remunerado señalado en esta Cláusula en su debida oportunidad por causa no justificada, no crea el derecho a que se le pague el equivalente en efectivo, en compensación, ni el posterior disfrute de dicho permiso”. (2009).

Una vez contraído matrimonio el trabajador o trabajadora puede hacer uso de este beneficio.

El nacimiento de un hijo es un acontecimiento muy especial para el grupo familiar, y cuando sucede el trabajador y la trabajadora requieren de tiempo y dinero para atender al nuevo niño o niña, en este sentido la Convención Colectiva establece en la CLÁUSULA N° 59: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO o HIJA, lo siguiente:

1. “La **EMPRESA** conviene en otorgar al **TRABAJADOR**, previa solicitud, un permiso de quince (15) días continuos remunerados a **SALARIO MINIMO NACIONAL** en ocasión del Nacimiento de un Hijo o Hija para atender a su cónyuge o concubina registrada en la **EMPRESA** y a realizar las diligencias con ocasión del alumbramiento.
2. A los efectos del otorgamiento del permiso antes señalado, el **TRABAJADOR** deberá solicitarlo expresamente y notificar a la **EMPRESA** con la debida antelación. Inmediatamente después de concluido el permiso, deberá presentar el certificado médico de nacimiento del niño o niña expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor.
3. En caso de que el hijo o hija nazca con alguna enfermedad grave o se presenten complicaciones de salud que pongan en riesgo la vida de la madre, el permiso antes señalado será extendido por un período igual de quince (15) días continuos, previa solicitud expresa del **TRABAJADOR** acompañada de los mismos informes médicos que avalen la prórroga solicitada.
4. En los casos de partos o nacimientos múltiples, el permiso por paternidad será de veintiún días continuos.
5. En el caso del fallecimiento de la cónyuge o concubina durante el permiso postnatal, el **TRABAJADOR** tendrá derecho al permiso que le hubiere correspondido a ésta, calculado en base al **SALARIO NORMAL** del **TRABAJADOR**.
6. La **EMPRESA** con el objeto de contribuir con el bienestar familiar y los gastos para canastilla, conviene que cuando ocurra el nacimiento de un hijo o hija, otorgará al **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** una contribución única, sin incidencia salarial, previa presentación de la copia certificada del acta de nacimiento, equivalente a cinco (5) **SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES**.
7. En caso de partos múltiples, la contribución estipulada en el numeral 6 de esta Cláusula se otorgará por cada uno de los hijos o hijas que nacieren.
8. Es entendido entre las **PARTES**, que en caso de que ambos padres sean trabajadores de la **EMPRESA**, cada uno de ellos recibirá la contribución prevista en esta Cláusula.
9. Para percibir la contribución establecida en esta Cláusula, el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** deberá presentar copia certificada del acta de nacimiento del niño, niña expedido por la autoridad

competente en el cual conste su carácter de progenitor o progenitora, de la siguiente manera:

- a. En el caso del **TRABAJADOR**, dentro de los treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha de conclusión del permiso de paternidad.
- b. En el caso de la **TRABAJADORA**, dentro de los treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha de conclusión del permiso postnatal, pudiendo consignarla durante la vigencia del mismo o del permiso prenatal en el caso previsto en el artículo 386 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- c. En el caso del **JUBILADO**, dentro de los cuarenta y cinco (45) días continuos contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo o hija. En el caso de la **JUBILADA**, dentro de los sesenta (60) días continuos contados a partir de la fecha del nacimiento.

10. La **EMPRESA** conviene, que en caso de adopción de un niño o niña con menos de tres (3) años de edad, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** gozará de un permiso remunerado de quince (15) días continuos, contados a partir de la sentencia definitivamente firme del Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, calculado en base a **SALARIO NORMAL**, igualmente recibirá la contribución contemplada en el numeral seis (6) de la presente Cláusula.

11. Queda entendido que si se tratase de un **TRABAJADOR o TRABAJADORA** que labore por guardia, la **EMPRESA** conviene en pagarle los permisos de paternidad o de adopción en base al salario que corresponda la guardia de los días que disfrute los referidos permisos.

12. El pago del beneficio contemplado en esta Cláusula corresponde ser sufragados por la Seguridad Social, de conformidad con el último párrafo del artículo 9 de la Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad.

En tal sentido, las **PARTES** acuerdan que este beneficio se otorga con la finalidad de adelantar la remuneración contemplada en la Ley por concepto de licencia de paternidad que es a cargo de la Seguridad Social y, por tanto, que es un subsidio otorgado al **TRABAJADOR** con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios en ocasión a tales permisos de paternidad y para el mejor disfrute del mismo, permitiéndole mejorar su calidad de vida y la de familia; no teniendo por carácter salarial. (2009).

Esta Convención Colectiva, reconoce al trabajador y a la trabajadora sus derechos económicos y sociales como padre y madre a la hora del nacimiento de un hijo o hija.

La convención colectiva tiende a proteger el salario de los trabajadores y trabajadoras, es por ello, que toda asignación para los gastos familiares repercute de manera positiva en su calidad de vida, así lo podemos observar en la cláusula **Nº 60: AYUDA SOCIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE ÚTILES Y TEXTOS ESCOLARES** que expresa lo siguiente:

1. A los fines de contribuir con la Educación Integral de los hijos e hijas de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADOS**, la **EMPRESA** conviene en aportar una sola por año escolar para la compra de útiles y textos escolares, una cantidad equivalente a:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	MONTO DE LA AYUDA (1er. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)	MONTO DE LA AYUDA (2do. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)
Hasta 9no. Grado	Bs 500,00.	Bs. 600,00
Diversificado	Bs. 550,00	Bs. 650,00
Universitaria	Bs. 700,00	Bs. 800,00
Educación Especial	Bs. 600,00	Bs. 700,00

2. El monto establecido en la tabla anterior, será percibido por el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** por cada hijo o hija hasta veinticinco (25) años de edad inclusive, que estén cursando estudios regulares y que se encuentren debidamente registrados como carga familiar en la **EMPRESA**. En los casos de los hijos o hijas que ameriten una educación especial y que asistan a instituciones especializadas, la contribución se mantendrá independientemente de la edad.

3. Para recibir la contribución establecida en esta Cláusula, el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** deberá presentar al inicio de cada periodo de estudio, la constancia de inscripción emitida por el plantel o institución donde su(s) hijos (s) o hija (s) cursen estudio.

4. Si el padre y la madre trabajaren en la **EMPRESA**, la contribución a la que se refiere esta Cláusula, se otorgara a uno de ellos a juicio de la **EMPRESA**, pudiéndoles otorgar la ayuda al otro **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, según corresponda, previa presentación de la lista de útiles debidamente certificada por el Instituto Educativo con sus respectivas facturas demostrativas del gasto. En ningún caso ambas ayudas superaran el monto total del gasto hecho por los trabajadores. En el caso de separación de cuerpo o divorcio de los padres, se hará entrega de la contribución de aquel que tenga la guarda del hijo o hija o en su defecto la patria potestad.

5. Las **PARTES** declaran que la Ayuda Social para Útiles y Textos escolares es un beneficio social de carácter no remunerativo que otorga la **EMPRESA** conforme al numeral 4 del Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, con la finalidad o propósito de contribuir con el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** a costear los gastos de educación de sus hijos o hijas y que, por

tanto, no retribuyen de manera alguna el trabajo prestado y no tienen carácter salarial. (2009).

Con esta asignación la empresa garantiza que el trabajador o trabajadora pueda adquirir los útiles y textos escolares que son necesarios en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

La educación es un derecho fundamental y toda contribución para su desarrollo es garantía para la formación de los ciudadanos, esta convención colectiva garantiza este derecho dejando establecido en la cláusula N° 61: **CONTRIBUCIÓN PARA ESTUDIOS DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene es contribuir con los estudios de los hijos o hijas de los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** mediante el otorgamiento de Ayudas o Contribuciones Mensuales, por las siguientes cantidades:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	MONTO DE LA AYUDA (1er. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)	MONTO DE LA AYUDA (2do. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)
Preescolar y Primaria (1ro a 6to grado)	Bs 200,00.	Bs. 250,00
Básica (7mo a 9no Grado)	Bs.250,00	Bs. 300,00
Diversificado (1ro y 2do Año)	Bs. 350,00	Bs. 400,00
Estudios Técnicos superiores y Universitarios	Bs. 450,00	Bs. 500,00
Educación Especial	Bs. 600,00	Bs. 700,00

El **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** tendrá derecho a recibir tantas contribuciones o ayudas como hijos o hijas tenga en las situaciones antes descritas.

Las solicitudes para el otorgamiento de las Ayudas Económicas reguladas en esta Cláusula, deberán renovarse anualmente o para cada periodo lectivo, anexando a ellos los comprobantes de promoción y de inscripción emitidos por el Instituto Educativo.

En caso de pérdida o retiro del periodo lectivo por causa imputable al estudiante, no se otorgará la ayuda correspondiente al hijo o hija del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que este en esa situación, hasta tanto el periodo lectivo perdido o del cual se haya retirado sea aprobado a costa del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**. Se entiende, a los efectos de esta Cláusula que hay pérdida o retiro del periodo lectivo cuando no se aprueben todas las materias o créditos que lo componen.

También se suspenderá la ayuda, cuando cursen estudios superiores en una carrera y aprobado el período lectivo correspondiente, el estudiante se retire para comenzar una carrera distinta; en cuyo caso, se restablecerá la ayuda, una vez aprobado el primer periodo de la nueva carrera, a la sola costa del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**.

La edad límite para otorgar la Ayuda para Estudios Superiores será de veinticinco (25) años inclusive, salvo el caso de estudiantes que por razones no imputables a él, no hayan podido culminar sus estudios en la edad límite en cuyo caso se expondrán las razones correspondientes a objeto de considerar si se podrá o no continuar otorgando la ayuda hasta por un período que no exceda de dos (2) años, siempre el hijo o hija siga dependiendo económicamente del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**.

Las contribuciones que se establecen en esta Cláusula para los casos de Educación Especial, serán otorgadas para hijos o hijas del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que por causas congénitas adquiridas, presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

A los efectos de esta Cláusula se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; Científica, Técnica y profesionalmente calificadas de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.(sic).

Cuando un hijo o hija de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** sea beneficiario de la Cláusula N° 62 “**GUARDERÍAS**”, estos no tendrán derecho a los montos aquí señalados, con excepción de las contribuciones especiales.

Cuando el beneficiario sea hijo o hija de dos (2) trabajadores, sólo uno, con preferencia la madre, tendrá derecho a este beneficio.

La asignación mensual se pagará, durante el respectivo año lectivo, por mensualidades vencidas.

Las **PARTES** declaran que la Contribución para Estudio de Hijos o Hijas, en cualquiera de los supuestos que sea procedente, es un beneficio social de carácter no remunerativo que otorga la **EMPRESA** con la finalidad o propósito de contribuir con el TRABAJADOR o TRABAJADORA a costear los gastos de educación de sus hijos o hijas, y que, por tanto, no retribuyen de manera alguna el trabajo prestado y no tienen carácter salarial". (2009).

Los trabajadores y trabajadoras cuentan así con una contribución institucional que ayuda a la escolarización de sus hijos.

Las guarderías son sumamente importante para que las trabajadoras y trabajadores tengan plena seguridad que sus hijos e hijas van a estar bien cuidados y protegidos mientras ellos realizan sus labores habituales en la empresa, la convención colectiva garantiza este servicio dentro y fuera de la institución tal como se establece en la cláusula N° 62: GUARDERÍAS:

“La **EMPRESA** con el objeto de dar cumplimiento a la obligación respecto al cuidado integral de los hijos e hijas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, independientemente del **SALARIO** que se devengue éste, de conformidad a lo establecido en los artículos de 391 y 392 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente en concordancia con lo dispuesto en los artículos 102 y siguientes en su Reglamento, que establecen todo lo relacionado con el Beneficio de Guardería, acuerda:

1. Asumir los costos de las Guarderías Infantiles que a la fecha estén funcionamiento dentro de las instalaciones e inmuebles de la **EMPRESA**, así como las que se llegaren a instalar, que cumplan con los requerimientos establecidos por la ley que regula la materia, en donde se preste atención durante la jornada de trabajo a los niños y niñas con edades comprendidas entre cero (0) años y siete (7) años e inclusive, hijos e hijas de sus **TRABAJADORES o TRABAJADORAS**.
2. Pagar la matrícula y mensualidades de la Guardería Infantil y Preescolar no establecidos por la **EMPRESA**, preferiblemente cercanos al lugar de residencia del **TRABAJADOR o TRABAJADORA**. El monto a pagar por esta matrícula o mensualidad será el equivalente al cuarenta por ciento (40%) del **SALARIO MÍNIMO NACIONAL**, conforme lo dispuesto en el literal “b” del artículo 102 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, por cada hijo e hija de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** con edad límite de siete (7) años inclusive. Si el monto de la matrícula o mensualidad fuera superior a los montos

indicados para cada año, la diferencia será pagada y asumida por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA.**

3. Para el caso de la aplicación de los numerales 1 y 2 de la presente Cláusula, queda entendido que en caso que el niño o niña cumpla los siete (7) años de edad en el transcurso del período lectivo escolar, el beneficio se mantendrá hasta la culminación de dicho período.
4. Los pagos antes indicados en el numeral 2 de esta Cláusula, serán efectuados por la **EMPRESA** directamente a la Guardería o Preescolar, público o privado.
5. Si la **EMPRESA** creare Preescolares donde puedan asistir los hijos o hijas de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** en edades entre (4) y siete (7) años, aquellos que inscriban sus hijos o hijas en tales Preescolares no recibirán el pago previsto en la presente Cláusula durante el período escolar.
6. Cuando los padres trabajen en empresas diferentes, los patronos obligados acordarán entre sí la forma de cumplir y a la vez distribuir el costo. Si el monto de la matrícula o la mensualidad fuera superior a los montos indicados para cada año, la diferencia será pagada y asumida por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA.**
7. Cuando el niño o niña sea beneficiario de la Guardería Infantil no tendrá derecho a lo acordado en la Cláusula N° 61 “**CONTRIBUCIÓN PARA EL ESTUDIO DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**”, sin embargo recibirá el beneficio de útiles escolares.

La **EMPRESA** conviene en orientar a través de su Organización de Salud y con el apoyo de la Dirección de Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para la Educación y Deportes, aquellos casos de hijos o hijas con necesidades especiales que asistan o estén inscritos en sus escuelas, a fin de que se establezca el diagnóstico del caso por un especialista y se indique a los padres o representantes y a los docentes la conducta a seguir con los mismos. Se entenderá por “Necesidades Especiales” las relacionadas con las deficiencias sensoriales, psíquicas y motoras, y no sólo las relativas al retardo mental o a las dificultades de aprendizaje. En estos casos, la ayuda que se establece en el numeral 2 de esta cláusula se elevará al sesenta por ciento (60%) del **SALARIO MÍNIMO NACIONAL.**

Las **PARTES** declaran que el Beneficio de Guardería, cualquiera que sea su modalidad de cumplimiento, es un subsidio o facilidad que otorga la **EMPRESA** de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, que no retribuyen de manera alguna el trabajo prestado y no tienen carácter salarial. Queda entendido que el Beneficio de Guardería contemplado en esta Cláusula incluye el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento vigente y no serán acumulados”. (2009).

Además de garantizar el cuidado de los niños y niñas esta cláusula es importante aporte económico que contribuye a la protección del salario familiar.

Para mantener la tradición decembrina en relación a los juguetes que reciben los niños en esta fecha la convención colectiva establece en la cláusula N° 63 **CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR JUGUETE** lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en entregar ticket juguete para cada hijo e hija de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** que se encuentren activos al mes de Diciembre de cada año y de los **JUBILADOS y JUBILADAS**, cuyos hijos o hijas estén en edades comprendidas entre cero (0) y quince (15) años, ambos inclusive. En el caso de los hijos o hijas con discapacidades especiales, este beneficio se mantendrá hasta la edad de veintiún (21) años.

El ticket juguete que otorgará la **EMPRESA** por cada hijo o hija será de valor equivalente a un como tres (1,3) **SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES** durante la vigencia de la presente **CONVENCIÓN**. Este beneficio se entregará al quince (15) de Noviembre de cada año.

Las **PARTES** declaran que la Contribución Social por Juguetes para los hijos o hijas del **TRABAJADOR o TRABAJADORA** es un beneficio social no remunerativo, otorgado por la **EMPRESA** de conformidad con lo previsto en el numeral 4 del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, con la finalidad o propósito de mejorar su calidad de vida y la de su familia, acordando expresamente que el mismo no tendrá carácter salarial”. (2009).

De esta manera además de contribuir al mantenimiento de la tradición, se evita que el trabajador tenga que incurrir en este tipo de gastos que afectan su presupuesto familiar.

El desarrollo de las potencialidades del país establecidas en El Plan de la Patria en cuanto a generación y distribución de energía eléctrica requiere necesariamente de un proceso de capacitación y formación de los trabajadores y trabajadoras de este sector, tal como lo establece la Cláusula N° 65 **FORMACIÓN INTEGRAL, PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ACCIONES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y BECAS**:

“El **TRABAJADOR o TRABAJADORA** tendrá la oportunidad de participar en los programas, cursos y talleres que sean diseñados según el interés estratégico para el Proyecto Nacional Simón Bolívar, el Plan de Revolución Energética, el Sector Eléctrico y la **EMPRESA**.

La **EMPRESA**, por su parte, se compromete a impulsar la formación del **TRABAJADOR y TRABAJADORA** en los programas, cursos y talleres en las

diversas áreas de formación (social, político, técnico, profesional y sindical), diseñados por un Comité Paritario.

Las **PARTES** acuerdan coordinar y suscribir convenios de cooperación y funcionamiento en los centros de trabajos con la Misión Robinson, Ribas y Sucre que permitan la formación y desarrollo personal, cultural y social del **TRABAJADOR y TRABAJADORA** dentro de las instalaciones de la **EMPRESA**.

Asimismo, las **PARTES** basadas en la valoración ética del 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, acuerdan coordinar y suscribir convenios de cooperación y funcionamiento en los centros de trabajo con la Universidad Bolivariana de Trabajadores “Jesús Rivero” en el marco de la misión Alma Mater y con el Instituto Universitario “Instituto de Investigación y Estudios Energéticos de los Trabajadores y Trabajadoras de Latinoamérica y el Caribe” (IEETALC) para la formación sociopolítica, la autoformación colectiva integral y permanente de la clase trabajadora, así como el desarrollo de procesos de acreditación mediante la certificación de saberes y aprendizajes adquiridos por la experiencia en la práctica socio productiva.

Por otra parte, las **PARTES** acuerdan:

1. Ayudas Económicas para estudios de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** para financiar cursos de mejoramiento profesional, educación técnica o superior dentro de la República Bolivariana de Venezuela, fuera del horario de trabajo.
- 1.1 La **EMPRESA** dentro de sus elementos fundamentales para el desarrollo de la gestión socialista podrá conceder Ayudas Económicas a sus **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** para la realización, dentro de la República Bolivariana de Venezuela, de cursos de Mejoramiento Profesional, Educación Técnica o Superior, según las áreas de interés de la **EMPRESA** y en provecho de los fines productivos de la misma, conforme a:
 - 1.1.1 La procedencia de la Ayuda Económica al **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, supone la solicitud de éste o de su supervisor inmediato, con antelación al comienzo de los Estudios o periodo lectivo correspondiente, con indicación de:
 - Tipos de estudio.
 - Institución donde lo van a cursar.
 - Duración de cada periodo lectivo.
 - Costo y forma de pago
 - 1.1.2 Para la tramitación y otorgamiento de la Ayuda Económica la solicitud deberá estar avalada por la unidad jerárquica superior a la cual pertenezca el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** y la Unidad de Recursos Humanos, donde se evidencie la adecuación de aquella a las acciones de desarrollo del **TRABAJADOR o TRABAJADORA**.
 - 1.1.3 Los estudios que hayan sido autorizado a realizar por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, según lo dispuesto en esta Cláusula, harán procedente una ayuda de cien por ciento (100%) del valor de éstos, incluyendo Inscripción, Matrícula y Libros.
 - 1.1.4 Toda solicitud de ayuda económica, deberá ser renovada por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** en cada culminación del período lectivo, anexando la constancia de promoción al grado subsiguiente, así como el comprobante de inscripción del

- TRABAJADOR o TRABAJADORA** en dicho grado y, en el caso de cursos de mejoramiento profesional, el Certificado de Aprobación.
- 1.1.5 Aprobada la ayuda Económica, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** beneficiario, firmará un convenio con la **EMPRESA** en los términos y condiciones que ésta determine. En dicho convenio se establecerá además un pacto de permanencia en la **EMPRESA**.
 - 1.1.6 Serán excluidos del Plan de Ayudas para Estudios, de manera definitiva y permanente, los **TRABAJADORES o TRABAJADORAS** incursos en caso de retiro o pérdida injustificada del nivel académico o de estudio correspondiente, según análisis realizado por la Unidad de Recursos Humanos respectiva; descontándosele las cantidades dinerarias avanzadas por concepto de ayuda.
 - 1.1.7 En los casos de retiro o pérdida justificada no imputable al **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, según análisis realizado por la Unidad de Recursos Humanos respectiva, del nivel académico correspondiente, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** será excluido temporalmente del Plan hasta la aprobación de dicho nivel académico en el periodo lectivo subsiguiente, costado por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA**. En defecto de tal aprobación del nivel académico, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** será excluido definitiva y permanentemente de Plan de Ayudas para Estudios, procediendo el descuento de las ayudas dadas, según la parte final del párrafo anterior.
 - 1.1.8 A los fines de la justificación de la pérdida o retiro del período lectivo, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** aportará las pertinentes pruebas a la Unidad de Recursos Humanos respectiva, la cual, posterior al análisis de las mismas, determinará la procedencia o no de la justificación dada por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA**.
 - 1.1.9 La Ayuda para Estudios a la que se refiere esta Cláusula podrá ser otorgada a juicio de la Comisión Paritaria por una sola y única vez mientras sea **TRABAJADOR o TRABAJADORA** activo de la **EMPRESA**.
2. Programas de becas para los **TRABAJADORES o TRABAJADORAS** para cursar Estudios de Mejoramiento Profesional, Educación Técnica o Superior dentro de la República Bolivariana de Venezuela.
 - 2.1 La **EMPRESA**, entendiéndose por ésta como la CORPORACIÓN ELECTRICA NACIONAL, S.A. (CORPOELEC), se compromete a otorgar de manera corporativa hasta trescientas treinta (330) becas para aquellos **TRABAJADORES o TRABAJADORAS** que tengan más de dos (2) años de servicios ininterrumpidos en la **EMPRESA**.
 - 2.2 El otorgamiento de una beca a un **TRABAJADOR o TRABAJADORA** en particular, le dará derecho a la concesión por parte de la **EMPRESA** de una Licencia o Permiso para Estudio según lo dispuesto en el literal “g” del artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.
 - 2.3 El importe de la beca y los beneficios convencionales, serán los siguientes:
 - 2.3.1 El importe mensual de la beca, se fijará multiplicando el **SALARIO BÁSICO** diario del **TRABAJADOR o TRABAJADORA** beneficiario, según el nivel del cargo contenido en la Cláusula N° 25 “**NIVELADOR O TABULADOR TRANSITORIO**”, por treinta (30) días calendarios que devengue para el momento en que le sea otorgada la beca.
 - 2.3.2 En cuanto a la participación en los beneficios, recibirán el sesenta y cinco por ciento (75%) de lo en que cada oportunidad se le otorgue a los demás **TRABAJADORES o TRABAJADORAS** anualmente.
 - 2.3.3 Subsidio de energía eléctrica.

- 2.3.4 El periodo durante el cual el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** esté becado, se computará en su tiempo de servicio a los efectos del cálculo de la prestación de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente Y Prestaciones de acuerdo con esta **CONVENCIÓN**.
 - 2.3.5 Caja de Ahorro o Fondo de Ahorro.
 - 2.3.6 Gastos Mortuorios. Se excluyen los permisos.
 - 2.3.7 Ticket de Juguete para los hijos e hijas.
 - 2.3.8 Contribución por Nacimiento de Hijos e Hijas. Se excluyen los permisos.
 - 2.3.9 Contribución por Matrimonio. Se excluyen los permisos.
 - 2.3.10 Estos **TRABAJADORES o TRABAJADORAS** gozarán del aumento por concepto de salario que se logre en la **CONVENCIÓN**.
- 2.4 Al **TRABAJADOR o TRABAJADORA** becado se le aplicará las condiciones previstas en el artículo 95 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.
- 2.5 El **TRABAJADOR o TRABAJADORA** se compromete a prestar sus servicios por un lapso de (2) años a la **EMPRESA**, una vez concluidos los estudios para los cuales fueron becados.

Semestralmente los becarios presentarán los comprobantes que acrediten sus estudios y calificaciones, teniendo la Comisión Nacional Paritaria que se creará para la administración de este beneficio, el derecho de cambiar el beneficiario de la beca, si éste no obtuviere en el año una calificación promedio mínima de catorce (14) puntos o su equivalente”. (2009).

Esto permitirá ofrecer un servicio de calidad al mismo tiempo que los trabajadores y trabajadoras adquieren destrezas y conocimientos para ser cada vez mejores funcionarios.

La formación y la capacitación técnica son muy importantes tanto para el trabajador y trabajadora como para la empresa, es por esta razón que en la **CLÁUSULA N° 66: PREPARACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL**, se establece que:

“La **EMPRESA** conviene en mantener su política de preparar y mejorar profesionalmente a sus **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** y al tal fin continuará desarrollando los cursos necesarios con instructores idóneos y competentes, como ha venido haciéndolo hasta ahora. Es entendido que la **EMPRESA** se compromete a no interrumpir la asistencia a los cursos que los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** estén realizando.

Cuando por motivos excepcionales y a solicitud de la **EMPRESA**, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** interrumpa el curso, será reintegrado al mismo a la brevedad posible, en un lapso que no exceda de tres (3) días. La **EMPRESA** informará al **SINDICATO** por intermedio de sus Delegados sobre las interrupciones que se produzcan. La **EMPRESA** se compromete a que los cursos que se dicten, se harán en horario diurno y su duración se computará como tiempo efectivo de trabajo. Asimismo, la **EMPRESA** conviene en que los técnicos a su

servicio podrán cooperar en la formación del personal, y a tal fin se escogerán a aquellos **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** que aspiren a dictar cursos tomando en cuenta su capacidad y buena hoja de servicio. En tales casos, cuando los técnicos al servicio de la **EMPRESA** sean facilitadores, se les proveerá las herramientas necesarias para la actividad a desarrollar reconociéndoseles su participación protagónica y su aporte como valores fundamentales para la formación de nuestros **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** y el pueblo.

De la misma manera, la **EMPRESA** conviene en pagar los estudios externos y de corta duración que sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** hagan por propia cuenta y que estén relacionados con los cargos que desempeñen en la **EMPRESA**; siempre que tales estudios hayan sido previamente aprobados por la **EMPRESA**. Para el pago de estos estudios, la **EMPRESA** exigirá la constancia que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** efectivamente los cursa, los recibos del Instituto donde el cursante los esté efectuando y la constancia de aprobación de los exámenes correspondientes.

La **EMPRESA** tomará en consideración en la evaluación del **TRABAJADOR** y **TRABAJADORA**, el resultado obtenido por éste en los estudios efectuados, así como para las promociones. La **EMPRESA** conforme a su preocupación de propender a la superación de sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, mantendrá su política y costumbre de procurar conceder permisos a aquellos **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que estén cursando estudios a fin que estos puedan presentar los respectivos exámenes. Igualmente, el **SINDICATO** prestará su colaboración en la forma más amplia posible para el logro de la capacitación técnica de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**. (2009).

El trabajador y la trabajadora que se capaciten brindaran un mejor servicio a la Nación y la empresa recompensará económicamente a quien se forme.

El bienestar del Trabajador y su familia es de suma importancia, y la estabilidad familiar en el hogar por lo que para la Empresa el acceso a una vivienda digna es importante para ellos se estableció en la CLÁUSULA N° 67: PROGRAMA DE VIVIENDA lo siguiente:

1. “La **EMPRESA** conviene en mantener y continuar aplicando, para aquellos **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que los posean, los Planes y/o Programas dirigidos a la adquisición, construcción, remodelación, ampliación de vivienda que sirva de habitación principal o Liberación de Hipoteca de la misma, conforme a las disposiciones que le sea aplicables a cada una de las convenciones colectivas de las **EMPRESAS** suscribientes de la presente **CONVENCIÓN**, que son:

a) Para el caso de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de **ELECTRIFICACIÓN DEL CARONÍ COMPAÑÍA ANÓNIMA (EDELCA)**, amparados por su Convención Colectiva para el momento de la firma de la presente **CONVENCIÓN** y que hasta el momento no se hayan acogido al Plan, se les aplicará la Cláusula N° 53 “Plan de Incentivo para la Adquisición de Vivienda”; en los términos y condiciones que estipula dicha Convención Colectiva y la normativa interna asociada al mismo.

Las partes acuerdan que hasta tanto no se cree un régimen de vivienda complementario, de aplicación general para todos los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** del Sector Eléctrico, los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de **EDELCA**, continuaran amparados por el Plan. Una vez creado el nuevo régimen, se preverá un lapso perentorio para hacer uso del mismo y de no hacer uso de éste, en dicho lapso, los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** deberán acogerse al que se decida crear de forma inmediata.

b) Para el caso de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de la **COMPAÑÍA ANÓNIMA ELECTRICIDAD DE CARACAS (EDC)**, amparados por su Convención Colectiva para el momento de la firma de la presente Convención, se les aplicarán y mantendrán las condiciones para el otorgamiento de préstamos para la construcción, reparación o alquiler de vivienda, en la forma y condiciones establecidas por los Estatutos de la Asociación Civil Fondo de Previsión de los Trabajadores de la C.A La electricidad de Caracas y sus Empresas Filiales, contenidas en la Cláusula N° 50 “Fondo de Previsión de los Trabajadores de la C.A. La Electricidad de Caracas y sus Empresas Filiales”.

c) Las **PARTES** acuerdan que aquellas **EMPRESAS** del Sector Eléctrico, distintas a las especificadas en los literales **a** y **b** de la presente **CONVENCIÓN** prevean beneficios, planes y/o programas dirigidos a otorgar préstamos para la adquisición, construcción, remodelación, ampliación de vivienda y pago de hipoteca; sean éstos a través de políticas internas, actas u otras modalidades, las mismas quedarán vigentes, hasta tanto sea creado el nuevo Régimen Complementario Voluntario de Vivienda para el Sector Eléctrico, el cual deberá prever un lapso perentorio para hacer uso de los mismos y de no hacerlo en dicho lapso, el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** deberá acogerse al que se decida crear.

2. La **EMPRESA**, sin perjuicio de las disposiciones aplicables anteriormente expuestas, así como para la totalidad de sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, dará fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 108, Parágrafo Segundo de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, en lo que se refiere al otorgamiento del Anticipo de Prestaciones destinado a satisfacer obligaciones derivadas de la construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia y para la liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad.

3. Las **PARTES** acuerdan, en consideración a lo establecido en los artículos 123 y 127 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la Disposición Transitoria Décimo Sexta del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Habitación, en crear durante la vigencia de la presente **CONVENCIÓN** una comisión paritaria conformada por dos (2) representantes de cada una de las **PARTES**, a los fines de evaluar de manera

conjunta un Régimen Complementario Voluntario de Vivienda, aplicable a todos los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de las empresas del Sector Eléctrico.

La comisión deberá contar con la asesoría de representantes del organismo rector encargado de crear los regímenes especiales de vivienda para el Sector Público y las **PARTES** se atenderán a las condiciones que se establezca para tal fin”. (2009).

Con lo establecido en esta cláusula se garantiza por parte de la empresa junto con el Estado Venezolano como uno solo, el acceso a los trabajadores y trabajadoras a las políticas y programas que les permitan acceder a una vivienda digna a él y su familia y con ello se garantiza la estabilidad del núcleo familiar.

Es importante que los trabajadores puedan contar con aportes que les permitan solventar contingencias de carácter familiar que impliquen gastos imprevistos, es por esa razón que la convención colectiva en la **CLÁUSULA N° 68 FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES** que contempla lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en crear un fondo para ayudas especiales destinado a otorgar préstamos con interés preferencial, para que el **TRabajADOR, TRABAJADORA, JUBILADO, JUBILADA**, pueda:

- a. Adquirir artefactos de línea blanca, marrón y computadoras.
- b. Para la reparación de su vehículo o para el pago de las pólizas de seguros para vehículos.
- c. La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia.
- d. La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad.
- e. Las pensiones escolares para él, su cónyuge o con quien haga vida marital, sus hijos e hijas; y
- f. Los gastos por Atención Médica y Hospitalaria de los familiares que no estén cubiertos por el Plan de H.C.M.

Con ocasión de los préstamos regulados en esta Cláusula, la **EMPRESA** otorgará hasta un monto máximo equivalente a quince (15) **SALARÍOS MÍNIMOS NACIONALES** a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

Los intereses en el caso de los préstamos otorgados conforme a esta Cláusula, serán del cinco por ciento (5%) anual del monto otorgado en calidad de préstamo para los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** y del tres (3%) para los **JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

Los intereses generados por los préstamos otorgados a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADAS** se integran al fondo, con el objeto de incrementar su capital.

Los préstamos serán otorgados a plazo de doce (12), dieciocho (18), veinticuatro (24) y treinta y seis (36) meses, a elección del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**, en base a la incidencia de las cuotas mensuales sobre su **SALARIO PROMEDIO** en los primeros, y/o del monto de la pensión que reciben por la **EMPRESA**, los segundos, no pudiendo exceder la cuota mensual de la tercera parte (1/3) del **SALARIO PROMEDIO** del **TRABAJADOR o TRABAJADORA**, conforme con el artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y en caso de los **JUBILADOS o JUBILADAS** de la tercera parte (1/3) de la pensión que reciben. Los préstamos serán cancelados en cuotas mensuales y consecutivas y se descontarán del **SALARIO** del **TRABAJADOR o TRABAJADORA** o del monto de la pensión del **JUBILADO o JUBILADA**, cualquiera que sea el caso, a partir del mes inmediato siguiente al otorgamiento del préstamo.

En caso de terminación de la relación de trabajo, por cualquier causa, la **EMPRESA** procederá a descontar de las prestaciones sociales e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** con ocasión de la relación de trabajo, y hasta un cincuenta por ciento (50%) de dichas prestaciones e indemnizaciones, el monto del préstamo otorgado, así como los intereses causados para el momento, de conformidad con el artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

En caso de que el monto de lo adeudado por el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** supere el cincuenta por ciento (50%) del monto que le corresponda por prestaciones e indemnizaciones a la terminación de la relación de trabajo, la **EMPRESA** podrá descontar de las mismas el excedente de la deuda, siempre que cuente con autorización previa y expresa del **TRABAJADOR o TRABAJADORA**.

En caso de fallecimiento del **JUBILADO o JUBILADA**, la **EMPRESA** procederá a descontar a sus beneficiarios la alícuota correspondiente del modo adeudado, si fuera el caso, de la pensión de sobreviviente; así como, los intereses causados para ese momento.

Las solicitudes que realicen los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS y JUBILADOS o JUBILADAS** deben estar debidamente avaladas a través de los recaudos que justifiquen el destino del préstamo. La **PARTES** se comprometen a realizar los correspondientes trámites de otorgamientos de los préstamos, sin alterar el orden cronológico de recepción de las solicitudes, a excepción de aquellos casos de emergencia comprobada, evaluados por éstos.

Las **PARTES** acuerdan que los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS y JUBILADOS o JUBILADAS**, podrán pagar el préstamo solicitado antes de la fecha de vencimiento del plazo otorgado.

La **EMPRESA** se compromete a destinar la cantidad de quinientos mil bolívares (Bs. 500.000,00) anualmente, para el incremento del fondo de ayudas especiales. En

aquellas **EMPRESAS** en que se otorgue el beneficio bajo otras modalidades o similares para el momento de depósito legal de esta **CONVENCIÓN**, seguirán funcionando en las condiciones establecidas en esta Cláusula; asimismo, la **EMPRESA** garantizará la creación de fondos de ayudas especiales en cada estado, destinado a otorgar los préstamos para los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS** y **JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

Las **PARTES** acuerdan crear en un lapso de treinta (30) días, contados a partir del depósito legal de la presente **CONVENCIÓN**, una (1) comisión nacional paritaria, conformada por dos representantes de **FETRAELEC** y dos (2) representantes de la **EMPRESA**, los cuales tendrán, entre otras funciones, crear los mecanismos de aplicación de los beneficios establecidos en la presente Cláusula y velar por el cumplimiento de ésta; y una (1) comisión paritaria estatal, en un lapso de cuarenta y cinco (45) días contados a partir del depósito legal de la presente **CONVENCIÓN**, la cual estará conformada por dos (2) representantes del **SINDICATO** signatario de la **CONVENCIÓN** y dos (2) representantes de la **EMPRESA**, quienes serán los encargados de administrar el beneficio”. (2009).

Con este aporte los trabajadores y trabajadoras minimizan su angustia para enfrentar este tipo de situaciones.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que prestan servicio como choferes deben mantener su documentación en regla para cumplir con las normativas de la empresa y de las leyes de tránsito en la convención colectiva se le presta atención tal como se establece en la **CLÁUSULA N° 69 PAGO DE LICENCIA Y CERTIFICADO MÉDICO** que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en pagar a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que por la naturaleza de sus funciones conduzcan vehículos propiedad de ésta o arrendados por ella, los gastos originados por concepto de renovación de Licencia y de Certificado Médico de Medicina Vial.

En aquellos casos de **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que sean promovidos o que por la naturaleza de sus funciones, igualmente conduzcan vehículos propiedad de ésta o arrendados por ella, le será reconocido el gasto por concepto de expedición de Licencia de Conducir y del Certificado Médico Vial; de igual manera asumirá los costos de exámenes psicológicos que sean requeridos por la legislación que regule la materia, a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que se encuentren en dichas condiciones.

La **EMPRESA** también conviene en realizar operativos para la renovación de documentos y de educación vial, conjuntamente con los organismos competentes”. (2009).

Con este beneficio se evita que los trabajadores y trabajadoras incurran en la violación de las normativas establecidas en las leyes de tránsito.

La protección del trabajador o trabajadora y del vehículo en caso de siniestro es una obligación de la empresa por cuanto la convención colectiva establece en su cláusula N° 70 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHÍCULOS que:

“La **EMPRESA** conviene en incluir en la cobertura de la póliza colectiva de Responsabilidad Civil de Vehículos que contrate, previa la solicitud del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**, los vehículos que éste señale y sean de su propiedad.

Queda expresamente entendido que los costos derivados de esta solicitud serán pagados en su totalidad por el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**.

Con la excepción de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** del Sector Eléctrico que vienen disfrutando de un beneficio superior, por el cual se mantendrá tal beneficio en las mismas condiciones que hasta la fecha lo vienen obteniendo”. (2009).

Esto garantiza que cuando ocurra un accidente a través de esta póliza se pueda atender tanto al trabajador como al vehículo.

La cultura, el deporte y la recreación deben formar parte del día a día de los trabajadores y trabajadoras, es por esta razón que en la CLÁUSULA N° 71 ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES, se establece que:

“Las **PARTES** reconocen la conveniencia de impulsar la realización de actividades culturales, deportivas y recreacionales como forma de desarrollar la salud física y mental de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** de la **EMPRESA**, por ello se comprometen a:

- a. Realizar cada año eventos Culturales, Deportivos y Recreacionales en las distintas sedes zonas o regiones de la **EMPRESA**.
- b. La **EMPRESA** tomará las provisiones presupuestarias en caja ejercicio fiscal, para la realización de los eventos Culturales, Deportivos y Recreacionales, Nacionales y

Regionales, de sus **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**. El monto previsto para estas actividades en el ejercicio correspondiente, no podrá ser utilizado para otros fines.

- c. Celebrar cada dos (2) años juegos Deportivos Nacionales, en donde participen los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** de la **EMPRESA**; iniciándose los mismos dentro del término no mayor de un (1) año, contado a partir del depósito legal de la presente **CONVENCIÓN**; recomendándose que dichos juegos coincidan con la celebración del día 31 de julio, día éste conmemorativo de la Corporación Eléctrica Nacional, S.A (CORPOELEC). La **EMPRESA** se compromete a tomar las previsiones presupuestarias correspondientes.
- d. Constituir una Comisión Nacional integrada por siete (7) representantes de la **EMPRESA** y siete (7) representantes de **FETRAELEC**, quienes tendrán como función planificar y organizar anualmente las actividades Culturales, Deportivas y Recreacionales. Esta Comisión funcionará en la sede de la **EMPRESA** o donde acuerden sus miembros.
- e. Establecer un Comité Cultural, Deportivo y Recreacional en cada estado del país, el cual estará conformado por dos (2) representantes de la **EMPRESA** y dos (2) representantes del **SINDICATO** signatario de la presente **CONVENCIÓN**. Este comité planificará, organizará, coordinará y programará todo lo concerniente a la realización de Actividades Culturales, Deportivas y Recreacionales, previstas conforme a lo establecido en los literales a y b antes referido y según los lineamientos emanados de la Comisión Nacional.
- f. La **EMPRESA** se obliga a dar el trato de accidente de trabajo a los accidentes que sufran los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**, que participen en Eventos Culturales, Deportivos y Recreacionales en representación y que sean organizados por la **EMPRESAS, FETRAELEC, SINDICATOS** signatarios, Comités Regionales, Comité Nacional, Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica y los Ministerios de Popular para la Cultura y el Deporte y aquellos organismos o instituciones dependientes de éstos; que resulten lesionados durante dichas actividades, cubriendo los gastos médicos y de medicinas y aquellos beneficios que pudieran corresponderles a los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** activos.
- g. Conceder al **TRABAJADOR o TRABAJADORA** permiso remunerado con el salario correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, incluyendo el beneficio de cupón, ticket o tarjeta de alimentación, cuando tengan que asistir a las actividades Culturales, Deportivas y Recreacionales, organizadas según lo establecido en el literal “f”.
- h. Mantener las instalaciones Deportivas, Recreacionales y Culturales en buen estado; promover y concluir proyectos de desarrollo para nuevas instalaciones dentro de la **EMPRESA** y ampliación de las ya existentes en las misma”. (2009).

De esta manera los trabajadores y las trabajadoras, tienen mayor garantía de disfrutar de una buena salud física y mental.

La empresa debe tomar las previsiones para garantizar en el periodo vacacional espacios para la recreación el deporte y la cultura tal como lo establece la

cláusula N° 72 CENTRO VACACIONAL Y PLAN VACACIONAL que establece lo siguiente:

“La **EMPRESA** consciente de la importancia para el **TRABAJADOR** y **TRABAJADORA** del disfrute efectivo con sus familiares del tiempo libre, recreación y descanso, tanto semanal como anual, se compromete en coordinar y suscribir convenios con Venezolana de Turismo Sociedad Anónima (VENETUR) o cualquier otro organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Turismo o en forma directa con Hoteles o Centros Vacacionales del país, a objeto de facilitar al **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** el acceso a paquetes de turismo social diseñados por éstos. Asimismo, la **EMPRESA** se compromete a suscribir convenios con empresas y otros organismos del Estado, para la utilización por parte del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** de las áreas sociales, vacacionales o recreativas en su poder.

La **EMPRESA** reconoce que las actividades recreacionales son de vital importancia para la calidad de vida de sus **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADO y JUBILADAS**. En tal sentido, conviene en pagar directamente al centro vacacional el ochenta por ciento (80%) del valor del alojamiento en la Residencias Vacacionales establecido en los baremos, que conjuntamente entre las **PARTES** se acuerden y con las que se deban mantener en un futuro acuerdos interinstitucionales y/o corporativos con la **EMPRESA**, o aquel que éstos seleccionen para el disfrute de sus vacaciones anuales junto a sus familiares según el baremo establecido.

En caso que el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** no pueda disfrutar de las Residencias Vacacionales al momento del disfrute de sus vacaciones anuales, éste podrá convenir con su supervisor inmediato el disfrute fraccionado de las mismas, con el propósito que pueda acceder durante la segunda porción de disfrute de vacaciones escolares y el mes de diciembre, pudiendo disfrutar de siete (7) días continuos o hasta un máximo de tres (3) fines de semana al año.

Las **PARTES** declaran que el pago del beneficio antes referido constituye un subsidio o facilidad que se le otorga al **TRABAJADOR o TRABAJADORA** para contribuir con el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, mediante el financiamiento de actividades de tiempo libre, descanso y turismo en conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), facilitándole así el disfrute de actividades recreacionales y vacacionales para su persona y sus familiares, por lo que el beneficio contemplado en esta Cláusula no tiene carácter salarial.

Las casa de propiedad del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Electricistas Similares y Conexos del Distrito Federal y Estado Miranda (STE), situadas en Higuerote y los cinco (5) módulos conformados por cincuenta y ocho (58) apartamentos en el “Club Villa del Mar” situado en el sector Playa de Puerto Tuy, Municipio Páez del Estado Miranda, pertenecientes a **FETRAELEC**, se consideran como Residencias Vacacionales para los efectos de ésta cláusula. Igualmente serán considerados como residencias vacacionales, los Centros Vacacionales Villa del Mar

y Villa del Río en Río Chico, Estado Miranda. Asimismo el Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (I.N.C.R.E.T.), o el organismo que se creare en su lugar, las Residencias Vacacionales Propiedad de la Caja de Ahorros Sector Empleados Públicos (C.A.S.E.P.) y el Instituto del Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (I.P.A.S.M.E.), que incluye el Hotel Valle Grande en la ciudad de Mérida, incluyendo con los que la **EMPRESA** tenga acuerdos previos; además cualquier otra alternativa que presente el Comité de Actividades Culturales y Recreativas.

La **EMPRESA** conviene en facilitar la transportación, que tanto el **SINDICATO** como los Comités de Actividades Recreacionales, Culturales y Deportivas, puedan requerir para llevar a cabo las excursiones o paseos programados por éstos durante el año, para el disfrute de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADAS** y sus familiares.

Las **PARTES** de mutuo acuerdo, incluirán otros centros vacacionales similares en calidad y costo a los señalados en esta Cláusula a nivel Nacional.

Las **PARTES** se comprometen a gestionar ante los Entes o Instituciones del Estado la recuperación de los centros vacacionales, campamentos e instalaciones recreacionales con el propósito de reactivar los mismos y ampliar el acceso a estos centros por parte de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADAS** **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADAS** y sus familiares.

La **EMPRESA** continuará desarrollando los planes vacacionales para los hijos e hijas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** regulares y contratados a tiempo determinado y de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS**, en edades comprendidas entre los cinco (5) y quince (15) años, ambos inclusive. La planificación y desarrollo de estas actividades recreativas deberá ser convenida entre las **PARTES**, tomando como referencia los lineamientos emanados del Ejecutivo Nacional y los que sobre la Materia establezca la ley.

Las **PARTES** se comprometen a conformar una Comisión Nacional Paritaria constituida por seis (6) miembros, quienes serán los encargados de evaluar propuestas viables ajustadas a la capacidad económica de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS** y **JUBILADAS** a ser presentadas a la **EMPRESA**, a los fines que establezca acuerdos institucionales con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, que permitan a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS** y **JUBILADAS** a tener acceso a planes vacacionales internacionales en aquellos países con los cuales Venezuela tenga acuerdos bilaterales o de integración en la materia”. (2009).

Con esta cláusula se le presentan distintas opciones a la empresa y al trabajador o trabajadora para planificar actividades en el periodo vacacional.

Los trabajadores y trabajadoras constituyen la primera opción a la hora de desincorporación de vehículos de la empresa como se establece en la convención colectiva en la cláusula N° 73 **ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS DESINCORPORADOS** que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** previo cumplimiento de las formalidades establecidas en la Ley Orgánica que regula la Enajenación de Bienes del Sector Público no Afectos a las Industrias Básicas, acuerda hacer del conocimiento de sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** la lista de los vehículos que tenga previsto desincorporar con sesenta (60) días de anticipación, a fin de que el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO** o **JUBILADA** interesado en participar de la oferta pública pueda presentar su correspondiente ofrecimiento. Adicionalmente, se otorgará a los **TRABAJADORES, TRABAJADORA, JUBILADOS** y **JUBILADAS** el derecho preferente de adquisición de los vehículos, en condiciones y precios según el instructivo a ser elaborado por las **PARTES**.

Queda entendido que la **EMPRESA** no será responsable por el estado y condiciones mecánicas, físicas u otras de los vehículos, por lo cual los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS** y **JUBILADAS** que procedan a la adquisición, lo harán siempre bajo su propio y exclusivo riesgo. Las **PARTES** procurarán que todo **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO** o **JUBILADA** participe en forma equitativa en la solicitud de vehículos, dándole prioridad al que tenga menor remuneración, mayor carga familiar y residencia distante de su centro de trabajo”. (2009).

Así los trabajadores y trabajadoras tendrán la oportunidad de adquirir un vehículo en condiciones especiales.

La empresa debe garantizar espacios adecuados para ser usados por los trabajadores y trabajadoras en el caso de los estacionamientos, ésta debe garantizar lo acordado en la convención colectiva en la cláusula N° 74 **ESTACIONAMIENTO** que reza lo siguiente:

“La **EMPRESA** se compromete a mantener la capacidad de estacionamiento existente de las áreas de su propiedad o arrendadas por ella, debidamente acondicionadas.

Por cuanto existe falta de capacidad física de estacionamiento en la cede de algunas **EMPRESAS**, siendo limitada para la cantidad de vehículos que poseen los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** fijos, la **EMPRESA** mantiene el compromiso de contratar el servicio de vigilancia necesario para que estacionen sus vehículos en las inmediaciones de la **EMPRESA**. Asimismo, las **PARTES** de

común y mutuo acuerdo deberán previamente determinar las áreas destinadas a tal fin, de acuerdo a las particularidades de cada centro de trabajo, siempre que dicha práctica no vulnere normas de orden público o derechos de terceros.

La **EMPRESA** se compromete a identificar al **TRABAJADOR** y **TRABAJADORA** y al sitio donde labora, a fin de facilitarte el uso del estacionamiento en la sede de la **EMPRESA** o en aquellas áreas que sean previamente determinadas”. (2009).

Esta política garantiza que los trabajadores puedan resguardar sus vehículos durante su horario de trabajo.

Todos los ciudadanos tienen derecho a estar informados y el Estado Venezolano ha creado una plataforma tecnológica y comunicacional que permite cumplir con este objetivo en la convención colectiva se le brinda facilidad al trabajador y trabajadora a que se mantenga informado de acuerdo con la cláusula N° 75: CENTRO DE DOCUMENTACIÓN que establece que:

“La **EMPRESA** brindará al **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO y JUBILADA**, su cónyuge, hijos e hijas, el uso de los servicios de los Centros de Documentación e internet, de acuerdo a las normas internas que rijan su funcionamiento. Igualmente se compromete a mantener dichos Centros, información y textos sobre temas de interés general y sindical.

La **EMPRESA** se compromete a realizar las gestiones conducentes para instalar en aquellos centros de documentación que no los tuviere, por lo menos cuatro (4) equipos de computación con acceso a Internet para contribuir a la formación del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO y JUBILADA**, con su cónyuge, hijos e hijas.

La **EMPRESA** se compromete a crear los centros de documentación que se requieran, en los estados donde no existieren, en un término no mayor de un (1) año, contado a partir de la fecha del depósito de la presente **CONVENCIÓN**”. (2009).

La empresa tiene el deber de garantizar la creación y funcionamiento pleno de estos centros para el uso de los trabajadores y trabajadoras.

La empresa está en la obligación de proveer al trabajador lo que requiera para el desempeño de sus funciones y de no ser así en el caso que este se vea en la obligación

de usar su vehículo la convención colectiva lo ampara en la cláusula N° 76 PLAN DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULO PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que establece lo siguiente:

1. “Las **PARTES** acuerdan expresamente que se mantendrán en vigencia todas aquellas normativas internas, políticas de la **EMPRESA**, Cláusulas de Convenciones Colectivas, o cualquier otro instrumento de las empresas del Sector Eléctrico, en las que conste la obligación, facilidad o modalidad de entrega o erogación de cantidades de dinero o reintegros, relacionados con el uso por parte de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de vehículos y/o motocicletas de su propiedad, para el desempeño de sus funciones, cargos o actividades dentro de la **EMPRESA** y por instrucciones de ésta.

2. Para el caso del beneficio de la empresa **ENELBAR**, contenido en la Cláusula N° II-27 “PAGO POR ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULO” de su Convención Colectiva de trabajo 2006-2008, las **PARTES** acuerdan incrementar, únicamente en lo referido a los montos por canon de arrendamiento de vehículos y moto, conforme a las mismas condiciones de la asignación, manteniendo los mismos términos conforme a la siguiente tabla; en el entendido que todos aquellos otros montos señalados en la recitada Cláusula, permanecerán en vigencia sin modificaciones.

VEHÍCULOS ARRENDADOS	CANÓN MENSUAL
VEHÍCULOS	Bs. 300,00
MOTOCICLETAS	Bs. 150,00

PARÁGRAFO ÚNICO: En el caso que las normativas internas, políticas de la **EMPRESA**, Cláusulas de Convenciones Colectivas, o cualquier otro instrumento de las empresas del Sector Eléctrico, contemplen montos inferiores por concepto de canon de arrendamiento mensual de vehículo o moto particular del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, éstos se ajustaran a los establecidos en el numeral 2 de esta Cláusula. Las tarifas indicadas en esta Cláusula serán revisadas conjuntamente por las **PARTES**, por lo menos una vez al año, con el fin de ajustarlas si es necesario”. (2009).

En este caso el servicio prestado por el trabajador o trabajadora con su vehículo en tareas de la empresa recibirá una remuneración por tal servicio prestado a la empresa.

Para cubrir las necesidades de personal de la empresa esta se ve en la obligación de formar al personal de relevo al que se le denomina aprendiz, quienes cuentan con una protección socio-económica durante el proceso de formación, así lo establece la convención colectiva en su cláusula N° 77 APRENDIZ que dice lo siguiente:

“Todo **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que ingrese a la **EMPRESA** en calidad de aprendiz por cuenta de la **EMPRESA**, gozará de los beneficios contemplados en la presente **CONVENCIÓN**. De la misma manera, la **EMPRESA** conviene en que el tiempo empleado en el aprendizaje en la **EMPRESA**, sea tomado en cuenta como tiempo efectivo de servicios prestados. Sólo para estos aprendices contratados por cuenta de la **EMPRESA** para cursos específicos y para trabajar definitivamente en la misma, gozarán de los beneficios de esta **CONVENCIÓN** y su Salario Mínimo será el estipulado para los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS** no calificados. En los casos de los cursos de aprendizaje elaborados por la **EMPRESA** para la capacitación de mano de obra, a los participantes que fueren definitivamente seleccionados para su ingreso a la **EMPRESA**, se les computará como tiempo efectivo de servicio a los solos efectos de su antigüedad, el tiempo que transcurra para su incorporación, hasta un lapso de cuarenta y cinco (45) días continuos, contados desde la finalización del curso.

Los aprendices Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) sólo realizarán las labores estrictamente relacionadas con su aprendizaje y no sustituirán a ningún **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** mientras sean aprendices. La **EMPRESA** y **FETRAELEC** convienen en regular manera distinta y separada lo que establece esta **CONVENCIÓN**, para el aprendizaje, en razón de la obligación derivada del “Programa de Aprendizaje INCE” cuya fecha de entrada en vigor fue el 01 de octubre de 1965. Por lo antes dicho, las relaciones entre la **EMPRESA** y sus aprendices INCES se regirán exclusivamente de conformidad con las disposiciones estatuidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, de acuerdo con lo pautado en el artículo 54 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialistas y artículo 42 de su reglamento.

Los aprendices INCES se harán beneficiarios de la presente **Convención** a partir del momento que se inicien en la práctica de servicios.

Los aprendices INCES se harán beneficiarios de la presente **CONVENCIÓN** a partir del momento que se inicien en la práctica de servicios.

La **EMPRESA** y el **SINDICATO** signatario convienen en que a la hora de seleccionar a los jóvenes para los diferentes cursos de aprendizaje, establecidos por ésta y en igualdad de condiciones académicas y físicas, se les dará preferencia a los hijos o hijas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**. Igualmente, se les dará preferencia a los hijos o hijas de los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** fallecidos y de los **JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

Para los aprendices INCES se establecerá el **SALARIO MÍNIMO URBANO** que decreta el Ejecutivo Nacional”. (2009).

De esta manera la figura de aprendiz goza de beneficios al igual que los trabajadoras y trabajadores fijos de la empresa.

Las empresas tiene la obligación de respetar el cronograma de días festivos establecido a nivel nacional. En esta empresa se cumple además por cuanto la convención colectiva establece de acuerdo con la cláusula N° 78 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES lo siguiente:

“Con el objeto de enaltecer y reforzar los valores institucionales y los de la población de **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**, las **PARTES** se comprometen en organizar anualmente agasajos y/o actividades en las cuales se exalten los principios de la venezolanidad, la cultura popular y el folclore patrio, en función de las disponibilidades presupuestarias y financieras, en las oportunidades que a continuación se mencionan:

- 1° de Mayo, Día internacional del Trabajador.
- 31 de Julio, Día de CORPOELEC.
- 30 de agosto, Día del Electricista.
- 19 de Marzo, Día del **JUBILADO y JUBILADA**.
- Reunión de Fin de Año para compartir con los hijos e hijas de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** a celebrarse antes del 15 de diciembre de cada año.
- Acto de Reconocimiento por años de servicio para los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS**.

La **EMPRESA** procurará efectuar las actividades a que alude esta Cláusula, en los días y fechas correspondientes; sin perjuicio que puedan realizarse en las fechas posteriores, para lo cual la **EMPRESA** deberá informar a **FETRAELEC** y a sus **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**”.

La celebración de estas actividades permite mantener vigente nuestro patrimonio cultural y mantener motivados a los trabajadores y trabajadoras de dicha empresa.

En esta convención colectiva el sindicato tiene potestad de solicitar un porcentaje para socorrer a los trabajadores y trabajadoras cuando se le presente una situación especial, es por ello que en la cláusula N° 79 AYUDA SOCIAL SOLIDARIA se establece que:

“La **EMPRESA**, una vez notificada por el **SINDICATO**, se compromete a descontar del salario de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** beneficiarios de la presente **CONVENCIÓN**, y de las pensiones de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** que así lo manifestasen, la cantidad de (Bs. 5,00) cuando se produzca la muerte por discapacidad total o permanente de uno cualesquiera de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de Sociales (IVSS) o la discapacidad para la realización de las actividades diarias para valerse por sí solos, o la muerte en el caso de los **JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

En caso de ocurrir más de una (1) discapacidad de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, o la muerte de más de un (1) **JUBILADO** o **JUBILADA**, el descuento se efectuará en la semana, quincena o mes, según la modalidad de pago de cada uno de estos, y el número de contingencias a cubrir por los **TRABAJADORES**, **TRABAJADORAS**, **JUBILADOS** o **JUBILADAS** solidarios que hayan decidido acogerse al beneficio.

Los **SINDICATOS** signatarios informarán oportunamente a la **EMPRESA**, el número de discapacitados o muertes ocurridas si se tratasen de **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, y las muertes en el supuesto de **JUBILADOS** o **JUBILADAS**, el orden en que deben efectuarse los descuentos y la entrega del monto recaudado, el cual deberá ser entregado a los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** en caso de discapacidad. En los casos de muerte de **TRABAJADORES**, **TRABAJADORAS**, **JUBILADOS** y **JUBILADAS**, la entrega del monto que corresponda, se hará a los beneficiarios que estén inscritos en los registros de la **EMPRESA**. En ambos casos, la **EMPRESA** hará la entrega de la cantidad recabada en un lapso no mayor de treinta (30) días, contados a partir del descuento efectuado a los **TRABAJADORES**, **TRABAJADORAS**, **JUBILADOS** y **JUBILADAS**.

Los **TRABAJADORES**, **TRABAJADORAS**, **JUBILADOS** y **JUBILADAS**, podrán, dentro de los cuarenta días y cinco (45) días siguientes al depósito legal de la presente **CONVENCIÓN**, manifestar su voluntad de no acogerse al beneficio acordado, a través de comunicación escrita dirigida a la organización sindical que corresponda”. (2009).

Con este beneficio económico el trabajador o trabajadora tiene la oportunidad de solventar total o parcialmente algunas de las situaciones anteriormente mencionadas.

El Estado Venezolano tiene la obligación de garantizar la alimentación a todos los habitantes en el territorio nacional, es por ello que las distintas empresas han implementado los comedores para los trabajadores y trabajadoras, quedando establecido así en esta convención colectiva en su cláusula N° 80 **COMEDORES** que expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** se compromete a mantener en servicio, en las instalaciones propias donde existan actualmente Comedores y los locales que ocupan las cocinas de los mismos, en condiciones de higiene y salubridad y supervisados por personal calificado.

La **EMPRESA** se compromete a continuar suministrando a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, en las instalaciones propias de los centros de trabajo donde funcionan los comedores, un almuerzo por cada día en que ocurran al trabajo, a un precio no mayor de siete bolívares con cincuenta céntimos (Bs. 7,50), el cual deberá ser pagado por el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORAS**.

Las comidas serán de buena y bien balanceadas.

No perderá el derecho a recibir la comida en el comedor al precio antes indicado, el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORAS** que, estando en el campamento, en los centros de trabajo que aplique, no concurra al trabajo por enfermedad debidamente comprobada.

La **EMPRESA** acondicionará los sitios de comer, donde sea necesario, donde sea necesario, dotándolos de calentadores y neveras adecuadas.

Las **PARTES** acuerdan para los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de la Planta Hidroeléctrica Simón Bolívar (Guri) que no residan con su familia en el Campamento de Guri, que la **EMPRESA** continuará suministrándoles las tres (3) comidas en el Comedor de dicha Planta, cada día que concurran al trabajo, a los precios siguientes: el desayuno, a dos bolívares con cincuenta céntimos (2,50); el almuerzo a siete bolívares con cincuenta céntimos (7,50); la cena a dos bolívares con cincuenta céntimos (Bs. 2,50).

La **EMPRESA** se compromete a instalar y poner en funcionamiento comedores en las Plantas Hidroeléctrica Generalísimo Francisco de Miranda (Caruachi) y Manuel Piar (Tocoma).

Para el personal que presta servicios en las subestaciones San Gerónimo, El Tigre, La Canoa, Malena, La Arenosa, Sur, Santa Teresa, La Horqueta, Yaracuy, Santa Elena, Las Claritas, El Callao, El Furrial, Palital, Jose, Cuatricentenario y cualquier otra subestación de características similares que sean convenidas expresamente por las **PARTES**, la **EMPRESA** conviene en otorgarle la cantidad de sesenta y un bolívares con ochenta céntimo (Bs. 61,80), por cada día que concurran al trabajo, por concepto de subsidio de comida. Es entendido que este subsidio no tendrá carácter salarial, de conformidad con lo establecido en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y no será pagado cuando tenga que realizar trabajos fuera de la jurisdicción de las mismas, en cuyo caso se le aplicará lo previsto en la Cláusula N° 28 “**TRASLADOS, VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE**”.

Este subsidio se ajustará en la misma cuantía y oportunidad en que se modifiquen el monto que por concepto de almuerzo se otorga en la Cláusula N° 28

“TRASLADOS, VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE” de la presente **CONVENCIÓN**.

En los casos en que los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** que tengan que prolongar su jornada de trabajo, les será aplicado lo estipulado en la Cláusula N° 18 **“LEY PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN/ TICKET DE ALIMENTACIÓN”**.

PARAGRAFO ÚNICO: Si el beneficio otorgado según lo dispuesto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en su artículo 4, numeral 3, fuese superior a lo otorgado en esta cláusula, se otorgará aquel en sustitución del subsidio de comida, todo ello de conformidad con lo estipulado en el Artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo”. (2009).

Con los comedores los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a la alimentación y esto repercute de manera positiva en su calidad de vida.

Los trabajadores y trabajadoras deben contar en las empresas con clubes para desarrollar actividades deportivas como parte de las actividades recreacionales, quedando establecido en la convención colectiva en la cláusula N° 81 **CLUB SOCIAL O CENTROS DEPORTIVOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**, donde se expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** consciente de la función social, recreativa y deportiva de estos Clubes Sociales o Centros Deportivos, evaluará anualmente las condiciones físicas de esos inmuebles y/o instalaciones, a los fines de contribuir al mejor funcionamiento de los mismos. Igualmente, continuará realizando el mantenimiento físico a todas las instalaciones sociales y deportivas de los mencionados Clubes Sociales o Centros Deportivos.

Las **PARTES** conjuntamente vigilan las actividades y el cumplimiento de las normas y estatutos de dichos Clubes Sociales o Centros Deportivos, a fin de que cumplan las funciones para las que fueron creados.

La **EMPRESAS** conscientes de la función social, recreativa y deportiva de estos Clubes Sociales o Centros Deportivos, evaluará anualmente las condiciones físicas de esos inmuebles y/o instalaciones, a los fines de contribuir al mejor funcionamiento de los mismos. Igualmente, continuará realizando el mantenimiento físico a todas las instalaciones sociales y deportivas de los mencionados Clubes Sociales o Centros Deportivos”. (2009).

Cuando los trabajadores forman organizaciones deportivas pueden realizar intercambios con otras instituciones y esto fortalece las relaciones interpersonales e interinstitucionales.

Cuando se da la discusión de las convenciones colectivas los trabajadores y trabajadoras miembros de los sindicatos tratan de mantener los beneficios que ayuden a los jubilados a mantener su calidad de vida. En este caso la cláusula N° 82 AYUDA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS JUBILADOS de la convención colectiva establece que:

1. “Las **PARTES** acuerdan que la **EMPRESA** otorgará una ayuda de previsión social para contribuir con el bienestar y calidad de vida de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** de la empresa ENERGÍA ELECTRICA DE BARQUISIMETO (ENELBAR), que al momento de la firma de la presente **CONVENCIÓN** venían percibiendo el beneficio alimentario, un monto de un mil bolívares (Bs. 1000,00), en sustitución de éste.

Igualmente, los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que pasen a la condición de **JUBILADO** o **JUBILADA** de la precitada empresa, recibirán igual monto por concepto de ayuda de previsión social.

2. La **EMPRESA** conviene en otorgar a partir del depósito de la presente **CONVENCIÓN** la ayuda de previsión social establecida en esta Cláusula a los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** beneficiarios de la misma, para que este momento no viniesen disfrutando del beneficio de ayuda alimentaria, por un monto de setecientos bolívares (Bs. 700,00), en el entendido que los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que se jubilen con fecha posterior al depósito legal de la presente **CONVENCIÓN** serán acreedores a este beneficio, a excepción de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** regulados en el numeral 1 de esta Cláusula se pagará al **JUBILADO** o **JUBILADA** independientemente al monto de la pensión que devengue.

3. Igualmente, las **PARTES** acuerdan que los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** recibirán un incremento de cuatrocientos bolívares (Bs. 400,00) de ésta ayuda a partir del 01/01/2011. (2009).

De esta manera los trabajadores y trabajadoras no pierden beneficios que mantenían como trabajadores activos.

CAPÍTULO V

5. NIVELES DE INFORMACIÓN QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPOELEC DE LAS CLÁUSULAS SOCIO-ECÓMICAS CONTENIDAS EN SU CONVENCIÓN COLECTIVA. 2009-2011.

Al aprobarse las convenciones colectivas los trabajadores deben estar al tanto de los beneficios alcanzados para un mejor disfrute de los mismos, por cuanto el desconocimiento o la falta de información impide que los trabajadores accedan al disfrute de los mismos.

En esta investigación se aplicó un instrumento que nos permitió conocer los niveles de información que poseen los trabajadores de la empresa (CORPOELEC) en cuanto a los beneficios socio-económicos a los cuales tienen derecho en su convención colectiva los cuales se presentan a continuación:

CUADRO 01: CLÁUSULA N° 43 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	56	68,3	8	9,8	18	22	0	0	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En la sociedad actual es muy importante que el personal que labora en las instituciones públicas conozcan sus derechos sociales, por cuanto los mismos según Maingon y D' Elia:

“Son una obligación del Estado con el bienestar de todas las personas a través de la provisión universal y permanente de bienes y servicios, y de ingresos, a fin de disminuir los niveles de desigualdad en una sociedad organizada y estable, donde la inserción de las personas se encuentra basada en la relación de trabajo. (2006:55).

Con un personal informado de sus derechos la relación trabajador- patrono es más justa a la hora de exigir su cumplimiento.

De acuerdo con los resultados, el 68% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución por fallecimiento. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a la cláusula. (Ver cuadro N° 01)

El desconocimiento de la cláusula por parte del 28 % de los trabajadores, puede impedir el disfrute de la misma.

La empresa y los sindicatos conjuntamente, deben diseñar una campaña de información, para atender a los trabajadores que aún desconocen dicha cláusula.

CUADRO 02: CLÁUSULA N° 44 APOORTE DE LA EMPRESA A LA CAJA DE AHORRO.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	49	59,8	14	17,1	17	20,7	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El aporte patronal es de suma importancia para las cajas de ahorro por cuanto garantiza su estabilidad financiera y le permite cumplir su rol de contribuir con la estabilidad socio-económica del trabajador: “...los aportes de los trabajadores son en propiedad una forma de ahorro forzado que éstos se ven obligados a realizar. (Sabino y Rodríguez, 1998, p 14). Tanto el aporte que hacen los empleadores o en este caso la empresa contribuyen con el fortalecimiento de estas instituciones que ayudan a garantizar la estabilidad económica y social de los trabajadores y su familia.

De acuerdo con los resultados, el 59% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Aporte de la empresa a la caja de ahorro. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a la cláusula.

El desconocimiento de la cláusula por parte del 20,7% de los trabajadores, representa un elemento que contribuye a que este grupo de trabajadores y trabajadoras no gocen de dicho beneficio. La empresa y las organizaciones sindicales deben hacer un mayor esfuerzo para que el 100% de los trabajadores conozcan el contenido de dicha cláusula.

CUADRO 03: CLÁUSULA N° 45 IGUALDAD DE GÉNERO, BENEFICIO POR CONCEPCIÓN Y NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	48	58,5	15	18,3	15	18,3	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La familia es de suma importancia para la sociedad, su protección debe estar garantizada por cualquier institución pública o privada, en este caso el Estado a través de: La Ley orgánica del Trabajo establece en su Art. 331: “En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas”. (2012).

Con esta medida el Estado busca garantizar que la familia de los trabajadores posea estabilidad económica, social y laboral al momento del nacimiento de sus hijos.

De acuerdo con los resultados, el 58,5% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Igualdad de género, beneficio por concepción y nacimiento de hijos e hijas. De lo cual puede inferirse, que el personal está informado en cuanto a la cláusula.

El 18,3% de los trabajadores afirma que no conoce el contenido de dicha cláusula. A pesar de ser bajo la cantidad de trabajadores que no conoce el contenido de

la cláusula tanto la empresa como las organizaciones sindicales deben garantizar que todos los trabajadores conozcan su contenido.

CUADRO 04: CLÁUSULA N° 47 TIEMPO PARA GUARDAR HERRAMIENTAS Y PARA ASEO PERSONAL.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	28	34,2	14	17,1	36	43,9	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La higiene y seguridad industrial en lugar de trabajo es un elemento fundamental de protección al trabajador, para ello en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela se estableció que: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras Condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (1999).

El patrono debe garantizar el suministro de herramientas y condiciones adecuadas que garanticen la seguridad del trabajador en su lugar de trabajo.

De acuerdo con los resultados, el 34,2% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Tiempo para guardar herramientas y para aseo personal. Puede observarse de acuerdo con los resultados, que no existe suficiente información en el personal con respecto a dicha cláusula.

El 43,9% de los trabajadores sostiene que no conoce lo contenido en dicha cláusula, además este grupo de trabajadores representa la mayoría con respecto a los que si la conocen, por lo que la empresa y las organizaciones sindicales deben realizar grande esfuerzos por difundir el contenido de lo establecido en la cláusula.

CUADRO 05: CLÁUSULA N°48 DESCANSO POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	36	43,9	18	22	25	30,5	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El Estado debe garantizar en todo momento la salud física y mental del trabajador, el descanso es un derecho laboral que debe cumplirse cuando una situación determinada lo amerita, es por ello que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 está establecido que: “Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos”... (1999).

Constituye entonces una obligación del Estado velar porque este derecho se cumpla.

De acuerdo con los resultados, el 43,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo

establecido en la cláusula: Descanso por extensión de trabajo. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a la cláusula.

El 30,5% de los trabajadores afirma que no conoce el contenido de esta cláusula, y este es un número elevado de trabajadores lo que debe significar que la empresa y las organizaciones sindicales deben unir esfuerzos por su difusión dentro de la masa trabajadora.

CUADRO 06: CLÁUSULA N° 50 PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	55	67	12	14,6	15	18,3	0	0	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La formación permanente del trabajador es de vital importancia para mejorar la vida de él y de su familia y además para garantizar un mejor desempeño en el proceso de trabajo, la ley orgánica del trabajo en su Art. 330 establece que: “Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad”. (2012).

Así el Estado está obligado a garantizar que los patronos le garanticen a los trabajadores el derecho al estudio, lo que va a servir como elemento de superación personal y profesional.

De acuerdo con los resultados, el 67% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Descanso por extensión de trabajo. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a la cláusula.

El 18,3% de los trabajadores dice que no conoce el contenido de la cláusula, a pesar de ser bajo el número de trabajadores que lo afirman el desconocimiento de esta cláusula puede representar un elemento que contribuya a que este grupo de trabajadores y trabajadoras corran el riesgo de no gozar de dicho beneficio.

CUADRO 07: CLÁUSULA N° 52 PERMISO NO REMUNERADO. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	50	61	13	15,9	19	23,2	0	0	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Este aspecto forma parte de los beneficios de los trabajadores establecido en su convención colectiva, según Villegas: “Los programas o beneficios económicos y sociales se pueden definir: como elemento de tipo motivador y que su función es básicamente el mantenimiento dentro de los esquemas funcionales de la organización”. (1998:438). Dada la legalidad de este beneficio el trabajador puede hacer uso de él cuándo así lo considere.

De acuerdo con los resultados, el 61% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Permiso no remunerado. Reintegro al trabajo al cese del permiso. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a la cláusula.

El 23,2% de los trabajadores afirman que no conocen el contenido de la cláusula. Esto debe permitir que la empresa y las organizaciones sindicales hagan un mayor esfuerzo por difundir el contenido de dicha cláusula.

CUADRO 08: CLÁUSULA N° 53 SERVICIO MILITAR.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	11	13,4	2	2,4	63	76,8	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Un beneficio con el cual cuenta los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, es que si estos deciden prestar el servicio militar en la fuerza armada nacional ese tiempo le será reconocido para otros beneficios tal y como lo establece la cláusula N°53, que dice:

“La **EMPRESA**, conviene en pagar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que solicite prestar el Servicio Militar, las prestaciones contempladas en Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y en la presente **CONVENCIÓN**. Igualmente conviene en reintegrar la trabajador o trabajadora que ejerza este derecho, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha de su baja del Servicio Militar, en la misma área donde se venía desempeñando, reconociéndole la antigüedad para el beneficio de la jubilación. Si un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** con más de diecisiete (17) años de servicio ininterrumpido en la **EMPRESA**, hubiese prestado el servicio

militar en cualquiera de los componentes de la Fuerza Armada Nacional, se le reconocerá el tiempo de Servicio Militar como parte de su antigüedad a los efectos de su jubilación...”. (2008:110).

Cuando se considera los años de prestación del servicio militar como los años de servicio de la empresa es una garantía que tiene el trabajador cuando vive esta situación.

De acuerdo con los resultados, el 13,4% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Servicio militar. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a la cláusula.

El 76,8% de los trabajadores afirman que no conocen el contenido de dicha cláusula, este grupo de trabajadores son mayoritarios por lo tanto esto representa un elemento que puede derivar en el incumplimiento por parte de la empresa de los beneficios contenidos en ella, por lo que tanto la empresa como las organizaciones sindicales deben realizar grandes esfuerzos por su difusión en la clase trabajadora.

CUADRO 09: CLÁUSULA N° 54 NO SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	39	47,5	20	24,4	20	24,4	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La no ruptura de la relación laboral es sumamente importante por cuanto en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 06 establece: “El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada, será considerado para todos los efectos legales contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad”. (2012).

Esto le permite gozar al trabajador de otros derechos como la jubilación como parte de su seguridad social al término de su relación laboral.

De acuerdo con los resultados, el 47,5% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: No suspensión de la relación laboral y tiempo de servicio. De lo cual puede inferirse que existe un conocimiento moderado de los elementos que contempla dicha cláusula.

El 24,4% de los trabajadores afirma que no conoce el contenido de dicha cláusula, a pesar de ser minoritario este grupo de trabajadores la empresa y las organizaciones sindicales deben hacer esfuerzos para que sea el 100% de los trabajadores que tengan conocimiento de lo establecido en dicha cláusula.

CUADRO 10: CLÁUSULA N° 55 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN CIRUGÍA Y MATERNIDAD:

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	43	52,4	16	19,5	22	26,9	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El HCM constituye uno de los aspectos más importantes de la seguridad social entendida esta, según Sabino y Rodríguez como:

“... la suma de respuestas organizadas de la sociedad con el fin de hacer frente a estados de necesidad o y, de un modo más concreto, como el conjunto de programas destinados a asegurar a la población contra ciertos riesgos que son comunes a todos los seres humanos y que afectan notable y fuertemente sus condiciones de vida y existencia”. (Sic). (1998: 05).

Garantizar este beneficio a los trabajadores es fundamental para un mayor rendimiento en la institución y mantener la calidad de vida de él y su familia. Ajustar márgenes

De acuerdo con los resultados, el 52,4% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Plan de hospitalización Cirugía y Maternidad. De lo cual puede inferirse, que el personal está bien informado en cuanto a la cláusula.

El 26,9% de los trabajadores afirma que no conoce el contenido de dicha cláusula, por lo que deben existir tanto por parte de la empresa como las organizaciones sindicales esfuerzos porque esta cifra de trabajadores alcance el 100%.

CUADRO 11: CLÁUSULA N° 56 RETIRO VOLUNTARIO O POR CAUSA DE MUERTE:

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	37	45,1	7	8,5	31	37,8	7	8,5	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Es importante para el trabajador contar con un ingreso que le permita sostenerse una vez interrumpida su relación laboral con la empresa a la cual pertenece, en el sector eléctrico estos beneficios están garantizados en la cláusula 56 en los casos de:

“Prestación de Antigüedad por retiro voluntario o por causa de muerte o como consecuencia del retiro voluntario por vejez y antigüedad en el servicio o por incapacidad total y permanente y en caso de muerte de TRABAJADORES O TRABAJADORAS...”Contratación Única de los Trabajadores Eléctricos. (2008:114).

De esta manera la empresa ampara al trabajador desde un punto de vista social y económico.

De acuerdo con los resultados, el 45,1% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Retiro voluntario o por causa de muerte. De lo cual puede inferirse, que hay un nivel moderado de trabajadores que tienen conocimiento de lo establecido en dicha cláusula.

El 37,8% de los trabajadores respondieron que no conocen el contenido de dicha cláusula. Este grupo de trabajadores representa un número importante que desconocen el contenido de lo establecido por lo que la empresa y las organizaciones sindicales deben estar comprometidos a la protección de este grupo de trabajadores a través de la información de los beneficios contenidos en esta cláusula.

CUADRO 12: CLÁUSULA N° 57 CONTRIBUCIÓN SOCIAL PERMANENTE:

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	35	42,7	22	26,8	24	29,3	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La muerte de un trabajador o trabajadora puede traer problemas económicos graves en la familia, esta contratación colectiva prevé esta situación de acuerdo con la cláusula N° 57 que establece lo siguiente:

“En caso de fallecimiento de un **TRABAJADOR O TRABAJADORA** con más de 10 años de servicio en la **EMPRESA**, se le concederá a sus causahabientes una contribución social permanente que comprenderá el cien por ciento (100%) de su último **SALARIO NORMAL** y todos los beneficios previstos en esta **CONVENCIÓN**, con excepción de aquellos intrínsecos a la prestación de servicio activo...” (2009).

Con lo previsto en esta cláusula la familia queda protegida ante el fallecimiento del trabajador o trabajadora garantizándole estabilidad económica.

De acuerdo con los resultados, el 42,7% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Contribución social permanente. De lo cual puede inferirse, que hay un nivel moderado de trabajadores que tienen conocimiento de lo establecido en dicha cláusula.

El 29,3% de los trabajadores respondieron que no conocen el contenido de dicha cláusula, se recomienda a la empresa y a las organizaciones sindicales a llevar al 100% el número de trabajadores que conocen los beneficios contenidos en dicha cláusula.

CUADRO 13: CLÁUSULA N° 58 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN ÚNICA POR MATRIMONIO:

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	49	59,8	14	17,1	15	18,3	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La familia debe ser amparada y protegida en todo momento, resaltar el matrimonio como se establece en esta cláusula la cual sostiene que:

“...La empresa concederá al **TRABAJADOR O TRABAJADORA** que contraiga matrimonio civil bajo las leyes venezolanas, diez (10) días continuos de permiso remunerado a **SALARIO NORMAL** y una contribución equivalente a cuatro (4) **SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES**. (2009).

En esta cláusula queda garantizado que las parejas que forman parte la empresa observen al matrimonio como un valor familiar.

De acuerdo con los resultados, el 59,8% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución única por matrimonio. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 18,3% de los trabajadores manifiestan que no conocen el contenido de dicha cláusula, y llama tanto a la empresa como a las organizaciones sindicales a realizar esfuerzos por alcanzar el 100% de los trabajadores que tengan el conocimiento de los beneficios contenidos allí.

CUADRO 14: CLÁUSULA N° 59 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	55	67,1	10	12,2	13	15,9	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Con esta cláusula además de garantizarle una remuneración al trabajador y la trabajadora se le permite acompañar a su conyugue en un momento tan importante como lo es el nacimiento de un hijo y esto genera bienestar familiar.

En la sociedad procurar el bienestar social de sus integrantes es una de las funciones del Estado y se entiende como bienestar social, de acuerdo con D´ Elia y Negri: “...la garantía de derechos universales que permitan una vida de progreso, seguridad y acceso a cierto nivel de vida...” (2006:86).

Las convenciones colectivas en los últimos tiempos han procurado garantizar cada vez más derechos sociales a los trabajadores.

De acuerdo con los resultados, el 67,1% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución por nacimiento de hijo o hija. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 15,9% de los trabajadores respondieron que no conocen el contenido de dicha cláusula, aunque es bajo el número de trabajadores que la desconocen deben las organizaciones sindicales que los aglutinan y la empresa en alcanzar el 100% de los trabajadores que conozcan los beneficios contenidos en la misma.

CUADRO 15: CLÁUSULA N° 60 AYUDA SOCIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE ÚTILES Y TEXTOS ESCOLARES.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	51	62,2	8	9,8	21	25,6	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Es importante destacar el alcance de esta cláusula por cuanto garantiza una cobertura amplia en el caso de los hijos que cursan estudios, en ella se establece que:

“El monto establecido...será percibido por el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** por cada hijo o hija hasta veinticinco (25) años de edad inclusive, que estén cursando estudios regulares y que se encuentren debidamente registrados como carga familiar en la **EMPRESA**. En los casos de hijos o hijas que ameritan educación especial y que asistan a instituciones especializadas, la contribución se mantendrá independientemente de la edad.”(2009).

Con esta contribución el trabajador puede ayudarse para garantizarle la educación a sus hijos e hijas.

De acuerdo con los resultados, el 62,2% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Ayuda social para la adquisición de útiles y textos escolares. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 25,6% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de dicha cláusula, a pesar de que la mayoría de los trabajadores manifestaron conocer los beneficios contenidos en esta cláusula las organizaciones sindicales y la empresa deben garantizar que el 100% de los trabajadores conozcan lo expresado por la misma.

CUADRO 16: CLÁUSULA N° 61 CONTRIBUCIÓN PARA ESTUDIOS DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	54	65,9	8	9,8	17	20,7	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Este es un aporte que otorga la empresa para contribuir a la formación educacional de los hijos e hijas de los trabajadores tal lo como lo expresa dicha cláusula: "... es un beneficio social de carácter no remunerativo que otorga la EMPRESA con la finalidad o propósito de contribuir con el TRABAJADOR o TRABAJADORA a costear los gastos de educación de sus hijos o hijas...". (2009).

La educación es un derecho fundamental de carácter constitucional y todos debemos contribuir con su desarrollo.

De acuerdo con los resultados, el 65,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Contribución para estudios de hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 20,7% de los trabajadores respondieron que no conocen lo expresado en dicha cláusula, este desconocimiento puede contribuir a la no exigencia del cumplimiento de los beneficios contenidos y tanto la empresa como las organizaciones sindicales deben trabajar por garantizar que todos los trabajadores conozcan los beneficios contenidos en dicha cláusula.

CUADRO 17: CLÁUSULA N° 62 GUARDERÍAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	49	59,8	13	15,9	18	22	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La atención y el cuidado de los hijos siempre es motivo de preocupación de las madres y padres trabajadores, es por ello que en la actualidad las convenciones

colectivas aborden este tema y forme parte de los beneficios, tal como se expresa en esta cláusula N° 62: “Pagar la matrícula y mensualidades de la Guardería Infantil y Preescolar no establecidos por la **EMPRESA**, preferiblemente cercanos al lugar de residencia del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA...**”. (2009).

De acuerdo con los resultados, el 59,8% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Contribución para estudios de hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 22% de los trabajadores manifestaron desconocer lo contenido en esta cláusula, lo que se convierte en un factor negativo para las luchas reivindicativa de los derechos y beneficios de los trabajadores, lo que obliga a la empresa y a las organizaciones sindicales a garantizar el acceso a la información contenida en dicha cláusula a todos los trabajadores que hacen vida dentro de la empresa.

CUADRO 18: CLÁUSULA N° 63 CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR JUGUETE.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	50	60,9	10	12,2	19	23,2	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La época decembrina es importante para el trabajador y su familia y ello implica además de momentos de compartir en familia, también gastos en especial en juguetes para los niños, es por ello que esta cláusula garantiza un aporte para juguete y establece lo siguiente:

“Las partes declaran que la Contribución Social por Juguetes para los hijos e hijas del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** es un beneficio social no remunerativo, otorgado por la EMPRESA de conformidad con lo previsto en el numeral 4 del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, con la finalidad o propósito de mejorar su calidad de vida y la de su familia, acordando expresamente que el mismo no tendrá carácter salarial”. (2009).

Este es un beneficio social para la familia de los trabajadores y trabajadoras por cuanto implica satisfacer un requerimiento en correspondencia con la navidad.

De acuerdo con los resultados, el 60,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Contribución social por juguete. De lo cual puede inferirse, que el personal está muy bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 23,2% de los trabajadores respondieron que no conocen el contenido de dicha cláusula, y las organizaciones sindicales y la empresa deben velar para que este grupo de trabajadores conozcan los beneficios que poseen gracias a esta cláusula.

CUADRO 19: CLÁUSULA N° 65 FORMACIÓN INTEGRAL, PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ACCIONES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y BECAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	21	25,6	10	12,2	50	61	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La formación y capacitación de los trabajadores y trabajadoras es fundamental para impulsar y consolidar los planes de desarrollo nacional e institucional y así lo contempla la convención colectiva en su cláusula N° 65, que establece lo siguiente:

“El **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** tendrá la oportunidad de participar en los programas, cursos y talleres que sean diseñados según el interés estratégico para el Proyecto Nacional Simón Bolívar, el Plan de Revolución Energética, el Sector Eléctrico y la **EMPRESA...**” (2009).

El sector eléctrico constituye uno de los sectores más importantes para el desarrollo del país, es por ello que los trabajadores deben estar formados en relación con los avances tecnológicos y las políticas que diseñe el estado para el sector.

De acuerdo con los resultados, el 25,6% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Formación integral, programa de capacitación, acciones de desarrollo de los trabajadores y trabajadoras y becas. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 61% de los trabajadores manifestaron no conocer el contenido de dicha cláusula, este grupo de trabajadores representa la mayoría por lo que las organizaciones sindicales deben velar para que el contenido de esta cláusula sea conocido por la totalidad de los trabajadores y no pueda convertirse esto en un elemento para el incumplimiento por parte de la empresa de los beneficios contenidos en la misma.

CUADRO 20: CLÁUSULA N° 66 PREPARACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	33	40,2	19	23,2	29	40,3	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La formación permanente del trabajador es muy importante, por cuanto la misma influye en su rendimiento laboral y en su superación personal, es por ello que se encuentra consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 330 que expresa la siguiente: “Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad”. (2012).

La empresa debe garantizar que los procesos de formación sean continuos y eficientes, debido a que no solo estarían cumpliendo con un derecho contractual, sino que además es un elemento de seguridad industrial en los procesos que llevan a cabo el trabajador dentro de la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 40,2% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Preparación técnica del personal. De lo cual puede inferirse, que el personal está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 40,3% de los trabajadores manifestaron no conocer lo contenido en esta cláusula, por lo que las organizaciones sindicales deben realizar esfuerzos por garantizar el conocimiento de los beneficios expresados en la misma.

CUADRO 21: CLÁUSULA N° 66 PROGRAMA DE VIVIENDA.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	21	25,6	16	19,5	44	51,3	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir un salario digno que le permita mejorar las condiciones en las cuales vive este y su familia, el Estado a través de la Constitución garantiza este derecho a través de lo plasmado en el artículo 91 que dice: “...Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales...” (1999).

La vivienda forma parte de uno de los beneficios a los cuales toda persona o familia desea acceder, es por ello que se ha hecho política de Estado para garantizar lo

plasmado en la constitución en cuanto a los derechos de los trabajadores y la familia, establecer las políticas de adquisición y mejoras de vivienda como un beneficio social y un derecho contractual, que en el caso de instituciones y empresas del Estado deben coordinar con la Gran Misión Vivienda Venezuela, para la inclusión de los trabajadores en dicha misión.

De acuerdo con los resultados, el 25,6% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Programa de vivienda. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 51,3% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de esta cláusula, esto obliga a que las organizaciones sindicales y a la empresa a realizar actividades para difundir los beneficios contenidos en la misma y evitar que sean vulnerados estos beneficios.

CUADRO 22: CLÁUSULA N° 68 FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	20	24,4	16	19,5	40	48,8	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Una vez que el trabajador o trabajadora de la empresa se jubila cuenta con ayuda para solventar situaciones socio-económicas tal como se establece en la siguiente cláusula:

“La empresa conviene en crear un fondo para ayudas especiales destinado a otorgar préstamos con interés preferencial, para que el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**, pueda:

- a). Adquirir artefactos de línea blanca, marrón y computadoras.
- b). Para la reparación de su vehículo o para el pago de las pólizas de seguros para vehículos.
- c). La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia.
- d). La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad.
- e). Las pensiones escolares para él, su conyugue o con quien haga vida marital, sus hijos e hijas; y
- f). Los gastos por Atención Médica y Hospitalaria de los familiares que no estén cubiertos por el Plan de H.C.M.” (2009).

Como se puede observar este fondo cubre necesidades muy importantes para el trabajador.

De acuerdo con los resultados, el 24,4% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Fondo para ayudas especiales. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 48,8% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de esta cláusula. Además este grupo de trabajadores representa un sector mayoritario que desconocen los beneficios que esta cláusula contiene, por lo que las organizaciones sindicales y la empresa están obligados a dirigir acciones para que la totalidad de los trabajadores conozcan la misma.

CUADRO 23: CLÁUSULA N° 69 PAGO DE LICENCIAS Y CERTIFICADOS MÉDICOS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	28	34,1	11	13,4	39	47,6	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUFRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En esta Convención la empresa asume los gastos que realiza el trabajador y los mismos tienen que ver con las funciones que realiza, tal y como se establece en la Cláusula N° 69, la cual sostiene: “La empresa conviene en pagar a los trabajadores y trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones conduzcan vehículos propiedad de ésta o arrendados por ella, los gastos originados por concepto de renovación de Licencia y Certificado Médico de Medicina Vial”. (2009). Esto evita que el trabajador o trabajadora tenga que invertir parte de su salario en estos gastos.

De acuerdo con los resultados, el 34,1% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Pago de licencias y certificados médicos. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 47,6% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de esta cláusula, además este grupo de trabajadores son mayoría frente a los que si la conocen.

Este elemento obliga a las organizaciones sindicales y a la empresa a garantizar que todos los trabajadores conozcan los beneficios contenidos en dicha cláusula.

CUADRO 24: CLÁUSULA N° 70 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHÍCULOS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	28	34,1	7	8,5	41	50	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de que a través de su convención colectiva obtener la Póliza de responsabilidad civil, según Cláusula N° 70, la cual expresa lo siguiente: “La **EMPRESA** conviene en incluir en la cobertura de la Póliza colectiva de Responsabilidad Civil de Vehículos que contrate, previa solicitud del Trabajador, Trabajadora, Jubilado o Jubilada, los vehículos que este señalen sea de su propiedad”. (2009). Cuando los beneficiarios de esta cláusula no puedan cubrir con recursos propios la Póliza, pueden solicitar este beneficio.

De acuerdo con los resultados, el 34,1% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Póliza de responsabilidad civil de vehículos. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 50% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de dicha cláusula. Ello obliga a las organizaciones sindicales y a la empresa a orientar acciones de difusión de los beneficios contenidos en dicha cláusula.

CUADRO 25: CLÁUSULA N° 71 ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	30	36,6	21	25,6	30	36,6	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Tanto la cultura el deporte y la recreación son derechos constitucionales que tienen los ciudadanos en todo el territorio nacional, de acuerdo con la constitución en su artículo 111 establece que:

“Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción...”. (1999).

Mediante la recreación el deporte y la cultura los trabajadores y trabajadores aumentaran su calidad de vida.

De acuerdo con los resultados, el 36,6% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Actividades culturales, deportivas y recreacionales. De lo

cual puede inferirse, que los niveles de información que maneja el personal son moderados en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 36,6% de los trabajadores manifestó no conocer el contenido de esta cláusula, esto puede convertirse en un elemento para que este grupo de trabajadores no disfruten de estos beneficios por cuanto desconocen lo que establece la cláusula.

CUADRO 26: CLÁUSULA N° 72 CENTRO VACACIONAL Y PLAN VACACIONAL.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	38	46,3	19	23,2	24	29,3	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva establece que la empresa debe según la cláusula N° 72:

“...Coordinar y suscribir convenios con Venezolana de Turismo Sociedad Anónima (VENETUR) o cualquier otro organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Turismo o en forma directa con Hoteles o centros vacacionales del país a objeto de facilitar al **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO Y JUBILADA** el acceso a paquetes de turismo social diseñados por éstos. Asimismo, la **EMPRESA** se compromete a suscribir convenios con empresas y otros organismos del Estado, para la utilización por parte del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO Y JUBILADA** de las áreas sociales, vacacionales o recreativas en su poder...”. (2009).

Los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso tanto a los programas deportivos recreativos y culturales que diseñe la empresa o el Estado en las instalaciones antes mencionadas.

De acuerdo con los resultados, el 46,3% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Centro vacacional y plan vacacional. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 29,3% de los trabajadores manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula, se infiere entonces que las organizaciones sindicales y la empresa deben realizar esfuerzos conjuntos para difundir lo contenido en la misma.

CUADRO 27: CLÁUSULA N° 73 ADQUISICIÓN DE VEHICULOS DESINCORPORADOS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	22	26,8	14	17,1	45	54,9	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva permite que la empresa al desincorporar los vehículos de planta facilite las condiciones para que estos puedan adquiridos por los trabajadores quedando expresado así en la cláusula N° 73 que establece:

“...previo cumplimiento de las formalidades establecidas en la Ley Orgánica que regula la Enajenación de Bienes del Sector Público no Afecto a las Industrias Básicas, acuerda hacer del Conocimiento de sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** la lista de los vehículos que tenga previsto desincorporar son sesenta (60) días de anticipación, a fin de que el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO Y JUBILADA** interesado en participar de la oferta pública pueda presentar su correspondiente ofrecimiento. Adicionalmente, se otorgará a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS Y**

JUBILADAS el derecho preferente de adquisición de los vehículos, en condiciones y precios según el instructivo a ser elaborado por las partes”. (2009).

Con esta política la empresa garantiza que los trabajadores tengan prioridad al momento adquirir los vehículos desincorporados que la empresa considere que ya ha cumplido su vida útil dentro de la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 26,8% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Centro vacacional y plan vacacional. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 54,9% de los trabajadores manifestaron que no conocen el contenido de esta cláusula, es por ello, que las organizaciones sindicales y la empresa están obligados a garantizar que todos los trabajadores tengan conocimiento de este beneficio.

CUADRO 28: CLÁUSULA N° 74 ESTACIONAMIENTOS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	22	26,9	10	12,2	48	58,6	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Para proteger los vehículos de los trabajadores es muy importante que se le garantice estacionamiento seguro y en buenas condiciones tal como lo establece la Convención Colectiva en su cláusula N° 74, que expresa lo siguiente: “La **EMPRESA**

se compromete a mantener la capacidad de estacionamiento existente dentro de las áreas de su propiedad o arrendadas por ella, debidamente acondicionadas...”. (2009).

Con esta cláusula los trabajadores y trabajadoras tienen la seguridad que sus vehículos van a estar bien resguardados.

De acuerdo con los resultados, el 26,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Estacionamientos. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 58,6% de los trabajadores consultados manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula, obligando esto a las organizaciones sindicales y a la empresa a orientar acciones para que la totalidad de los trabajadores conozcan de este beneficio.

CUADRO 29: CLÁUSULA N° 75 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	16	19,5	7	8,5	51	62,2	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los centros de documentación e información le permiten al trabajador y sus familiares mantenerse informados sobre cualquier aspecto en lo laboral y en aspectos generales que acontezcan en la vida social, en esta Convención Colectiva se contempla

poner a disposición del trabajador o trabajadora dichos centros, según lo establecido en la cláusula N° 75, que expresa:

“La **EMPRESA** brindará al **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO y JUBILADA**, su cónyuge, hijos e hijas, el uso de los servicios de los Centros de Documentación e internet, de acuerdo a las normas internas que rijan su funcionamiento. Igualmente se compromete a mantener dichos Centros, Información y textos sobre temas de interés general y sindical...”. (2009).

De esta manera los trabajadores, trabajadoras y sus familiares pueden contar con un servicio gratuito para acceder a la información que le ayude a su crecimiento personal.

De acuerdo con los resultados, el 19,5% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 62,2% de los trabajadores consultados manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula. Se infiere que la mayoría de los trabajadores no conocen de este beneficio y ello obliga a las organizaciones sindicales y a la empresa a realizar actividades para dar a conocer este beneficio contemplado en la convención colectiva.

CUADRO 30: CLÁUSULA N° 76 PLAN DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	13	15,9	13	15,9	47	57,4	9	11	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva establece en el caso de que algún trabajador o trabajadora este en la obligación de utilizar su vehículo en el desempeño de alguna tarea para la empresa en la cláusula N° 76 lo siguiente:

“Las **PARTES** acuerdan expresamente que se mantendrán en vigencia todas aquellas normativas internas, políticas de la **EMPRESA**, o Cláusulas de Convenciones Colectivas, o cualquier otro instrumento de las empresas del Sector Eléctrico, en las que conste la obligación, facilidad o modalidad de entrega o erogación de cantidades de dinero o reintegros, relacionados con el uso por parte de los **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** de vehículos y/o motocicletas de su propiedad, para el desempeño de sus funciones, cargos o actividades dentro de la **EMPRESA** y por instrucciones de ésta”. (2009).

Con esta cláusula se garantiza una remuneración al trabajador o trabajadora en caso de que exista la obligación de utilizar su vehículo en el desempeño de alguna tarea para la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 15,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 57,4% de los trabajadores consultados manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula. Se infiere que la mayoría de los trabajadores no conocen de este beneficio y con ello las organizaciones sindicales y la empresa están obligados a tomar medidas para revertir tal situación.

CUADRO 31: CLÁUSULA N° 77 APRENDIZ.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	16	19,5	12	14,6	48	58,5	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Esta Convención Colectiva le garantiza a todo trabajador que ingresa como aprendiz lo establecido en la cláusula N° 77, que expresa lo siguiente:

“Todo **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que ingrese a la **EMPRESA** en calidad de aprendiz por cuenta de la **EMPRESA**, gozará de los beneficios contemplados en la presente **CONVENCIÓN**. De la misma manera, la **EMPRESA** conviene en que el tiempo empleado en el aprendizaje en la **EMPRESA**, sea tomado en cuenta como tiempo efectivo de servicios prestados. Sólo para estos aprendices contratados por la **EMPRESA** para cursos específicos y para trabajar definitivamente en la misma, gozarán de los beneficios de esta **CONVENCIÓN** y su Salario Mínimo será estipulado para los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** no calificados. En los casos de los cursos de aprendizaje elaborados por la **EMPRESA** para la capacitación de mano de obra, a los participantes que fueren definitivamente seleccionados para su ingreso a la **EMPRESA**, se les computará como tiempo efectivo de servicio a los solos efectos de su antigüedad, el tiempo que transcurra para su incorporación, hasta un lapso de cuarenta y cinco (45) días continuos, contados desde la finalización del curso...”. (2009).

Como se puede observar el aprendiz queda protegido por esta cláusula en cuanto a su remuneración salarial y demás beneficios durante su periodo de formación.

De acuerdo con los resultados, el 19,5% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 58,5% de los trabajadores consultados manifestaron que no conocen el contenido de esta cláusula. Es por ello, que tanto las organizaciones sindicales como la empresa están obligadas a tomar acciones para que la totalidad de los trabajadores puedan conocer de los beneficios contenidos en esta cláusula.

CUADRO 32: CLÁUSULA N° 78 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	16	19,6	12	14,6	51	62,2	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Es una política del Estado Venezolano que en todas las instituciones públicas se enaltezca nuestro valores culturales y así queda contemplado en esta Convención Colectiva en la cláusula N° 78 que establece:

“Con el objeto de enaltecer y reforzar los valores institucionales y los de la población de **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**, las partes se comprometen en organizar anualmente agasajos y/o actividades culturales en las cuales se exalten los principios de la venezolanidad, la

cultura popular y el folclore patrio, en función de las disponibilidades presupuestarias y financieras...”. (2009).

Con la celebración de estas actividades se contribuye a reforzar la identidad nacional en los trabajadoras y trabajadoras de dicha empresa.

De acuerdo con los resultados, el 19,6% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 62,2% de los trabajadores consultados manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula. Se infiere que la mayoría de los trabajadores que hacen vida en la empresa desconocen los beneficios contemplados en esta cláusula y se sugiere que las organizaciones sindicales y sus dirigentes orienten acciones de información acerca de los beneficios hoy desconocidos.

CUADRO 33: CLÁUSULA N° 79 AYUDA SOCIAL SOLIDARIA.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	18	22	13	15,9	47	57,3	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Es muy importante que en toda organización exista un espíritu de solidaridad y compañerismo, por cuanto, esto contribuye a enfrentar situaciones adversas que se le

pueda presentar a los trabajadores y trabajadoras, con respecto a este tema la Convención Colectiva establece lo siguiente, según la cláusula N° 79:

“La **EMPRESA**, una vez notificada debidamente por el **SINDICATO**, se compromete a descontar del salario de los **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** beneficiarios de la presente **CONVENCIÓN**, y de las pensiones de los **JUBILADOS y JUBILADAS** que así lo manifiesten, la cantidad de cinco bolívares (Bs. 5,00) cuando se produzca la muerte por discapacidad total y permanente de uno cualesquiera de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS**, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) o la discapacidad para la realización de las actividades diarias para valerse por sí solos, o la muerte en el caso de los **JUBILADOS o JUBILADAS**”. (2009).

De esta manera los trabajadores cuentan con el respaldo económico y moral de sus compañeros.

De acuerdo con los resultados, el 22% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Ayuda social solidaria. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El desconocimiento de la cláusula por parte del 57,3% de los trabajadores, representa un elemento que contribuye a que la mayoría de los trabajadores no disfrute de dicho beneficio por cuanto desconocen lo que establece la cláusula.

CUADRO 34: CLÁUSULA N° 80 COMEDORES.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	13	15,9	5	6,1	59	71,9	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La atención integral a los trabajadores y trabajadoras contempla la alimentación según la Convención Colectiva en su cláusula N° 80 establece lo siguiente: “La **EMPRESA**, se compromete a mantener en servicio, en las instalaciones propias donde existan actualmente Comedores y los locales que ocupan las cocinas de los mismos, en condiciones de higiene y salubridad y supervisados por personal calificado...”. (2009).

Una buena alimentación garantiza una buena salud y un mejor rendimiento en las actividades laborales que desempeñan todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con los resultados, el 15,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Comedores. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 71,9% de los trabajadores manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula, este resultado arroja que casi la mayoría de los trabajadores consultados no conocen esta cláusula. Se recomienda a realizar un mayor esfuerzo tanto a las organizaciones sindicales como a la empresa a difundir el contenido de esta cláusula y cambiar así el panorama expresado en estos resultados.

CUADRO 35: CLÁUSULA N° 81 CLUB SOCIAL O CENTROS DEPORTIVOS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	16	19,5	6	7,3	56	68,3	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En Venezuela la mayoría de las instituciones cuentan con espacio para que sus trabajadores y trabajadoras compartan y se recreen, lo cual se encuentra establecido así en esta Convención Colectiva en la cláusula N° 81 que expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA**, se compromete en mantener los Clubes Sociales o Centros Deportivos que a la fecha estén funcionando dentro de las instalaciones e inmuebles de la **EMPRESA**, para el uso común de todos los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** a su servicio...”. (2009).

Estos Clubes Sociales les permiten a los trabajadores y trabajadoras organizar encuentros institucionales e interinstitucionales para el intercambio social y deportivo.

De acuerdo con los resultados, el 15,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Comedores. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 68,3% de los trabajadores manifestaron no conocer el contenido de esta cláusula, representa un elemento que contribuye a que la mayoría de los trabajadores no disfrute de dicho beneficio por cuanto desconocen lo que establece la cláusula.

CUADRO 36: CLÁUSULA N° 82 AYUDA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS JUBILADOS.

CATEGORÍA	SI CONOCE		CONOCE POCO		NO CONOCE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
INFORMACIÓN	22	26,9	8	9,8	42	51,2	10	12,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva una vez que los trabajadores y trabajadoras se jubilan mantiene una relación estrecha a través de beneficios importantes que fortalecen la relación laboral tal como se establece en la cláusula N° 82 que reza: “Las **PARTES** acuerdan que la **EMPRESA** otorgará una ayuda de previsión social para contribuir con el bienestar y calidad de vida de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** de la empresa...”. (2009).

En este caso este beneficio está relacionado con la alimentación de los trabajadores y trabajadoras por cuanto al momento de jubilarse ya no son beneficiarios de la cesta-ticket de alimentación y esto le permite mantener su poder adquisitivo y su calidad de vida.

De acuerdo con los resultados, el 26,9% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que si conocen lo establecido en la cláusula: Comedores. De lo cual puede inferirse, que el personal no está bien informado en cuanto a lo establecido en la cláusula.

El 51,2% de los trabajadores consultados respondieron que no conocen el contenido de esta cláusula. Es motivo de preocupación que la mayoría de los trabajadores desconozcan el contenido de la misma. Por lo que las organizaciones sindicales y la empresa deben organizar actividades que permitan difundir lo contenido en esta cláusula.

CAPÍTULO VI

6. NIVELES DE CUMPLIMIENTO QUE TIENE LA EMPRESA ELECTRICA NACIONAL (CORPOELEC) DE LAS CLÁUSULAS SOCIO-ECÓMICAS CONTENIDAS EN LA CONVENCION COLECTIVA. 2009-2011.

A nivel laboral los conflictos generalmente se presentan por el no cumplimiento de los compromisos contractuales adquiridos con la firma de las convenciones y contrataciones colectivas entre el patrono y los trabajadores. La convención colectiva de los trabajadores de (CORPOELEC) establece una serie de beneficios para los trabajadores de dicha empresa, en esta investigación se determinó los niveles de cumplimiento que ha tenido la empresa de estos beneficios obteniendo los siguientes resultados:

CUADRO 01: CLÁUSULA N° 43 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	42	51,2	13	15,9	23	28,1	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva garantiza al trabajador en caso de fallecimiento de algún familiar, en la cláusula N° 43 lo siguiente:

1. **“Permiso Remunerado:** la **EMPRESA** conviene en conceder, cuando ocurra el fallecimiento de un miembro del grupo familiar del **TRABAJADOR O TRABAJADORA**, que esté inscrito en el registro de la **EMPRESA**, un permiso remunerado a **SALARIO NORMAL** de hasta cuatro (4) días continuos, en caso que el sepelio del familiar sea en la misma jurisdicción donde presta sus servicios, o de

siete (7) días continuos cuando el sepelio se produzca fuera de la jurisdicción donde presta sus servicios. Cuando se trate de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que labore por el sistema de guardia, la **EMPRESA** conviene en pagarle el **SALARIO** que corresponda a la guardia de los días que disfrute el referido permiso.

Contribución por fallecimiento: la **EMPRESA** contribuirá con un aporte único y especial como Ayuda para Gastos Funerarios, Sepelio y otros relacionados con el fallecimiento...”. (2009).

Lo establecido en esta cláusula es uno de los mecanismos de protección para el trabajador y su familia en caso que sucedan estos eventos.

De acuerdo con los resultados, el 51,2% de los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución por fallecimiento.

Mientras que el 28,1% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Se infiere que la empresa debe realizar esfuerzos para que la totalidad de los trabajadores sientan que se le está dando cumplimiento cabal a lo estipulado en esta cláusula.

CUADRO 02: CLÁSULA N° 44 APOORTE DE LA EMPRESA A LA CAJA DE AHORRO.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	30	36,6	24	29,3	23	28,1	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva reconoce y garantiza el derecho a organizar y crear cajas de ahorro como se expresa en la cláusula N° 44, que dice lo siguiente: “La **EMPRESA** reconoce a sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** el derecho a mantener las Cajas de Ahorros que, conforme a las respectivas disposiciones legales y a sus propios Estatutos, tienen actualmente constituidas.(2009). Las cajas de ahorros son de suma importancia para la clase trabajadora por cuanto ellas garantizan que obtenga beneficios que contribuyen a mejorar su calidad de vida.

De acuerdo con los resultados, el 36,6% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Aporte de la empresa a la caja de ahorro.

Mientras que el 28,1% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Es importante que la institución cumpla con los aportes a las cajas de ahorro por cuanto los trabajadores generalmente acuden a ella para solventar dificultades económicas que se le pueden presentar en el hogar.

CUADRO 03: CLÁUSULA N° 45 IGUALDAD DE GÉNERO, BENEFICIO POR CONCEPCIÓN Y NACIMIENTO DE HIJOS E HIJAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	43	52,4	11	13,4	20	24,4	8	9,8	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva en su articulado contiene avances históricos con respecto a la igual de género así lo expresa el artículo N° 45, que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA, FRETRAELEC** y los **SINDICATOS** signatarios, se comprometen a mantener el ambiente de dignidad y respeto, dentro del cual se desenvuelven las labores de las **TRABAJADORAS** y pagarles igual remuneración que a los **TRABAJADORES**, esto basado en el principio de la igual trabajo igual salario”. (2009:100).

Esta cláusula profundiza la igualdad socioeconómica en la clase trabajadora de la empresa estando en sintonía con lo establecido en la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo.

De acuerdo con los resultados, el 52,4% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Igualdad de género, beneficio por concepción y nacimiento de hijos e hijas.

Mientras que el 24,4% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Dada la importancia del momento la empresa debe garantizar el cumplimiento de este acuerdo para que los trabajadores puedan gozar de esta cláusula.

CUADRO 04: CLÁUSULA N° 47 TIEMPO PARA GUARDAR HERRAMIENTAS Y PARA ASEO PERSONAL.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	32	39	12	14,6	32	39	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El marco legal que rige la relación laboral en la empresa, en la cláusula N° 47 de la convención colectiva expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en conceder al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, de acuerdo a la naturaleza del servicio que presta, un tiempo prudencial de hasta (20) minutos antes de finalizar su jornada diaria, para guardar herramientas y para su aseo personal. Las **partes** convienen en constituir una comisión paritaria, dentro de los (30) días siguientes al depósito de la presente **CONVECCIÓN**, para determinar a cuales **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** deberá otorgársele el beneficio”. (2009).

Esto permite que se respete el horario de trabajo y brinda un bienestar al trabajador al momento de culminar su jornada de trabajo.

De acuerdo con los resultados, el 39% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Tiempo para guardar herramientas y para aseo personal.

Mientras que el 39% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe dar cumplimiento a esta cláusula además de informar a los trabajadores de su existencia para que se haga uso de ella.

CUADRO 05: CLÁUSULA N°48 DESCANSO POR EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	35	42,7	9	11	32	39	6	7,3	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En aras de garantizar la salud de trabajador la empresa acordó con los trabajadores una compensación de descanso remunerada en relación a la extensión de su jornada de trabajo, tal como lo expresa la cláusula N° 48 que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en conceder un (1) día de descanso remunerado, después que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, por razones de servicio, labore un lapso hasta de trece (13) horas continuas, dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas, contadas desde la iniciación de sus labores, o bien sea llamado a laborar por requerimientos de la **EMPRESA** después de haber finalizado su jornada ordinaria y se mantenga laborando por lo menos cinco y media (5) horas, la empresa conviene en conceder, salvo casos excepcionales y comprobables operacionalmente, un descanso de por lo menos nueve (9) horas después de su jornada laboral, a fin de permitir el descanso necesario entre la realización de una jornada y otra, para la recuperación de sus energías físicas y mentales, todo esto sin menoscabo de las condiciones actuales de aplicación de esta cláusula.

El día de descanso que se concede al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**, será remunerada en base al salario que devenga y será disfrutado el día inmediatamente siguiente a la extinción de la jornada de trabajo, a excepción de una emergencia comprobada, en este caso el disfrute será convenido entre las partes. Si coincide el día de descanso con un día libre del trabajador o trabajadora, este disfrutara de su día libre, pero con un salario normal adicional”. (2009).

De esta manera el trabajador cuenta con un incentivo importante para cumplir dichas jornadas.

De acuerdo con los resultados, el 42,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Descanso por extensión de la jornada de trabajo.

Mientras que el 39% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe establecer los mecanismos para dar fiel cumplimiento a esta cláusula para no violentar los derechos de los trabajadores.

CUADRO 06: CLÁUSULA N° 50 PERMISOS ESPECIALES Y PERMISOS PARA ESTUDIOS Y PASANTÍAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	36	44	18	22	26	31,8	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El trabajador de la empresa cuenta con distintos tipos de permisos como son: permisos especiales y permisos para estudios y pasantías, estos permisos además son remunerados por la empresa y les permite realizar dirigencias personales, participar en eventos deportivos y culturales. Con respecto a las gestiones personales la cláusula N° 50 establece lo siguiente:

1. “Gestiones Personales:

La **EMPRESA** concederá al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** permisos remunerados con el **SALARIO** correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, para efectuar diligencias de índole personal que no pueda delegar en otras personas ni realizarlas fuera de su jornada ordinaria de trabajo, tales como:

d. Obtención de documentos personales: cedula de identidad, pasaporte, registro de información fiscal (RIF), certificado de salud, licencia para conducir, actas de nacimiento, defunción o matrimonio;

e. Atención de citaciones y realización de gestiones ante las autoridades civiles, judiciales, administrativas o militares.

f. Otras que considere justificadas su supervisor inmediato.

Asimismo, se otorgara permiso o se considerara como ausencia justificada, remunerada con el **Salario** correspondiente a su jornada de trabajo, cuando la madre trabajadora, por enfermedad grave y a través de una orden escrita del médico tratante, deba atender directamente su hijo o hija.

Cuando el **Trabajador** o **Trabajadora** haga uso de cualquiera de los permisos señalados en el numeral 1, deberá presentar ante su supervisor inmediato las constancias o reportes para su validación y conformación”. (2009).

Esta cláusula es sumamente importante por cuanto el trabajador no tiene ningún impedimento para realizar gestiones personales o de participar en actividades de otra índole que desee participar.

De acuerdo con los resultados, el 44% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Permisos especiales y permisos para estudios y pasantías.

Mientras que el 31,9% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe garantizar el correcto uso y disfrute de los permisos para que los trabajadores puedan resolver situaciones propias de la dinámica social.

CUADRO 07: CLÁUSULA N° 52 PERMISO NO REMUNERADO. REINTEGRO AL TRABAJO AL CESE DEL PERMISO.

CATEGORIA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	36	43,9	20	24,4	25	30,5	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los trabajadores de la empresa tienen la posibilidad de disponer, cuando así lo requieran de ciento ochenta (180) días de permiso no remunerados bajo las condiciones que establece la Cláusula N° 52, la cual dice lo siguiente;

“La **EMPRESA** concederá permiso no remunerado hasta por ciento ochenta (180) días consecutivos a diez (10) **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN**, los cuales

serán concedidos previa solicitud escrita por el **SINDICATO**, dirigida a la **EMPRESA** con quince (15) días de anticipación, lapso que puede reducirse a tres (3) días en casos extraordinarios. El permiso concedido en esta Cláusula sólo podrá ser solicitarlo una vez por **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** durante la vigencia de esta **CONVENCIÓN**; así mismo, solo podrá ser disfrutado simultáneamente hasta por tres (3) **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS**.

La **EMPRESA** se compromete a reintegrar al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** a sus labores específicas, quien deberá presentarse al día siguiente de haber finalizado el permiso”. (2009).

El trabajador tiene la oportunidad de planificar cursos de capacitación o cualquier proyecto personal dentro de este lapso de tiempo.

De acuerdo con los resultados, el 43,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Permiso no remunerado. reintegro al trabajo al cese del permiso.

Mientras que el 30,5% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. El cumplimiento de esta cláusula es de suma importancia por cuanto el trabajador puede planificar actividades formativas que impliquen un mayor rendimiento en la empresa.

CUADRO 08: CLÁUSULA N° 53 SERVICIO MILITAR.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	12	14,7	4	4,9	58	70,7	8	9,8	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Prestar el servicio militar y luego reincorporarse a su puesto de trabajo es una oportunidad que ofrecen pocas empresas, en este sentido la convención colectiva de CORPOELEC expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en pagar al **TRABAJADOR o TRABAJADORA** que solicite prestar el Servicio Militar, las prestaciones contempladas en la ley Orgánica del Trabajo (LOT) y en la presente **CONVENCIÓN**, igualmente conviene en reintegrar al **TRABAJADOR o TRABAJADORA** que ejerza este derecho, dentro de los treinta (30) días continuos a la fecha de su baja del Servicio Militar, en la Misma área donde se venía desempeñando, reconociéndole la antigüedad para el beneficio de la jubilación. Si un **TRABAJADOR o TRABAJADORA** con más de diecisiete (17) años de servicio ininterrumpidos en la **EMPRESA**, hubiese prestado el Servicio Militar en cualquiera de los componentes de la Fuerza Armada Nacional, se le reconocerá el tiempo de Servicio Militar como parte de la antigüedad a los efectos de su jubilación.

Para hacer efectivo el disfrute de esta Cláusula, el **TRABAJADOR o TRABAJADORA** estará obligado a realizar los aportes al Fondo de Jubilación que le hubieren correspondido hacer tanto a la **EMPRESA** como a sí mismo, por el tiempo que efectivamente prestó el Servicio Militar”. (2009).

Con lo expresado en esta cláusula el trabajador puede cumplir con el servicio militar y defensa de la nación consciente que su estabilidad laboral no está en riesgo.

De acuerdo con los resultados, el 14,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Servicio militar.

Mientras que el 70,7% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Dado el alto porcentaje de trabajadores que manifiestan que esta cláusula no se cumple la empresa debe establecer los mecanismos de revisión para dar cumplimiento a la misma.

CUADRO 09: CLÁUSULA N° 54 NO SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	32	39,1	17	20,7	28	34,2	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El derecho a la jubilación constituye un aspecto fundamental para la vida de un trabajador por esta razón el tiempo de servicio y todo cuanto contribuya a su consolidación debe estar contenido en la convención laboral, en esta empresa así se puede observar en la cláusula N° 09 que expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** reconocerá el período de suspensión de la relación de trabajo derivado del tiempo en que el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** se encuentre de reposo médico, a los solos efectos de verificar la antigüedad en el servicio la cual es requerida para la procedencia del beneficio de jubilación, siempre que se encuentre debidamente validado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En las áreas no cubiertas por éste, será validado por el servicio médico de la **EMPRESA**.

En dicho período el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** mantendrá el goce de los beneficios que le concede la Ley Orgánica del Trabajo y la presente **CONVENCIÓN**”. (2009).

Como se puede observar la empresa garantiza el derecho a la jubilación tomando en cuenta el tiempo que el trabajador pueda estar fuera de la empresa por razones de salud.

De acuerdo con los resultados, el 39,1% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: No suspensión de la relación laboral y tiempo de servicio.

Mientras que el 34,2% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Es preocupante observar que el 34% de los trabajadores manifiesten que la empresa no cumple este beneficio, la empresa debería diseñar mecanismos de divulgación en cuanto al cumplimiento de esta cláusula.

CUADRO 10: CLÁUSULA N° 55 PLAN DE HOSPITALIZACIÓN CIRUGÍA Y MATERNIDAD:

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	35	42,7	18	22	26	31,7	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El H.C.M constituye uno de los logros más importantes de la clase obrera, en la convención colectiva de esta empresa en su cláusula N° 55 se contempla al respecto lo siguiente:

“Las partes acuerdan que se mantendrán los beneficios del H.C.M en los términos y condiciones contemplados en las convenciones colectivas en que fueron acordados, aplicables a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, conforme a sus respectivos ámbitos de aplicación; en el entendido que todos los beneficios de salud diferentes a H.C.M acordados entre las **PARTES** en esta **CONVENCIÓN** a partir del 01 de Agosto del 2009, serán aplicados a todos los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, del Sector, incluyendo un monto mínimo de aplicación del H.C.M para los **BENEFICIARIOS** debidamente inscritos en los registros

de las empresas filiales que conforman **CORPOELEC**, de ciento quince mil bolívares (115.000,00).

Asimismo, las **PARTES** acuerdan en conformar una Comisión Paritaria de Transición para la unificación de los beneficios del H.C.M preexistentes en las **EMPRESAS**. La designación de los miembros se hará dentro de los quince (15) días siguientes a la homologación de la presentación **CONVENCIÓN** en el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y sus miembros la instalarán dentro de los quince (15) días siguiente a la designación antes referida. Sic.

La Comisión deberá cumplir o aplicar los siguientes parámetros:

Considerar y proponer mecanismos para la conversión futura del régimen especial de H.C.M del Sector Eléctrico, por parte de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS, JUBILADAS, FAMILIARES, BENEFICIARIOS, PENSIONADOS, PENSIONADAS Y SOBREVIVIENTES**, y la **EMPRESA**, siendo el aporte de ésta un beneficio laboral esencial para la viabilidad del régimen complementario que sea creado.

En el plazo de seis (6) meses contados desde su instalación, la Comisión Paritaria de Transición presentará a las Juntas Directivas de **FETRAELEC** y **CORPOELEC**, en sesión conjunta, el informe y la propuesta de unificación de los regímenes especiales de H.C.M del Sector Eléctrico, para su consideración. Aprobado como sea el informe y la propuesta de unificación de H.C.M elaborada por la Comisión Paritaria de Transición, **FETRAELEC** y **CORPOELEC** las presentarán al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social para su homologación". (2009).

Contar con este servicio debe ser una garantía de la empresa para los trabajadores.

De acuerdo con los resultados, el 42,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Plan de hospitalización cirugía y maternidad.

Mientras que el 31,7% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe buscar las mejores opciones para brindar este servicio y lograr así satisfacer las exigencias del personal.

CUADRO 11: CLÁUSULA N° 56 RETIRO VOLUNTARIO O POR CAUSA DE MUERTE:

CATEGORIA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	34	41,5	9	11	26	31,7	13	15,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva en su cláusula N° 56 establece en relación al retiro voluntario o por causa de muerte lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en mantener y continuar aplicando, los beneficios adicionales a la Prestación de Antigüedad por retiro voluntario o por causa de muerte o como consecuencia del retiro voluntario por vejez y antigüedad en el servicio o por incapacidad total y permanente y en caso de muerte de **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** según lo estipulado en las Convenciones Colectivas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS...**”. (2009).

Esto le permite al trabajador contar al momento de su jubilación o pensión contar con una protección socio-económica por parte de la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 42,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Retiro voluntario o por causa de muerte.

Mientras que el 31,7% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe mejorar esta situación garantizándoles de manera oportuna este beneficio a los trabajadores.

CUADRO 12: N° 57 CONTRIBUCIÓN SOCIAL PERMANENTE.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	36	43,9	15	18,3	27	33	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Esta reivindicación tiene un carácter excepcional por cuanto no se observa comúnmente en las convenciones colectivas, sin embargo, esta convención recoge esta exigencia por parte de los trabajadores en la cláusula N° 57 que expresa que:

“En caso de fallecimiento de un **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** con más de diez (10) años de servicio en la **EMPRESA**, se le concederá a sus causahabientes una contribución social permanente que comprenderá el cien por ciento (100%) de su último **SALARIO NORMAL** y todos los beneficios previstos en esta **CONVENCIÓN**, con excepción de aquellos intrínsecos a la prestación del servicio activo”. (2009).

Contar con una pensión con 10 años de servicio con el 100% del salario para los beneficiarios contribuye a la protección socio-económica por parte de la empresa a los mismos.

De acuerdo con los resultados, el 43,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Contribución social permanente.

Mientras que el 33% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. . Por la importancia de este beneficio

para las familias de los trabajadores la empresa debe velar por garantizar que este beneficio se cumpla a cabalidad.

CUADRO 13: CLÁUSULA N° 58 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN ÚNICA POR MATRIMONIO.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	45	54,9	8	9,8	24	29,3	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El matrimonio es un hecho que marca el inicio de un nuevo estatus social en la convención colectiva en su cláusula N° 58 con respecto a este tema contempla lo siguiente:

“Con la intención de fortalecer y rescatar los valores fundamentales de la familia y el matrimonio, plasmados en nuestra Carta Magna en concordancia con las líneas del Plan Estratégico de la Nación 2007-2013, las **PARTES** acuerdan:

1. “La **EMPRESA** concederá al **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que contraiga matrimonio civil bajo las leyes venezolanas, diez (10) días continuos de permiso remunerado a **SALARIO NORMAL** y una contribución permanente equivalente a cuatro (4) **SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES**.
2. La contribución contemplada en el numeral 1 de esta cláusula será extensiva a los **JUBILDADOS** o **JUBILADAS**, bajo las mismas condiciones que los **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** activos...”. (2009).

Así el trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio contara con permiso remunerado con una compensación adicional para disfrutar de este momento.

De acuerdo con los resultados, el 54,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución única por matrimonio.

Mientras que el 29,3% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe abocarse para que la totalidad de los trabajadores perciban que la empresa está dando fiel cumplimiento de este beneficio.

CUADRO 14: CLÁUSULA N° 59 PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	45	54,9	7	8,5	25	30,5	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La protección de la familia a través de la convención colectiva forma parte de la seguridad social de los trabajadores, establecido en la cláusula N° 59 que expresa lo siguiente:

1. “La **EMPRESA** conviene en otorgar al **TRABAJADOR**, previa solicitud, un permiso de quince (15) días continuos remunerados a **SALARIO MINIMO NACIONAL** en ocasión del Nacimiento de un Hijo o Hija para atender a su cónyuge o concubina registrada en la **EMPRESA** y a realizar las diligencias con ocasión del alumbramiento.
2. A los efectos del otorgamiento del permiso antes señalado, el **TRABAJADOR** deberá solicitarlo expresamente y notificar a la **EMPRESA** con la debida antelación. Inmediatamente después de concluido el permiso, deberá presentar el certificado médico de nacimiento del niño o niña expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor...”. (2009).

El pago por nacimiento es un ingreso que fortalece en un momento dado el ingreso familiar.

De acuerdo con los resultados, el 54,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Permiso y contribución por nacimiento de hijo o hija. (Ver cuadro N° 14).

Mientras que el 30,5% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La protección a la familia es algo de suma importancia para cualquier trabajador, es por ello que la empresa debe orientar esfuerzos para que los beneficios contenidos en esta cláusula se cumplan tal cual están expresados.

CUADRO 15: CLÁUSULA N° 60 AYUDA SOCIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE ÚTILES Y TEXTOS ESCOLARES.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	46	56,1	14	17,1	19	23,1	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Ante la situación económica presentes en la cotidianidad del venezolano contar con un aporte extra para la adquisición de útiles escolares contribuye a aliviar la carga, en la convención colectiva en la cláusula N° 60 se garantiza un aporte para la adquisición de estos artículos, la cual dice lo siguiente:

1. “A los fines de contribuir con la Educación Integral de los hijos e hijas de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADOS**, la **EMPRESA** conviene en aportar una sola por año escolar para la compra de útiles y textos escolares, una cantidad equivalente a:

NIVEL DE INSTRUCCION	MONTO DE LA AYUDA (1er. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)	MONTO DE LA AYUDA (2do. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)
Hasta 9no. Grado	Bs 500,00.	Bs. 600,00
Diversificado	Bs. 550,00	Bs. 650,00
Universitaria	Bs. 700,00	Bs. 800,00
Educación Especial	Bs. 600,00	Bs. 700,00

2. El monto establecido en la tabla anterior, será percibido por el **TRabajador, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** por cada hijo o hija hasta veinticinco (25) años de edad inclusive, que estén cursando estudios regulares y que se encuentren debidamente registrados como carga familiar en la **EMPRESA**. En los casos de los hijos o hijas que ameriten una educación especial y que asistan a instituciones especializadas, la contribución se mantendrá independientemente de la edad...”. (2009).

Esta cláusula cuenta con este aporte establecido en la contratación colectiva.

De acuerdo con los resultados, el 56,1% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Ayuda social para la adquisición de útiles y textos escolares.

Mientras que el 23,1% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Aunque la mayoría de los trabajadores consultados afirma que la empresa si cumple un grupo importante opina lo contrario,

este debe sugerir a la empresa a revisar los procedimientos administrativos para el cumplimiento de la misma.

CUADRO 16: CLÁUSULA N° 61 CONTRIBUCIÓN PARA ESTUDIOS DE HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	46,8	56,1	10	12,2	22	26,9	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Un importante aporte que se ha logrado a través de la convención colectiva en la cláusula N° 61 es el siguiente:

“La **EMPRESA** conviene es contribuir con los estudios de los hijos o hijas de los **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS** mediante el otorgamiento de Ayudas o Contribuciones Mensuales, por las siguientes cantidades:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	MONTO DE LA AYUDA (1er. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)	MONTO DE LA AYUDA (2do. Año de vigencia al depósito legal de la CONVENCIÓN)
Preescolar y Primaria (1ro a 6to grado)	Bs 200,00.	Bs. 250,00
Básica (7mo a 9no Grado)	Bs.250,00	Bs. 300,00
Diversificado (1ro y 2do Año)	Bs. 350,00	Bs. 400,00
Estudios Técnicos superiores y Universitarios	Bs. 450,00	Bs. 500,00
Educación Especial	Bs. 600,00	Bs. 700,00

El **TRABAJADOR o TRABAJADORA** tendrá derecho a recibir tantas contribuciones o ayudas como hijos o hijas tenga en las situaciones antes descritas.

Las solicitudes para el otorgamiento de las Ayudas Económicas reguladas en esta Cláusula, deberán renovarse anualmente o para cada periodo lectivo, anexando a ellos los comprobantes de promoción y de inscripción emitidos por el Instituto Educativo. (2009).

Esta contribución les permite a los trabajadores inscribir a sus hijos en instituciones privadas por cuanto los gastos serán compartidos con la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 56,1% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Contribución para estudios de hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras.

Mientras que el 26,9% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La mayoría de los trabajadores opinan que si se cumple con la cláusula, sin embargo, por la importancia de este beneficio para la familia de los trabajadores se debe garantizar que el 100% considere que se le está cumpliendo este beneficio.

CUADRO 17: CLÁUSULA N° 62 GUARDERÍAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	42	51,3	15	18,3	22	26,8	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Una de las preocupaciones de los padres es contar con instituciones que mantengan bien cuidados a sus hijos, es por ello que la convención colectiva establece en su cláusula N° 62 dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** con el objeto de dar cumplimiento a la obligación respecto al cuidado integral de los hijos e hijas de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, independientemente del **SALARIO** que se devengue éste, de conformidad a lo establecido en los artículos de 391 y 392 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente en concordancia con lo dispuesto en los artículos 102 y siguientes en su Reglamento, que establecen todo lo relacionado con el Beneficio de Guardería, acuerda:

1. Asumir los costos de las Guarderías Infantiles que a la fecha estén funcionando dentro de las instalaciones e inmuebles de la **EMPRESA**, así como las que se llegaren a instalar, que cumplan con los requerimientos establecidos por la ley que regula la materia, en donde se preste atención durante la jornada de trabajo a los niños y niñas con edades comprendidas entre cero (0) años y siete (7) años e inclusive, hijos e hijas de sus **TRABAJADORES** o **TRABAJADORAS**.

2. Pagar la matrícula y mensualidades de la Guardería Infantil y Preescolar no establecidos por la **EMPRESA**, preferiblemente cercanos al lugar de residencia del **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**. El monto a pagar por esta matrícula o mensualidad será el equivalente al cuarenta por ciento (40%) del **SALARIO MÍNIMO NACIONAL**, conforme lo dispuesto en el literal “b” del artículo 102 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, por cada hijo e hija de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** con edad límite de siete (7) años inclusive. Si el monto de la matrícula o mensualidad fuera superior a los montos indicados para cada año, la diferencia será pagada y asumida por el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA**.

3. Para el caso de la aplicación de los numerales 1 y 2 de la presente Cláusula, queda entendido que en caso que el niño o niña cumpla los siete (7) años de edad en el transcurso del período lectivo escolar, el beneficio se mantendrá hasta la culminación de dicho período.

4. Los pagos antes indicados en el numeral 2 de esta Cláusula, serán efectuados por la **EMPRESA** directamente a la Guardería o Preescolar, público o privado”. (2009).

Esta cláusula les garantiza tranquilidad a los trabajadores y trabajadoras para ejercer sus labores en la empresa por cuanto sus hijos van a estar bien atendidos.

De acuerdo con los resultados, el 51,3% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Guarderías.

Mientras que el 26,8% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Se observa que esta cláusula la mayoría de trabajadores considera que si se cumple, sin embargo la empresa debe diseñar políticas que permitan que el 100% de los trabajadores se sientan beneficiados por la misma.

CUADRO 18: CLÁUSULA N° 63 CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR JUGUETE.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	45	54,9	15	18,3	17	20,7	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los juguetes constituyen la alegría de los niños y un gasto para el núcleo familiar, es por ello que en esta convención colectiva se encuentra establecido en la cláusula N° 63 lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en entregar ticket juguete para cada hijo e hija de los **TRABAJADORES y TRABAJADORAS** que se encuentren activos al mes de Diciembre de cada año y de los **JUBILADOS y JUBILADAS**, cuyos hijos o hijas estén en edades comprendidas entre cero (0) y quince (15) años, ambos inclusive. En el caso de los hijos o hijas con discapacidades especiales, este beneficio se mantendrá hasta la edad de veintiún (21) años...”. (2009).

Esta cláusula garantizar disminuir el impacto de los gastos decembrinos en el salario del trabajador.

De acuerdo con los resultados, el 54,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Guarderías.

Mientras que el 20,7% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe difundir los alcances del cumplimiento de la misma ante los trabajadores.

CUADRO 19: CLÁUSULA N° 65 FORMACIÓN INTEGRAL, PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ACCIONES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y BECAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	17	20,8	12	14,6	49	59,8	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La formación del personal de manera integral amplía su visión sobre la dinámica social e institucional, es por ello, que en la convención colectiva en su cláusula N° 65 se expresa lo siguiente:

“El **TRABAJADOR o TRABAJADORA** tendrá la oportunidad de participar en los programas, cursos y talleres que sean diseñados según el interés estratégico para el Proyecto Nacional Simón Bolívar, el Plan de Revolución Energética, el Sector Eléctrico y la **EMPRESA**.

La **EMPRESA**, por su parte, se compromete a impulsar la formación del **TRABAJADOR y TRABAJADORA** en los programas, cursos y talleres en las

diversas áreas de formación (social, político, técnico, profesional y sindical), diseñados por un Comité Paritario...”. (2009).

De esta manera se le garantiza a los trabajadores una formación permanente en su sitio de trabajo.

De acuerdo con los resultados, el 20,8% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Formación integral, programa de capacitación, acciones de desarrollo de los trabajadores y trabajadoras y becas.

Mientras que el 59,8% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La formación en los diversos ámbitos de la dinámica social aquí expresados en esta cláusula son de suma importancia para la clase trabajadora y la empresa está obligada a garantizar políticas y actividades que estén dirigidas a garantizar el cumplimiento de la misma.

CUADRO 20: CLÁUSULA N° 66 PREPARACIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	25	30,5	21	25,6	33	40,3	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La formación del personal contribuye a que la empresa preste un mejor servicio, es por ello, que es de vital importancia contar con las condiciones para que los trabajadores acudan periódicamente a cursos de formación y actualización, en la convención colectiva en su cláusula N° 66 se expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en mantener su política de preparar y mejorar profesionalmente a sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** y al tal fin continuará desarrollando los cursos necesarios con instructores idóneos y competentes, como ha venido haciéndolo hasta ahora. Es entendido que la **EMPRESA** se compromete a no interrumpir la asistencia a los cursos que los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** estén realizando...”. (2009).

Mientras la formación técnica del personal esté garantizada de manera continua, también se está garantizando la calidad del servicio que presta la empresa a sus usuarios.

De acuerdo con los resultados, el 30,6% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Preparación técnica del personal.

Mientras que el 40,3% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Debe ser motivo de preocupación para la empresa que la mayoría del personal afirme que este beneficio no se esté cumpliendo por cuanto pudiera significar bajar los estándares de calidad del servicio que presta además de ser causante de posibles accidentes laborales por falta de capacidad técnica de su personal.

CUADRO 21: CLÁUSULA N° 66 PROGRAMA DE VIVIENDA.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	18	21,9	16	19,5	44	53,6	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

El derecho a la vivienda está consagrado en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las instituciones pueden establecer mecanismos que coadyuven para garantizar este derecho, la empresa y los trabajadores acordaron en la cláusula N° 66 lo siguiente para garantizar este derecho:

“La **EMPRESA** conviene en mantener y continuar aplicando, para aquellos **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que los posean, los Planes y/o Programas dirigidos a la adquisición, construcción, remodelación, ampliación de vivienda que sirva de habitación principal o Liberación de Hipoteca de la misma, conforme a las disposiciones que le sea aplicables a cada una de las convenciones colectivas de las **EMPRESAS** suscribientes de la presente **CONVENCIÓN...**” (2009:137).

Con esta cláusula el trabajador y su familia cuentan con mecanismos que le permitan acceder a una vivienda digna.

De acuerdo con los resultados, el 21,9% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Programa de vivienda.

Mientras que el 53,6% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Hoy en Estado venezolano a través de la Misión Vivienda Venezuela está orientando esfuerzos para garantizar el derecho a la vivienda y la empresa al ser un ente del mismo está obligado a buscar cooperación institucional en los diferentes organismos del área que le permitan cumplir con los compromisos adquiridos con los trabajadores, en este caso en materia de vivienda.

CUADRO 22: CLÁUSULA N° 68 FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	15	18,3	14	17,1	48	58,5	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La convención colectiva contribuye a la protección socio-económica de la familia garantizando su calidad de vida en el hogar tal como lo expresa la cláusula N° 68 que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en crear un fondo para ayudas especiales destinado a otorgar préstamos con interés preferencial, para que el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO, JUBILADA**, pueda:

- g. Adquirir artefactos de línea blanca, marrón y computadoras.
- h. Para la reparación de su vehículo o para el pago de las pólizas de seguros para vehículos.
- i. La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia.
- j. La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad.
- k. Las pensiones escolares para él, su cónyuge o con quien haga vida marital, sus hijos e hijas; y
- l. Los gastos por Atención Médica y Hospitalaria de los familiares que no estén cubiertos por el Plan de H.C.M.

Con ocasión de los préstamos regulados en esta Cláusula, la **EMPRESA** otorgará hasta un monto máximo equivalente a quince (15) **SALARÍOS MÍNIMOS NACIONALES** a los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS o JUBILADAS...** (2009).

Con este aporte los trabajadores podrán satisfacer algunas necesidades del hogar sin afectar el salario.

De acuerdo con los resultados, el 18,3% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Fondo para ayudas especiales.

Mientras que el 58,5% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Se evidencia que son pocos los trabajadores conforme con la empresa en el cumplimiento de esta cláusula. La empresa debe garantizar el cumplimiento de la misma por cuanto este es un beneficio directo a la familia del trabajador.

CUADRO 23: CLÁUSULA N° 69 PAGO DE LICENCIAS Y CERTIFICADOS MÉDICOS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	19	23,2	13	15,9	47	57,3	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La empresa debe velar para que se cumpla con la normativa establecida para los trabajadores del volante es por esta razón que sus trabajadores cuentan con el beneficio establecido en la cláusula N° 69 con respecto a lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en pagar a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que por la naturaleza de sus funciones conduzcan vehículos propiedad de ésta o arrendados por ella, los gastos originados por concepto de renovación de Licencia y de Certificado Médico de Medicina Vial...”. (2009).

De esta manera los trabajadores que ejerzan funciones como chofer en la empresa tienen garantizado el cumplimiento de las leyes de tránsito.

De acuerdo con los resultados, el 23,2% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Pago de licencias y certificados médicos.

Mientras que el 57,3% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La mayoría de los trabajadores consultados afirmaron que la empresa no cumple con esta cláusula lo que deja en estado de indefensión a los trabajadores que ejerzan funciones como chofer. Está obligada la empresa a garantizar y orientar los recursos necesarios para que se cumpla con este beneficio.

CUADRO 24: CLÁUSULA N° 70 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE VEHÍCULOS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	21	25,7	5	6,1	49	59,8	7	8,5	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La empresa les da la opción a aquellos trabajadores que ofrecen sus vehículos para la prestación de servicio a la empresa de ser incorporados a la póliza de responsabilidad civil de vehículos tal como se expresa en la cláusula N° 70 que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA** conviene en incluir en la cobertura de la póliza colectiva de Responsabilidad Civil de Vehículos que contrate, previa la solicitud del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**, los vehículos que éste señale y sean de su propiedad.

Queda expresamente entendido que los costos derivados de esta solicitud serán pagados en su totalidad por el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA**”. (2009).

Aunque es opcional le da la posibilidad al trabajador de asegurar su vehículo en mejores condiciones.

De acuerdo con los resultados, el 25,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Póliza de responsabilidad civil de vehículos.

Mientras que el 59,8% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa para garantizar la seguridad ante cualquier siniestro que se pueda presentar con los vehículos de los trabajadores que ofrezcan sus servicios a la misma está obligada a garantizar que este beneficio se cumpla.

CUADRO 25: CLÁUSULA N° 71 ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREACIONALES.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	21	25,6	21	25,6	38	46,3	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Tanto la empresa como la dirigencia sindical preocupados por la salud física y mental de los trabajadores aprobaron en la cláusula N° 71 lo siguiente:

“Las **PARTES** reconocen la conveniencia de impulsar la realización de actividades culturales, deportivas y recreacionales como forma de desarrollar la salud física y mental de los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS** de la **EMPRESA...**” (2009).

De esta manera los trabajadores se les garantiza el derecho a la recreación, al deporte y a la cultura como mecanismo para el fortalecimiento de su bienestar integral.

De acuerdo con los resultados, el 25,6% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Actividades culturales, deportivas y recreacionales.

Mientras que el 46,3% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe garantizar la realización de actividades dentro de la empresa que garantice el cumplimiento de esta cláusula.

CUADRO 26: CLÁUSULA N° 72 CENTRO VACACIONAL Y PLAN VACACIONAL.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	34	41,5	16	19,5	30	36,6	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Las vacaciones son un derecho establecido en la ley orgánica del trabajo y la empresa lo garantiza a través de la cláusula N° 72 que expresa lo siguiente:

“La **EMPRESA** consciente de la importancia para el **TRABAJADOR** y **TRABAJADORA** del disfrute efectivo con sus familiares del tiempo libre, recreación y descanso, tanto semanal como anual, se compromete en coordinar y suscribir convenios con Venezolana de Turismo Sociedad Anónima (VENETUR) o cualquier otro organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Turismo o en forma directa con Hoteles o Centros Vacacionales del país, a objeto de facilitar al **TRABAJADOR o TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** el acceso a paquetes de turismo social diseñados por éstos. Asimismo, la **EMPRESA** se compromete a suscribir convenios con empresas y otros organismos del Estado, para la utilización por parte del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO o JUBILADA** de las áreas sociales, vacacionales o recreativas en su poder. (2009:150)

Luego de cumplir cierto tiempo de trabajo continuo las vacaciones les permiten al trabajador invertir su tiempo libre en otras actividades fuera del ambiente de trabajo, es por ello que la empresa está obligada a otorgarlas.

De acuerdo con los resultados, el 41,5% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Centro vacacional y plan vacacional.

Mientras que el 36,6% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe garantizar el buen estado de los centros vacacionales de su propiedad y coordinación con otras instituciones del estado para garantizar el cumplimiento de esta cláusula.

CUADRO 27: CLÁUSULA N° 73 ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS DESINCORPORADOS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	17	20,8	11	13,4	53	64,6	1	1,2	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La empresa para beneficiar a sus trabajadores acordó en la cláusula N° 73 de la convención colectiva con la dirigencia sindical lo siguiente:

“La **EMPRESA** previo cumplimiento de las formalidades establecidas en la Ley Orgánica que regula la Enajenación de Bienes del Sector Público no Afectos a las Industrias Básicas, acuerda hacer del conocimiento de sus **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** la lista de los vehículos que tenga previsto desincorporar con sesenta (60) días de anticipación, a fin de que el **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO** o **JUBILADA** interesado en participar de la oferta pública pueda presentar su correspondiente ofrecimiento. Adicionalmente, se otorgará a los **TRABAJADORES, TRABAJADORA, JUBILADOS** y **JUBILADAS** el derecho preferente de adquisición de los vehículos, en condiciones y precios según el instructivo a ser elaborado por las **PARTES...**”. (2009).

De esta manera los trabajadores deben ser los primeros llamados a optar por la compra de vehículos desincorporados en las subastas que la empresa realice.

De acuerdo con los resultados, el 20,8% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Adquisición de vehículos desincorporados.

Mientras que el 64,6% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe establecer los mecanismos administrativos que sean necesarios para el cumplimiento de este beneficio.

CUADRO 28: CLÁUSULA N° 74 ESTACIONAMIENTOS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	18	22	16	19,5	46	56,1	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La empresa debido a la gran cantidad de vehículos que posee para la prestación del servicio eléctrico se preocupa por cuidar y mantener los estacionamientos tal como se expresa en la cláusula N° 74 que invoca lo siguiente:

“La **EMPRESA** se compromete a mantener la capacidad de estacionamiento existente de las áreas de su propiedad o arrendadas por ella, debidamente acondicionadas.

Por cuanto existe falta de capacidad física de estacionamiento en la cede de algunas **EMPRESAS**, siendo limitada para la cantidad de vehículos que poseen los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** fijos, la **EMPRESA** mantiene el compromiso de contratar el servicio de vigilancia necesario para que estacionen sus vehículos en las inmediaciones de la **EMPRESA**. Asimismo, las **PARTES** de común y mutuo acuerdo deberán previamente determinar las áreas destinadas a tal fin, de acuerdo a las particularidades de cada centro de trabajo, siempre que dicha práctica no vulnere normas de orden público o derechos de terceros.

La **EMPRESA** se compromete a identificar al **TRABAJADOR** y **TRABAJADORA** y al sitio donde labora, a fin de facilitarte el uso del estacionamiento en la sede de la **EMPRESA** o en aquellas áreas que sean previamente determinadas”. (2009).

El cuidado de estas áreas garantiza que el parque automotor cuente con espacios adecuados para el resguardo tanto de los vehículos de la empresa, como los vehículos particulares de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados, el 22% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Estacionamientos.

Mientras que el 56,1% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa deber destinar los recursos y acciones que le permita cumplir con esta cláusula, puesto que no solo se ve afectado el parque automotor de la empresa, sino también los vehículos particulares de los trabajadores.

CUADRO 29: CLÁUSULA N° 75 CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	15	18,3	11	13,4	48	58,5	8	9,8	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Tener acceso de internet se ha convertido en una necesidad para el individuo, las redes sociales se han convertido en un mecanismo de información y conexión entre los mismos. Es por ello que la contratación colectiva en su cláusula N° 75 expresa que:

“La **EMPRESA** brindará al **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO** y **JUBILADA**, su cónyuge, hijos e hijas, el uso de los servicios de los Centros de Documentación e internet, de acuerdo a las normas internas que rijan su funcionamiento. Igualmente se compromete a mantener dichos Centros, información y textos sobre temas de interés general y sindical.

La **EMPRESA** se compromete a realizar las gestiones conducentes para instalar en aquellos centros de documentación que no los tuviere, por lo menos cuatro (4) equipos de computación con acceso a Internet para contribuir a la formación del **TRABAJADOR, TRABAJADORA, JUBILADO y JUBILADA**, con su cónyuge, hijos e hijas.

La **EMPRESA** se compromete a crear los centros de documentación que se requieran, en los estados donde no existieren, en un término no mayor de un (1) año, contado a partir de la fecha del depósito de la presente **CONVENCIÓN**". (2009).

De esta manera se les garantiza el derecho a la información a través del acceso al internet a los trabajadores.

De acuerdo con los resultados, el 18,3% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Centro de documentación.

Mientras que el 58,3% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe garantizar la construcción, dotación y mantenimiento de los centros de documentación para así dar cumplimiento con su compromiso adquirido en la presente convención.

CUADRO 30: CLÁUSULA N° 76 PLAN DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	10	12,2	7	8,5	57	69,5	8	9,8	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En esta convención colectiva la empresa y los sindicatos acordaron garantizar la cancelación por parte de la empresa de una remuneración para aquel trabajador que utilice su vehículo para realizar alguna actividad de la empresa tal como se expresa en la cláusula N° 76 que expresa lo siguiente:

1. “Las **PARTES** acuerdan expresamente que se mantendrán en vigencia todas aquellas normativas internas, políticas de la **EMPRESA**, Cláusulas de Convenciones Colectivas, o cualquier otro instrumento de las empresas del Sector Eléctrico, en las que conste la obligación, facilidad o modalidad de entrega o erogación de cantidades de dinero o reintegros, relacionados con el uso por parte de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** de vehículos y/o motocicletas de su propiedad, para el desempeño de sus funciones, cargos o actividades dentro de la **EMPRESA** y por instrucciones de ésta...”. (2009).

Con esta cláusula se le garantiza al trabajador el pago por parte de la empresa por la utilización de sus vehículos en actividades propias de la misma.

De acuerdo con los resultados, el 12,2% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras.

Mientras que el 69,5% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. El no cumplimiento de esta cláusula estaría afectando el incentivo que representa el pago por el uso de vehículos particulares en actividades de la empresa por parte de los trabajadores. Es por ello que si existe la necesidad de utilizar los vehículos de los trabajadores la empresa debe garantizar el presupuesto que le permita cumplir con esta obligación.

CUADRO 31: CLÁUSULA N° 77 APRENDIZ.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	14	17,1	10	12,2	53	64,6	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En esta convención se les garantiza a los aprendices los derechos y beneficios contemplados en la presente convención colectiva tal como se expresa en la cláusula N° 77 que contempla lo siguiente:

“Todo **TRABAJADOR** o **TRABAJADORA** que ingrese a la **EMPRESA** en calidad de aprendiz por cuenta de la **EMPRESA**, gozará de los beneficios contemplados en la presente **CONVENCIÓN**. De la misma manera, la **EMPRESA** conviene en que el tiempo empleado en el aprendizaje en la **EMPRESA**, sea tomado en cuenta como tiempo efectivo de servicios prestados. Sólo para estos aprendices contratados por cuenta de la **EMPRESA** para cursos específicos y para trabajar definitivamente en la misma, gozarán de los beneficios de esta **CONVENCIÓN** y su Salario Mínimo será el estipulado para los **TRABAJADORES, TRABAJADORAS** no calificados. En los casos de los cursos de aprendizaje elaborados por la **EMPRESA** para la capacitación de mano de obra, a los participantes que fueren definitivamente seleccionados para su ingreso a la **EMPRESA**, se les computará como tiempo efectivo de servicio a los solos efectos de su antigüedad, el tiempo que transcurra para su incorporación, hasta un lapso de cuarenta y cinco (45) días continuos, contados desde la finalización del curso...”. (2009).

El reconocimiento de la fuerza de trabajo de los aprendices en la presente convención se convierte en un incentivo para el reclutamiento de personal calificado para la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 17,1% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Aprendiz.

Mientras que el 64,6% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Este beneficio representa un incentivo que otorga la empresa para el reclutamiento de personal, el no cumplimiento de la misma podría tener un efecto negativa en la captación de nueva mano de obra. Para ello las organizaciones sindicales deben ser contralores que la empresa garantice este incentivo a los aspirantes a ser contratados por la misma.

CUADRO 32: CLÁUSULA N° 78 ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	15	18,3	6	7,3	59	72	2	2,4	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

En Venezuela existen fechas emblemáticas para los trabajadores y para el sector eléctrico en esta cláusula los sindicatos y la empresa acordaron garantizar su disfrute tal como se establece en la cláusula N° 78 de esta convención que expresa lo siguiente:

“Con el objeto de enaltecer y reforzar los valores institucionales y los de la población de **TRABAJADORES, TRABAJADORAS, JUBILADOS y JUBILADAS**, las **PARTES** se comprometen en organizar anualmente agasajos y/o actividades en las cuales se exalten los principios de la venezolanidad, la cultura popular y el folclore patrio, en función de las disponibilidades presupuestarias y financieras...”. (2009).

Con esta cláusula se está garantizando la celebración y goce de las fechas emblemáticas para la clase trabajadora y la industria eléctrica nacional.

De acuerdo con los resultados, el 18,3% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Actividades institucionales. (Ver cuadro N° 32).

Mientras que el 72% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa debe garantizar la disponibilidad financiera que le permita dar cumplimiento a esta cláusula que busca generar actividades de camaradería en el personal al momento de conmemorar las fechas alusivas a la patria, la clase trabajadora y el sector eléctrico.

CUADRO 33: CLÁUSULA N° 79 AYUDA SOCIAL SOLIDARIA.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	16	19,5	10	12,2	53	64,6	3	3,7	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

La solidaridad entre la clase trabajadora de la empresa ante cualquier siniestro o afección que puede tener algún trabajador jubilado, permite que por solicitud del sindicato se realice un aporte para así socorrer a cualquier compañero tal como quedó establecido en la cláusula N° 79 que dice lo siguiente:

“La **EMPRESA**, una vez notificada por el **SINDICATO**, se compromete a descontar del salario de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** beneficiarios de la presente **CONVENCIÓN**, y de las pensiones de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** que así lo manifestasen, la cantidad de (Bs. 5,00) cuando se produzca la muerte por discapacidad total o permanente de uno cualesquiera de los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de Sociales (IVSS) o la discapacidad para la realización de las

actividades diarias para valerse por sí solos, o la muerte en el caso de los **JUBILADOS** o **JUBILADAS**.

Incentivar la solidaridad entre los trabajadores es un elemento fundamental para la armonía y paz laboral dentro de la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 19,5% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Ayuda social solidaria.

Mientras que el 64,6% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. Las organizaciones sindicales deben ser contralores para que ante una situación difícil que pueda presentar algún trabajador la empresa active esta ayuda y se pueda socorrer al trabajador que presente tal situación.

CUADRO 34: CLÁUSULA N° 80 COMEDORES.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	11	13,4	5	6,1	61	74,4	5	6,1	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los comedores forman parte de la atención que brinda la empresa a los trabajadores en la convención colectiva este tema se abordó en la cláusula N° 80 de la siguiente manera:

“La **EMPRESA** se compromete a mantener en servicio, en las instalaciones propias donde existan actualmente Comedores y los locales que ocupan las cocinas de los mismos, en condiciones de higiene y salubridad y supervisados por personal calificado.

La **EMPRESA** se compromete a continuar suministrando a los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS**, en las instalaciones propias de los centros de trabajo donde funcionan los comedores, un almuerzo por cada día en que ocurran al trabajo, a un precio no mayor de siete bolívars con cincuenta céntimos (Bs. 7,50), el cual deberá ser pagado por el **TRABAJADOR** o **TRABAJADORAS**”. (2009).

De esta manera los trabajadores podrán contar con una alimentación balanceada y a tiempo dentro de la empresa.

De acuerdo con los resultados, el 13,4% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Comedores.

Mientras que el 74,4% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La mayoría de los trabajadores consultados afirmaron que la empresa no cumple con este beneficio. Debe la empresa garantizar el espacio adecuado y el recurso que permita garantizar una alimentación balanceada y a tiempo.

CUADRO 35: CLÁUSULA N° 81 CLUB SOCIAL O CENTROS DEPORTIVOS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	13	15,8	1	1,2	64	78,1	4	4,9	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los trabajadores además de contar con horas libres para la recreación también se les deben garantizar instalaciones donde puedan desarrollarse actividades con este fin la contratación colectiva en su cláusula N° 81 contempla lo siguiente:

“La **EMPRESA** consciente de la función social, recreativa y deportiva de estos Clubes Sociales o Centros Deportivos, evaluará anualmente las condiciones físicas de esos inmuebles y/o instalaciones, a los fines de contribuir al mejor funcionamiento de los mismos. Igualmente, continuará realizando el mantenimiento físico a todas las instalaciones sociales y deportivas de los mencionados Clubes Sociales o Centros Deportivos...”. (2009).

De acuerdo con los resultados, el 15,8% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Club social o centros deportivos para los trabajadores y trabajadoras.

Mientras que el 78,1% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula

CUADRO 36: CLÁUSULA N° 82 AYUDA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA LOS JUBILADOS.

CATEGORÍA	SI CUMPLE		CUMPLE POCO		NO CUMPLE		NO RESPONDIÓ		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUMPLIMIENTO	17	20,7	10	12,2	43	52,5	12	14,6	82	100

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE CORPOELEC, SUCRE EN FECHA SEPTIEMBRE DEL 2015.

Los trabajadores al momento de jubilarse dejan de percibir algunos beneficios en esta contratación se le garantiza una compensación además de su pensión como jubilado tal como lo expresa la cláusula N° 82 de la convención colectiva donde quedó plasmado lo siguiente:

1. Las **PARTES** acuerdan que la **EMPRESA** otorgará una ayuda de previsión social para contribuir con el bienestar y calidad de vida de los **JUBILADOS** y **JUBILADAS** de la empresa ENERGÍA ELECTRICA DE BARQUISIMETO (ENELBAR), que al momento de la firma de la presente **CONVENCIÓN** venían percibiendo el beneficio alimentario, un monto de un mil bolívares (Bs. 1000,00), en sustitución de éste.

Igualmente, los **TRABAJADORES** y **TRABAJADORAS** que pasen a la condición de **JUBILADO** o **JUBILADA** de la precitada empresa, recibirán igual monto por concepto de ayuda de previsión social...”. (2009).

Con esta compensación el personal jubilado podrá mantener su calidad de vida.

De acuerdo con los resultados, el 20,7% los trabajadores de la empresa Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), consideran que la empresa si cumple lo establecido en la cláusula: Ayuda de previsión social para los jubilados.

Mientras que el 52,5% de los trabajadores consultados consideran que la empresa no cumple con lo establecido en dicha cláusula. La empresa en su planificación presupuestaria debe garantizar los recursos para el cumplimiento de este beneficio de manera oportuna a aquellos trabajadores que pasan a la condición de jubilados.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación relacionada con alcance de los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la corporación eléctrica nacional (CORPOELEC) de la región sucre, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Un aspecto positivo que posee la convención colectiva de los trabajadores de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), es que contiene una gran cantidad de cláusulas socio-económicas, orientadas a garantizar el bienestar social del trabajador y su familia. Además fueron construidas de manera integral, ya que estas cláusulas abordan gran cantidad de aspectos, tanto en lo individual, como en lo familiar.

Según los resultados de la consulta realizada a los trabajadores, el 37,7% manifestaron que si conocen las cláusulas socioeconómicas mientras un 40,7% manifestó no conocerlas, un 15,01% manifestó conocerlas poco mientras un 3,9% no respondió. Con estos resultados queda en evidencia el bajo nivel de información que poseen los trabajadores de estas cláusulas.

En cuanto al cumplimiento por parte de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), de los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva se obtuvieron los siguientes resultados. Un 32,09% de los trabajadores consultados afirma que la empresa si le da cumplimiento a las clausulas socio-económicas contenidas en su convención colectiva. Mientras que un 42,1% de los trabajadores respondió que la empresa no cumple con estas cláusulas, un 14,06% afirma que cumple poco y un 5,4% no respondió.

La empresa a pesar de poseer ingresos propios, por concepto de recaudación por el cobro del servicio que le presta a la población, no destina el presupuesto necesario para dar cumplimiento a todos los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores del sector eléctrico.

La empresa no ha logrado establecer enlaces inter- institucionales que le garanticen dar cumplimiento con algunos de los beneficios socio- económicos contenidos en la convención colectiva.

A continuación mencionaremos las cláusulas que los trabajadores, consultados, afirman que la empresa no cumple:

Clausula N° 53: Reconocimiento del tiempo en la prestación del servicio militar como parte de la antigüedad para efectos de jubilación.

Clausula N° 62: Asumir los costos de las guarderías infantiles que funcionen dentro de la empresa.

Cláusula N° 66: Preparación técnica del personal.

Clausula N° 65: Formación integral, programas de capacitación, acciones de desarrollo de los trabajadores y trabajadoras y becas.

Clausula N° 67: Programa de vivienda.

Clausula N° 68: Fondo para ayudas especiales.

Clausula N° 69: Pago de licencias y certificados médicos.

Clausula N° 70: Póliza de responsabilidad civil de vehículos.

Clausula N° 71: Actividades culturales, deportivas y recreacionales.

Clausula N° 73: Adquisición de vehículos desincorporados.

Clausula N° 74: Mantener los estacionamientos debidamente acondicionados.

Clausula N° 75: Centro de documentación e internet para el trabajador y la trabajadora.

Clausula N° 76: Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras.

Clausula N° 77: Beneficios socioeconómicos al trabajador en condición de aprendiz.

Clausula N° 79: Ayuda social solidaria.

Clausula N° 81: Club social o centros deportivos de los trabajadores y trabajadoras

Clausula N° 82: Ayuda de previsión social para los jubilados.

Esta situación influye negativamente en los trabajadores (as) que forman parte de la empresa y hasta podría afectar su rendimiento como producto de la insatisfacción laboral. Además una vez que se firma una convención colectiva el Estado como patrono debe cumplir con todo lo acordado.

A continuación mencionaremos las cláusulas, las cuales, los trabajadores consultados afirman que la empresa si les da cumplimiento:

Clausula N° 43: Permiso y contribución por fallecimiento.

Clausula N° 44: Aportes de la empresa a la caja de ahorros.

Clausula N° 45: Igualdad de género y beneficio por concepción y nacimiento de hijos e hijas.

Clausula N° 47: Tiempo para guardar herramientas y para el aseo personal.

Clausula N° 48: Descanso por extensión de la jornada de trabajo.

Clausula N° 50: Permisos especiales y permisos para estudios y pasantías.

Clausula N° 52: Permiso no remunerado. Reintegro al trabajo al cese del permiso.

Clausula N° 54: No suspensión de la relación laboral y tiempo de servicio.

Clausula N° 55: Plan de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).

Clausula N° 56: Retiro voluntario o por causa de muerte.

Clausula N° 57: Contribución social permanente.

Clausula N° 58: Permiso y contribución única por matrimonio.

Clausula N° 59: Permiso y contribución por nacimiento de hijo o hija.

Clausula N° 60: Ayuda social para la adquisición de útiles y textos escolares.

Clausula N° 61: Contribución para estudios de hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras.

Clausula N° 62: Pagar la matrícula y mensualidades de las guarderías y preescolares fuera de la empresa.

Clausula N° 63: Contribución social por juguete.

Clausula N° 72: Centro vacacional y plan vacacional.

El cumplimiento de estas cláusulas contribuye con la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que hacen vida en la empresa.

También se puede observar que las cláusulas que se cumplen, en su mayoría son las que están orientadas a la protección de la familia de los trabajadores y trabajadoras.

RECOMENDACIONES.

En consideración a las conclusiones antes mencionadas se hace necesario formular una serie de recomendaciones con la finalidad de que los trabajadores se sientan satisfechos con la empresa:

- Se le recomienda a la empresa cumplir a cabalidad con la convención colectiva para garantizar a los trabajadores y trabajadoras el disfrute de todos los beneficios contractuales establecidos en la misma.
- Las organizaciones sindicales que hacen vida en la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), no solo deben centrar sus esfuerzos en la lucha reivindicativa, por el contrario, deben complementar sus luchas educando e informando a sus afiliados y combatir el desconocimiento de las cláusulas socio-económicas contenidas en su convención colectiva. Para ello deben hacer uso de herramientas de masificación de la información como el internet, la digitalización de información y el uso de las redes sociales.
- La empresa debe tomar provisiones presupuestarias y financieras en su presupuesto anual para dar cumplimiento a los beneficios de los trabajadores y trabajadoras.
- La empresa debe hacer un esfuerzo por realizar enlaces institucionales con otros entes del Estado que le permitan cumplir con los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva.
- La empresa debe solventar el incumplimiento de la convención colectiva debido a su importancia estratégica para el Estado, puesto que los conflictos laborales

que impliquen su paralización afectarían gravemente a la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez J. (2007). Teoría y praxis del derecho colectivo del trabajo. Editorial Vadell Hermanos. Caracas.

Alfonzo R. (2008). Nueva didáctica del derecho al trabajo. Editorial Melvin. Caracas.

Brown, R. (1992). La comprensión de las organizaciones industriales. Perspectivas teóricas de la sociología industrial, Londres y Nueva York. Routledge.

Díaz R. (2004). Derecho colectivo del trabajo Séptima edición. Editorial Mobilibros. Caracas.

Fidias G. Arias. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas- Venezuela.

Hernández, R. (2005), Organizaciones Sindicales. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Iturraspe, F. (1998). XII Congreso iberoamericano del derecho al trabajo y la seguridad social. Universidad Central de Venezuela, Facultad de ciencias jurídicas y políticas, instituto de derecho privado. Caracas.

Iturraspe, F. (1999). Desarrollo y crisis del movimiento sindical en los países del Área subregional andina. Universidad Central de Venezuela, Facultad de ciencias jurídicas y políticas, instituto de derecho privado. Caracas.

Sabino, C. (1991). La seguridad social en Venezuela: análisis de sus fundamentos y de tres programas sociales. Editorial Panapo. Caracas.

Villegas, J. (1988). Administración de Personal. Ediciones Los Heraldos Negros. Caracas.

LEYES:

Convención Colectiva de los Trabajadores y Trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional. (2009-2011).

Decreto N° 8.938 mediante el cual se dicta el Decreto con Rango de Valor Y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 2012.

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 30 de diciembre de 1.999.

TRABAJOS DE GRADO:

Cumare, F y Gamardo M. (2008). Beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de aspudo y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Gómez, R. Satisfacción laboral del personal obrero de Obras Públicas Estadales (OPE). Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Yennys, J y García J. (2006). Análisis de los beneficios no monetarios que ofrece al personal obrero la Empresa Remavenca, Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Gómez, J. (2009). Satisfacción laboral del personal obrero de Obras Públicas Estadales (OPE). Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

REVISTAS:

Sainz, P. (1996). La nueva industrialización y el trabajo, Reflexiones desde Centroamérica. Revista Nueva Sociedad N° 158.

PÁGINAS WEB:

[HTPP://www.academia.edu/7601332/Historia_de_Venezuela](http://www.academia.edu/7601332/Historia_de_Venezuela).

[HTPP://www.centralbolivariana.org.ve/tag/contratocolectivodelostrabajadoreselectrico](http://www.centralbolivariana.org.ve/tag/contratocolectivodelostrabajadoreselectrico).

[HTPP://www.rrhh.dgch.usb.ve/node/6](http://www.rrhh.dgch.usb.ve/node/6).

ANEXOS

ANEXO I

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marque con una x, la opción que considere más apropiada en la siguiente escala: donde cinco (5), es el máximo valor, tanto para el nivel de información, como para el cumplimiento y, uno (1) es el menor valor esperado para ambas categorías.

Ejemplo:

Nivel de información y cumplimiento de las cláusulas socioeconómicas contenidas en la contratación colectiva de CORPOELEC.		INFORMACIÓN					CUMPLIMIENTO					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	CAUSULAS SOCIO-ECONÓMICAS											
	Permiso y contribución por nacimiento de hijo o hija	X										X

Nivel de información y cumplimiento de las cláusulas socioeconómicas contenidas en la contratación colectiva de CORPOELEC.		INFORMACIÓN					CUMPLIMIENTO					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
Nº	CAUSULAS SOCIO-ECONÓMICAS											
1	Permiso y contribución por fallecimiento											
2	Aportes de la empresa a la caja de ahorros											
3	Beneficio por concepción y nacimiento de hijos e hijas											
4	Tiempo para guardar herramientas y para el aseo personal.											
5	Descanso por extensión de la jornada de trabajo											
6	Permisos especiales y permisos para estudios y pasantías											
7	Permiso no remunerado											

27	Adquisición de vehículos desincorporados																			
28	Estacionamiento																			
29	Centro de documentación																			
30	Plan de arrendamiento de vehículos particular de los trabajadores y trabajadoras																			
31	Aprendiz																			
32	Actividades institucionales																			
33	Ayuda social solidaria																			
34	Servicio de comedores																			
35	Club social o centros deportivos de los trabajadores y trabajadoras																			
36	Ayuda de previsión social para los jubilados																			

ANEXO II

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE

Ciudadano (a): _____

Reciba el saludo a nombre del bachiller, Miguel José Tenía Rojas, C.I: 19239566 estudiante de la Lic. En Sociología de la universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, a la vez deseándole el mayor de los éxitos en sus funciones.

La presente comunicación tiene como finalidad solicitar ante usted la posibilidad de que valide el Instrumento basado en un cuestionario contentivo de 37 preguntas, el cuál será aplicado a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Corporación Eléctrica Nacional (Corpoelec), región sucre; ubicada en el Municipio Sucre del Estado Sucre, cuyo objetivo radica en determinar las debilidades y fortalezas que tiene la Empresa Corporación Eléctrica Nacional (Corpoelec) en el cumplimiento de las cláusulas socio-económicas contenidas en su convención colectiva, su valiosa opinión permitirá al investigador verificar si las preguntas planteadas guardan relación con el título, objetivos y variables planteadas en la investigación. Seguro de contar con su experiencia como Experto en validar instrumentos, Atentamente, Br. Miguel Tenía.

Instrucciones: Por favor, lea detenidamente cada uno de los enunciados y de respuesta de cada ítem. Utilice este formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una equis (x) en el espacio correspondiente:

Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones, ubicado al margen derecho del formato.

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse algún ítem por favor indique).
	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA (SESGO)		LENGUAJE ADECUADO CON EL NIVEL DEL INFORMANTE		MIDE LO QUE PRETENDE		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
n	X		X			X	X		X		
...	X		X			X	X		X		
ASPECTOS GENERALES									SI	NO	*****
El Instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.									X		
Los Ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.									X		
Los Ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.									X		
El número de Ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.									X		
VALIDEZ											
APLICABLE			X			NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES											
VALIDADO POR:					C.I:				FECHA:		
Prof. Carlos Estanga					4939094				01/09/2015		

Títulos Obtenidos:

LIC. EDUC. MENCIÓN BIOLOGÍA

MSC EN GERENCIA EDUCATIVA

Instituto donde Trabaja:

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

Cargo que Desempeña: PROFESOR JUBILADO

Antigüedad en el cargo: 26 AÑOS



Firma del Experto

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	ALCANCE DE LOS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS CONTENIDOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC), REGIÓN SUCRE AÑO 2015.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Br. Miguel Tenía	CVLAC	19239566
	e-mail	miguelmarxista@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Trabajadores, Beneficios socio-económicos, Convención colectiva, Satisfacción Laboral.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Sociología

Resumen (abstract):

A nivel mundial la lucha librada por los trabajadores (as) ha permitido el disfrute de un conjunto de beneficios que se agrupan en las convenciones o contrataciones colectivas que acuerdan ellos con sus patronos. Los trabajadores (as) a través de la lucha impulsada por los distintos sindicatos disfrutaban hoy de importantes beneficios expresados y refrendados en las distintas convenciones colectivas. Las Convenciones Colectivas constituyen el marco legal, cuyo cumplimiento debe ser garantizado por las empresas públicas y privadas, por cuanto con ello contribuyen a garantizar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, la presente investigación abordó el alcance que tienen los beneficios socio-económicos contenidos en la convención colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), región sucre, el nivel de esta investigación es descriptivo y el diseño de campo, para alcanzar los objetivos planteados se aplicó un instrumento de recolección de datos, que permitió conocer que los trabajadores y trabajadoras de la corporación eléctrica nacional (CORPOELEC), y se determinó que el 40,7% de los trabajadores desconocen las cláusulas socio-económicas establecidas en su convención colectiva.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail				
MSC. Arcangel Díaz.	ROL	C <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/>
		A <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 6.944.300			
	e-mail	ajdiáz@edu.ve			
Profa: Marina Patiño	ROL	C <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/>
		A <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC				
	e-mail				
Profa: Andelis Holder	ROL	C <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/>
		A <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC				
	e-mail				
	e-mail				

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2017	07	28
------	----	----

Lenguaje: SPA _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis-teniaj.doc	Application/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ **(Opcional)**

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado en Sociología.

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado

Área de Estudio: Sociología.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR <i>[Firma]</i>
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario

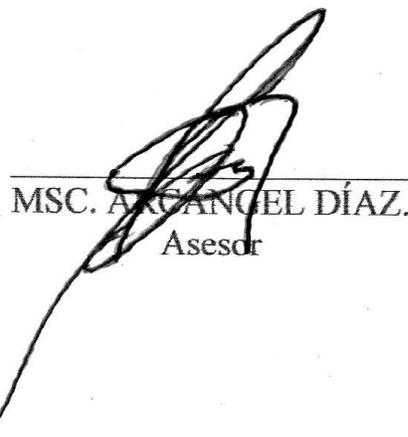
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.


BR. MIGUEL TENÍA
Autor


MSC. ARCÁNGEL DÍAZ.
Asesor