

Gobierno Bolivariano
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social Venezuela

Dirección de Inspectoría Nacional
y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo
del Sector Privado

Nº 2008-0978

198º y 149º

AUTO DE DEPÓSITO

Vista la presente Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la Empresa: **C.A CENTRAL BANCO UNIVERSAL**, por una parte y; por la otra el **SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA C.A CENTRAL BANCO UNIVERSAL (S.U.N.T.C.B.U)**, consignada por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, para su Depósito Legal, de conformidad con los artículos 521 de la Ley Orgánica del Trabajo y 143 de su Reglamento.

Este Despacho, conforme a las disposiciones citadas precedentemente imparte su **HOMOLOGACIÓN**, en los términos acordados por no ser contrarios a derecho y no violar normas de orden público, en consecuencia, acuerda su **DEPÓSITO** y ordena hacer entrega a cada parte, de un (01) ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita, así como del presente Auto, debidamente firmado y sellado, a los fines legales pertinentes.

En Caracas, a los veintiún (21) días del mes octubre de dos mil ocho (2008).

ABOG. JESÚS MANUEL SILVA RIVAS

Director de Inspectoría Nacional
y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del
Sector Privado

Gobierno Bolivariano de Venezuela

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social

Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo Sector Privado

ACTA

En Caracas, a los dieciocho (18) días del mes de julio de 2008, siendo las 3:20 p.m., comparecen por ante el **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado, siendo atendidos por las Abogadas: **DEBORA ESPINOZA**, Directora de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado y **MAYERLING SOSA**, Jefa de la División de Contratación y Conflictos.- En representación de la empresa **C.A. CENTRAL BANCO UNIVERSAL**, los ciudadanos: **ELVIA AGUILAR**, C.I. N° 7.460.265, en su carácter de Vice-presidenta de Capital Humano y **PEDRO PALLOTTA**, C.I. N° 5.633.520, Abogado Asesor Laboral, por una parte y por la otra, en representación de los trabajadores, el **SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE C.A. CENTRAL, BANCO UNIVERSAL**, los ciudadanos: **JUAN MANUEL PÉREZ**, C.I. N° 6.255.210, Secretario General, **JUDITH IZQUIERDO**, C.I. N° 12.747.493, Secretaria de Organización, **IGNAURIS BOLÍVAR**, C.I. N° 13.289.744, Secretaria de Finanzas, **OLY GONZÁLEZ**, C.I. N° 7.082.951, Secretaria de Actas y Correspondencia, **MARJORIE GUZMAN**, C.I. N° 14.018.447, Vocal y **NELLY MURILLO**, C.I. N° 9.954.765, Vocal.- Seguidamente las partes de común acuerdo exponen: "Consignamos en este acto tres (03) ejemplares contentivos de un (1) original y dos (2) copias recaudos relativos a la Convención Colectiva de Trabajo debidamente suscrita entre ambas partes, la cual consta de CINCUENTA Y UN (51) cláusulas, las respectivas Formas "S", actas de asamblea, convocatorias, poderes y análisis de costo el cual asciende a Bs. F. 234.283.926; la misma tiene una duración de treinta y seis (36) meses, contados a partir del 1° de julio de 2008, amparará a un universo de un mil un (1.001) trabajadores, siendo la dirección de la empresa Matriz: Avenida San Felipe entre primera y segunda Transversal de la Castellana, Edificio Sede Central, Piso 3, Oficina Capital Humano, Teléfono. 0212-263-37-54.- Dirección de la Organización Sindical la misma Dirección con la diferencia que la oficina esta ubicada en el Piso 6.- Asimismo, solicitamos a este Despacho una vez verificada y analizada la presente Convención Colectiva de Trabajo proceda a impartirnos su respectivo Auto de Depósito.- Es todo" "Las Funcionarias del Trabajo que suscriben la presente acta, dejan constancia de haber escuchando la exposición que anteceden de recibir la documentación antes presentada por las partes previamente identificadas y en cuanto a la solución formulada, este Despacho proveerá lo conducente por Auto Separado de conformidad con la Ley que rigen la materia.- Es todo". Terminó.- Se leyó y conforme firma:

**POR EL MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL:**

POR LA EMPRESA C.A. CENTRAL BANCO UNIVERSAL:

**POR EL SINDICATO UNICO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA C.A.
CENTRAL BANCO UNIVERSAL:**

INDICE

CLAUSULA Nro. 1: DEFINICIONES

CLAUSULA Nro. 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLAUSULA Nro. 3: DURACIÓN DE LA CONVENCION

CLAUSULA Nro. 4: EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CLAUSULA Nro. 5: VIGENCIA DE CONDICIONES

CLAUSULA Nro. 6: CONVENCION COLECTIVA Y NUEVAS LEGISLACIONES

CLAUSULA Nro. 7: EDICION DEL CONTRATO

CLAUSULA Nro. 8: PRACTICAS ADMINISTRATIVAS

CLAUSULA Nro. 9: RELACIONES EMPLEADOS-BANCO.

CLAUSULA Nro. 10: CAJA DE AHORROS

CLAUSULA Nro. 11: VACACIONES

CLAUSULA Nro. 12: UTILIDADES

CLAUSULA Nro. 13: HORAS EXTRAORDINARIAS

CLAUSULA Nro. 14: POLÍTICA SALARIAL

CLAUSULA Nro. 15: GASTOS DE ALIMENTACION Y TRANSPORTE POR HORAS EXTRAS

CLAUSULA Nro. 16: SUBSIDIO PARA TRABAJADORES ESTUDIANTES

CLAUSULA Nro. 17: GASTOS DE TRANSPORTE PARA LOS MOTORIZADOS

CLAUSULA Nro. 18: PERMISO Y GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO

CLAUSULA Nro. 19: GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO

CLAUSULA Nro. 20: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS DE FALLECIMENTO

CLAUSULA Nro. 21: MONTEPÍO

CLAUSULA Nro. 22: GUARDERÍA INFANTIL

CLAUSULA Nro. 23: ÚTILES ESCOLARES

CLAUSULA Nro. 24: JUGUETES

CLAUSULA Nro. 25: BECAS PARA LOS TRABAJADORES Y/O CREDITOS EDUCATIVOS

CLAUSULA Nro. 26: POTADO DE RIESGO DE CAJA

CLÁUSULA Nro. 27: PLAN DE VIVIENDA

CLAUSULA Nro. 28: PLANES VACACIONALES.

CLAUSULA Nro. 29: UNIFORMES Y EQUIPOS DE TRABAJO

CLAUSULA Nro. 30: ANIVERSARIO

CLAUSULA Nro. 31: COOPERATIVAS Y PROVEEDURÍAS

CLAUSULA Nro. 32: PERMISOS

CLAUSULA Nro. 33: RETIRO DE INDEMNIZACIONES

CLAUSULA Nro. 34: SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CLAUSULA Nro. 35: SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES

CLAUSULA Nro. 36: PÓLIZA COLECTIVA DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGIA Y MATERNIDAD (H.C.M.)

CLAUSULA Nro. 37: AYUDA HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD

CLAUSULA Nro. 38: CUMPLIMIENTO CON LAS NORMAS DEL BANCO.

CLAUSULA Nro. 39: SUSTITUCIONES TEMPORALES

CLAUSULA Nro. 40: ACTIVIDADES DEPORTIVAS

CLAUSULA Nro. 41: EVALUACIÓN DE EFICIENCIA

CLÁUSULA Nro. 42: ESTABILIDAD

CLAUSULA Nro. 43: REPRESENTACIÓN SINDICAL

CLAUSULA Nro. 44: COMUNICACIONES

CLAUSULA Nro. 45: CARTELERA

CLAUSULA Nro. 46: CUOTAS SINDICALES

CLAUSULA Nro. 47: CONTRIBUCIÓN DEL PRIMERO DE MAYO

CLAUSULA NO. 48: FIDEICOMISO ESPECIAL DE AHORROS

CLAUSULA Nro. 49: SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE HUELGA

CLAUSULA Nro. 50: PRIMEROS AUXILIOS

CLAUSULA Nro. 51: CRÉDITOS PARA ADQUISICION DE VEHÍCULOS

CLAUSULA Nro. 1
DEFINICIONES

Para la más fácil, segura y correcta interpretado y aplicación del presente Contrato, las partes convienen en establece las siguientes definiciones:

BANCO: Este término indica a “**C.A. CENTRAL BANCO UNIVERSAL**”.

SINDICATO: Este término se refiere al **SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE "C.A. CENTRAL BANCO UNIVERSAL"**, quien suscribe este **CONTRATO** en representación de los trabajadores que prestan sus servicios en el Banco.

EMPLEADOS O TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: Este término se refiere a los empleados al Servicio del Banco en todo el territorio nacional, exceptuando a los identificados en la Cláusula Nro. 4 "Efectos de la Convención Colectiva de Trabajo".

PARTES: Este término identifica al Banco y a sus Trabajadores representados por la Organización Sindical, quienes suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CONTRATO: Este término se refiere a la presente Convención Colectiva que rige las relaciones laborales entre C.A. Central Banco Universal, la cual mejora las condiciones de trabajo contenidas en contratos anteriores. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 512 de la LOT, las partes convienen en la posibilidad de modificar o sustituir cláusulas establecidas por otras, aún cuando sean de naturaleza distinta, siempre que, en su conjunto, consagren beneficios que sean más favorables a los trabajadores y trabajadoras.

CÓDIGO DE ETICA: Es el conjunto de normas que contienen los principios éticos y morales que regulan la conducta que en todo momento deben orientar el desempeño personal e institucional de los empleados del BANCO, por lo que son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras y se consideran formando parte del presente contrato colectivo de trabajo.

REPRESENTANTES: Este término se refiere a las personas naturales o jurídicas debidamente autorizadas para ejercer la representación, tanto del BANCO como del SINDICATO.

SALARIO: Este término se refiere a la remuneración que recibe el Trabajador y la Trabajadora a cambio de la labor ordinaria que ejecuta, conforme a lo establecido en los artículos 129, 131, 133 y 135 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

SALARIO BÁSICO: Se entiende por salario básico la remuneración mínima y fija devengada mensualmente por los trabajadores, establecida para cada cargo dentro de la estructura salarial del BANCO.

SALARIO NORMAL: Este término indica la remuneración devengada por el Trabajador en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios, conforme a lo dispuesto en el Parágrafo Segundo del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. Quedan por tanto excluidos del mismo, las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que la Ley Orgánica del Trabajo y el presente contrato colectivo consideren que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo.

SALARIO DIARIO: Se entenderá como la treintava parte del salario básico o salario normal, según el caso, percibido en un mes.

SALARIO DE EFICACIA ATÍPICA: Es la cuota parte del salario excluida de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones e indemnizaciones surgidas de la relación de trabajo, fueren de fuente legal o convencional, conforme lo establece el Parágrafo Primero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y 51 de su Reglamento.

SALARIO HORA ORDINARIA: Se entenderá como la alícuota resultante de dividir el salario diario devengado entre el número de Horas de jornada diaria. (ORDINARIA).

CLAUSULA Nro. 2

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para todos los efectos de este Contrato se elige como domicilio especial a la ciudad de Caracas, a cuya Jurisdicción declaran las partes someterse. De este documento se hacen seis (06) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. Como el presente Contrato se aplicará en todos y cada uno de los Estados donde el Banco tenga agencias, oficinas o sucursales, una vez depositado por ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado del Ministerio del Poder Popular para el trabajo y Seguridad Social con sede en Caracas, será depositado posteriormente en la Inspectorías del Trabajo de los Estados, a los cuales será extendido el referido y único Contrato, procedimiento que se cumple en acatamiento a las disposiciones legales que ordenan celebrarlo por jurisdicción de cada Inspectoría.

Las partes aclaran que se trata de un solo contrato y, que por lo tanto las cláusulas tienen un contenido nacional y global.

CLAUSULA Nro. 3

DURACIÓN DE LA CONVENCION

Las partes aprueban la duración de Tres (3) años efectivos contados a partir del 01/07/2008 al 30/06/2011 y continuara en vigencia hasta tanto se suscriba y se homologue una nueva convención. Es acuerdo entre las partes, que podrán iniciar las negociaciones de una nueva convención, tres (3) meses antes del vencimiento del presente contrato.

CLAUSULA Nro. 4
EFFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención surtirá efectos entre Banco y sus trabajadores y trabajadoras que presten servicios en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela y regula las condiciones de trabajo en las labores que ejecuten los trabajadores y trabajadoras, (entre las partes)

Las partes acuerdan que no son aplicables los beneficios que se deriven de esta Convención a:

4.1.- Los aprendices que define el artículo 13 de la Ley del INCE;

4.2: Los trabajadores y trabajadoras a tiempo determinado cuyas condiciones y beneficios se especificarán en sus respectivos contratos.

4.3.- Los pasantes de Institutos Educativos y de los convenios con FUNDEI.

4.4.- Los del programa Becas Salario y otros de similar naturaleza, ya que a los mismos se le aplicarán las normas que rijan cada materia.

4.5: También queda excluido el personal que se desempeña en cargos de Dirección, Supervisión o Representantes de Patrono según lo establecido en los artículos 42, 45 y 51 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

CLAUSULA Nro. 5
VIGENCIA DE CONDICIONES

Las partes convienen que se mantendrán en vigencia todas aquellas condiciones favorables a sus Empleados que no hayan sido modificadas, mejoradas o superadas en esta Convención Colectiva.

Así mismo, declaran que esta Convención Colectiva representa la intención de las Partes y se obligan a su estricto cumplimiento. Sin embargo, de producirse una reforma legal, reglamentación, decretos o resoluciones presidenciales que generen cambios en esta Convención Colectiva, las mismas serán objeto de análisis y revisión en su implementación, a fin de evitar pagos o contribuciones dobles o recurrentes.

CLAUSULA Nro. 6
CONVENCIÓN COLECTIVA Y NUEVAS LEGISLACIONES

Si entrara en vigencia una reforma legal que en cualquier forma conceda al personal mejores beneficios que los establecidos esta convención, la cláusula o cláusulas superadas por la reforma legal, quedarán nulas y sin efecto, considerándose que han sido sustituidas por el beneficio legal, sin que puedan pretenderse, en ningún caso, acumular contractual al legal.

Si el beneficio legal no llega a superar al contractual, este último mantendrá su vigencia únicamente para sustituir al legal.

A los efectos de esta cláusula para la comparación y cuantificación de los beneficios

legales con los contractuales, se atenderá a la naturaleza del beneficio y no al nombre o título que se le designe a la cláusula, si fuere el caso o a la reforma legal.

En el caso de reformas legales, reglamentaciones, decretos o resoluciones presidenciales que generen obligaciones económicas para el Banco, las mismas serán objeto de análisis y revisión en su implementación a fin de evitar pagos o contribuciones dobles o recurrentes.

CLAUSULA Nro. 7
EDICIÓN DEL CONTRATO

El Banco se compromete a editar la Convención Colectiva en número suficiente para ser repartida entre los Empleados.

CLAUSULA Nro. 8
PRACTICAS ADMINISTRATIVAS

Las prácticas administrativas, referidas a la Administración del Personal del Banco deberán adecuarse al régimen contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, Reglamentos y demás disposiciones legales.

CLAUSULA Nro. 9
RELACIONES EMPLEADOS-BANCO.

Con el propósito de establecer y mantener las mejores relaciones entre las Partes, el Banco se compromete a tratar inicialmente con sus Empleados, dentro de un clima de mutuo respeto y receptividad, todos los asuntos que se relacionen con el significado y aplicación de cualquiera de las Cláusulas de este Contrato, así como también en lo referente a las condiciones de trabajo.

Las Partes ratifican su compromiso de empeñar todo su interés, dedicación y voluntad, a fin de resolver satisfactoriamente los problemas que surjan entre ellos, en razón de la especial naturaleza de las actividades del Banco y su necesaria Confidencialidad.

Las partes convienen en establecer la negociación directa entre ellas, como un modo de auto composición de los conflictos colectivos de trabajo. En tal virtud y de conformidad con lo establecido en el literal "b" del artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se creará una Mesa Conciliadora integrada por seis (6) miembros. Tres (3) designados por EL BANCO y tres (3) designados por EL SINDICATO. Un representante de la Vicepresidencia Corporativa de Capital Humano actuará como Coordinador de la Mesa.

Parágrafo Primero: Las Mesas Conciliadoras serán instancias de mediación, ante las cuales podrá dirigirse mediante escrito, cualquier trabajador cuando crea lesionados los derechos que le otorga esta convención.

Parágrafo Segundo: Los trabajadores y trabajadoras no podrán intentar válidamente ninguna acción ante la jurisdicción administrativa o judicial sin haber efectuado previamente la gestión conciliatoria ante la Mesa Conciliadora.

Parágrafo tercero: La Mesa Conciliadora estará obligada a cumplir su cometido dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, una vez introducida la de solicitud de conciliación. El resultado

será comunicado de inmediato al reclamante.

De las actuaciones de esta Mesa se levantará ACTA y se formará expediente.

El solicitante tendrá derecho a obtener a su costo, copias de las actas o de todo el expediente.

La mesa se reunirá, siempre y cuando haya materia sobre la cual decidir.

CLAUSULA Nro. 10
CAJA DE AHORROS

El Banco conviene en crear y mantener una caja de ahorros en beneficio de sus trabajadores con la finalidad de enseñarles e incentivar en ellos la cultura del ahorro y garantizarles un fondo de reserva para casos excepcionales.

Los aportes a la Caja de ahorro se realizarán de la siguiente manera:

- Después del primer mes de ingreso del Empleado, tal y como está previsto en el Artículo 5to. De los Estatutos de la Caja de Ahorros de los Empleados de "C.A. Central Banco Universal (C.A.C.B.U.) EL BANCO aportará como cuota ordinaria un diez por ciento (10%) del SUELDO BÁSICO, hasta que el Empleado cumpla tres (03) años de servicio en el Banco.

- Después de tres (03) y hasta siete (07) años de servicio, el Banco aportará un doce por ciento (12%), y :

- Después de ocho (08) o más años de servicios, el catorce por ciento (14%).

En todos los casos, el Empleado deberá aportar igual cantidad.

Adicionalmente, el Banco efectuará aportes extraordinarios del seis punto dieciséis por ciento (6.16%) del SUELDO BÁSICO devengado por el Empleado en cada mes completo efectivamente trabajado, sometido a las siguientes condiciones:

a) Se harán acreedores del beneficio aquellos Empleados que tengan trece (13) meses consecutivos, por lo menos, inscritos o reinscritos en la Caja de Ahorro (C.A.C.B.U.) y que se encuentren activos en la fecha en que se hagan efectivos los aportes extraordinarios.

b) Los aportes extraordinarios del seis punto dieciséis por ciento (6.16%) se calcularán los días 30 de marzo y 30 de septiembre, y comprenderán los meses transcurridos en los períodos siguientes:

b-1) Del 01 de octubre al 30 de marzo

b-2) Del 01 de abril al 30 de septiembre

c) El período comprendido por el disfrute vacacional, a los efectos de esta Cláusula, se computará como tiempo efectivamente trabajado.

d) Si el período a aportar por el Banco comprende meses donde el Empleado no es acreedor al beneficio y meses donde se hace acreedor al beneficio, el abono se efectuará sólo por los meses en los cuales es acreedor al beneficio de los aportes extraordinarios, siempre y cuando se encuentran cubiertas las disposiciones anteriores.

Los aportes extraordinarios se abonarán efectivamente el 30 de abril y el 30 de octubre, según corresponda.

Las Partes convienen que los trabajadores y las trabajadoras podrán realizar retiros eventuales sobre sus haberes, plenamente justificados, previa solicitud y consignación de la documentación correspondiente dirigida a la Directiva, dejando a salvo los casos de comprobada emergencia.

Se aclarara que los aportes del Banco, ya sean Ordinarios o Extraordinarios a la Caja de Ahorros, en ningún caso podrán ser considerados Salario, conforme a lo establecido en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo y el Reglamento sobre Remuneración.

CLAUSULA Nro. 11 **VACACIONES**

El Banco conviene en conceder días hábiles remunerados de disfrute de vacaciones, atendiendo a los años completos de servicio según se detallan en la tabla siguiente:

AÑOS COMPLETOS DE SERVICIO	DÍAS HÁBILES DE DISFRUTE
1	16
2	17
3	19
4	20
5	22
6	23
7	24
8	26
9	28
10 o más	30

El Banco cancelará los salarios por días de disfrute de acuerdo a lo previsto en el Artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo y el definido en la Cláusula Nro. 01 "Salario Normal", y serán cancelados el último día hábil anterior al inicio de vacaciones.

Los Trabajadores podrán acogerse a lo dispuesto en el párrafo único del Artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual señala que el Trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado. Sin embargo, los días adicionales a los quince (15) días hábiles establecidos en el señalado artículo se contarán a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, o sea, a partir del periodo 01-05-91.

El Banco cancelará una bonificación con motivo de las referidas vacaciones, al momento de salir el Empleado a disfrutarlas, según la siguiente escala:

AÑOS COMPLETOS DE SERVICIO	DIAS DE BONIFICACIÓN
1	11
2	12
3	15
4	17
5	21
6	23
7	25
8	27
9	29
10	33
11	35
12 a 14	36
15 o más	37

Al incorporarse el Trabajador del disfrute del período de vacaciones, el Banco se compromete a cancelar un Bono de Regreso de vacaciones de doce (12) días hábiles, calculado a razón del Salario Básico, durante el primero y segundo año del presente contrato; y para el tercer año, el Bono de Regreso de vacaciones será de catorce (14) días hábiles, calculado igualmente a Salario Básico. El Bono de regreso de vacaciones se concederá como un subsidio, ya que con motivo de las actividades recreativas vacacionales, los gastos de Empleado se incrementan, por lo que, las partes acuerdan que el bono no podrá en ningún caso ser considerado salario para el cálculo de cualquier (beneficio expresado en la Convención Colectiva, ni para ningún beneficio previsto en las disposiciones legales.

Todos los pagos contemplados en esta cláusula, incluyen y comprenden los pagos y bonificaciones previsto en el Artículo 219 y 223 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente por concepto de vacaciones y bono vacacional, anuales y legales.

CLAUSULA Nro. 12

UTILIDADES

El Banco conviene en garantizar el pago a sus trabajadores por concepto de utilidades anuales y legales, previstas en la Trabajo, su reglamento y demás disposiciones legales aplicables de acuerdo a las siguientes especificaciones fundamenta vigencia del contrato:

ANTIGÜEDAD POR ANOS COMPLETOS	DÍAS ESTIMADOS A BONIFICAR
01	95
02	100
03	120
04 o mas	122

Para el personal que no haya prestado servicios durante todo el ejercicio económico, el Banco cancelará las utilidades en proporción con el tiempo de servicio prestado calculados por meses completos calendarios de servicios.

Los trabajadores recibirán este beneficio durante la segunda quincena del mes de Noviembre de cada año y se tomará como base para el cálculo del monto a recibir: el promedio del salario básico que perciba el Trabajador durante el último ejercicio económico, con exclusión del salario de eficacia atípica, más el promedio de los conceptos devengados por: Sobretiempo Bono Nocturno, Bono Vacacional, Asignaciones Fijas y Sustituciones Temporales.

El Trabajador durante el ejercicio económico podrá requerir por préstamo calculado sin intereses con garantía de las utilidades anuales, hasta el noventa por ciento (90%) de lo acumulado en el pasivo por concepto de participación en los beneficios o utilidades", siempre y cuando lo justifique y lo plantee por escrito.

El referido préstamo será cancelado en el pago de las utilidades anuales del ejercicio económico.

Las partes convienen que en el caso de las terminaciones de servicio, las Utilidades se cancelarán en proporción a los meses completos calendarios de servicio prestado durante el último ejercicio económico trabajado y la doceava parte de estas se considerará salario para los efectos del cálculo de la prestación de antigüedad que le corresponda al Trabajador con motivo de la terminación de la relación del Trabajo.

El pago de las Utilidades podrá hacerse efectivo en un plazo máximo de SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha de egreso del Trabajador.

CLAUSULA Nro. 13 **HORAS EXTRAORDINARIAS**

El Banco considera y reconoce el principio legal de que el Trabajo debe ser planificado y el sobretiempo debe ser limitado.

Sin embargo por vías de excepción establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo y el Banco de acuerdo a su Política de Sobretiempo se compromete a cancelar las Horas Extras Diurnas con un recargo de SESENTA Y CINCO POR CIENTO (65%) sobre el Salario convenido para la hora Ordinaria Diurna, el Sobretiempo Nocturno se cancelará con un recargo adicional de CINCUENTA Y CUATRO POR CIENTO (54%) sobre el Salario convenido para la Hora de

Sobretiempo Diurna.

Cuando el trabajador realice un trabajo durante un día feriado legal o feriado bancario, el Banco reconocerá el pago doble de la Hora de Sobretiempo Diurna y un pago triple cuando se trabaje en un día Domingo que coincida con un día feriado legal o feriado bancario.

Las partes acuerdan que el sobretiempo se cancelará a partir de la fracción superior a treinta minutos.

CLAUSULA Nro. 14
POLÍTICA SALARIAL

El Banco procurara mantener una Política Salarial que se fundamente en la Antigüedad, Contribución y Méritos en el trabajo, a través de revisiones salariales en un período que no exceda de un año y se aplicará durante el mes de Enero de cada año a través de un incremento lineal y en el mes de Julio de cada año se aplicara el complemento de este aumento anual basado en los resultados de la evaluación de desempeño.

Las partes convienen en que el mínimo aumento anual será la resultante de aplicar el Treinta por ciento (30%) al índice de inflación estimado por el Banco Central de Venezuela para el año respectivo.

Serán beneficiarios sólo los trabajadores que resulten evaluados como: Excelentes, Muy Buenos, Buenos, Suficientes.

Las partes convienen que no se les aplicará ningún aumento a los siguientes casos:

- a.) Al personal que no haya obtenido las calificaciones previstas anteriormente.
- b.) Al personal que se encuentre suspendido por cualquiera de las -causales previstas en el Artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- c.) Al personal que se encuentra disfrutando el período pre y post natal y licencia de paternidad.

A los empleados que se encuentren en cualquiera de las condiciones de los puntos b y c, a los 30 días hábiles después de reincorporarse se les realizará la Evaluación de eficiencia y dependiendo de los resultados obtenidos tal como se señala en el Párrafo 3ro., se estudiará la posibilidad de otorgar el aumento.

Las partes convienen en aclarar que en caso de que se decrete un aumento salarial, los empleados no podrán pretender la acumulación de tales aumentos con el aquí contractualmente convenido.

Las partes acuerdan que quedan exceptuados de la aplicación de éste porcentaje, los Trabajadores que obtengan una calificación en la Evaluación de Desempeño de "Insuficientes", toda vez que el presente incremento salarial tiene como único objeto, reconocer el trabajo desempeñado con capacidad y eficiencia.

Las partes acuerdan que para el año 2008 se aplicará el aumento anual de acuerdo al acta firmada de fecha 18 de Enero del 2008, la cual se entiende como formando parte integrante

de esta convención colectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes convienen en implementar un esquema salarial por eficacia atípica a partir de los incrementos salariales salarial, adicional a la política salarial, hasta de un VEINTE por ciento (20%) del salario con eficacia atípica, contenido en el párrafo primero del artículo de la ley 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. En tal virtud las partes convienen en excluirlo de la base de cálculo de los beneficios y prestaciones que surjan de la relación de trabajo, tales como prestación antigüedad, vacaciones, utilidades, indemnización por despido injustificado, indemnizaciones por responsabilidad objetiva, daño moral y material, bonos, y en aquellos conceptos, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, sin embargo las partes pactan que dicho salario si se tomará como base de cálculo, exclusivamente para el bono vacacional, horas extras, bono nocturno y bono post vacacional.

Las partes acuerdan igualmente que el salario con eficacia atípica no se tomara como parte integrante para la limitación de salario exigida por la Ley para el beneficio de cesta ticket y guardería infantil.

CLAUSULA Nro. 15

GASTOS DE ALIMENTACION Y TRANSPORTE POR HORAS EXTRAS

Cuando un trabajador, por razones determinadas por el Banco, tenga que prestar servicios en su tiempo de descanso, en la noche, después de las 7:00 p.m., siempre y cuando la jornada concluya a las 5:00p.m., y en los casos de trabajos extraordinarios en días feriados legales y/o bancarios con un mínimo de seis (06) horas, el Banco conviene en cancelarle por concepto de comida o alimentación el valor de un cestaticket.

En los casos de los operadores del área de Informática y Trabajadores por turno, se cancelarán los montos establecidos para la alimentación solo cuando trabajen sobretiempo u horas extras por un período mayor de SEIS (06) horas diarias.

Así mismo, cancelará por gastos de transporte cuando el sobretiempo se efectúe después de las 7:00 p.m., y termine antes de las 10:00 p.m.:

- QUINCE BOLÍVARES FUERTES CON 00/100 CÉNTIMOS (BsF. 15,00) para el 1er año de vigencia de la convención.
- VEINTE BOLÍVARES FUERTES CON 00/100 CÉNTIMOS (BsF. 20,00) para el 2do año de vigencia de la convención.
- VENTICINCO BOLÍVARES FUERTES CON 00/100 CÉNTIMOS (BsF. 25,00) para el 3er año de vigencia de esta convención. Si el mismo se terminara después de las 10:00 p.m., para la Zona I, II y III el Banco pagara:
- Cuarenta Bolívars Fuertes (BsF. 40,00) para el 1ero y 2do año de vigencia de la convención.
- Cuarenta y cinco Bolívars Fuertes (BsF. 45,00) a partir del 3er año de la convención. Para la Zona IV el Banco pagara:
- Veinte Bolívars Fuertes (BsF. 20,00) para el 1ero y 2do año de vigencia de la convención.

-Veinticinco Bolívares Fuertes con (BsF. 25,00) a partir del 3er año de vigencia esta convención.

Quedarán exceptuados de esta Cláusula los Trabajadores beneficiarios de los programas comedores, alimentación, transporte o la norma que Sustituya al beneficio; pero siempre aplicará la norma o el beneficio que más favorezca al Trabajador.

CLAUSULA Nro. 16

SUBSIDIO PARA TRABAJADORES ESTUDIANTES

El Banco concederá a sus Empleados con más de dos años de servicio ininterrumpidos, un subsidio único anual, como estímulo para que continúe sus estudios de acuerdo a las siguientes especificaciones:

1.- El Empleado deberá aprobar cualquier año de Educación Técnica o Educación Superior Universitaria y para optar al beneficio deberá consignar las notas aprobadas, y las materias inscritas de acuerdo al régimen de estudio (semestre o trimestre).

2.- El subsidio se cancelará por una sola vez al finalizar el año aprobado o en el caso de semestre el equivalente a un año académico.

3.- Los subsidios se cancelarán de acuerdo a la siguiente escala:

NIVEL EDUCATIVO	1er año contrato Bs F	A partir del 2do año contrato Bs F
Técnico Superior	100	150
Superior Universitario	150	200

4.- Quedan excluidos de esta cláusula los beneficiarios de la Cláusula Nro. 24 "Becas para los Trabajadores y/o Créditos Educativos".

CLÁUSULA Nro. 17

CASTOS DE TRANSPORTE PARA LOS MOTORIZADOS

El Banco contribuirá con los gastos de mantenimiento y combustible del vehículo para aquellos trabajadores que se desempeñan como mensajeros motorizado con moto propia y cancelará hasta BOLIVARES FUERTES CINCUENTA (BsF. 50,00) mensuales, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva y BOLÍVARES SESENTA (BsF. 60,00) mensuales, para el segundo año de vigencia de esta Convención.

Para gozar de este beneficio el Trabajador deberá consignar las facturas debidamente canceladas y el referido pago se reembolsará durante los primeros DIEZ (10) días del mes siguiente, y se pagará proporcionalmente a los días efectivos de trabajo. Este pago incluye y comprende lo dispuesto en el Artículo Nro. 372 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo.

Las partes aclaran que éste concepto no formará parte del Salario.

CLAUSULA Nro. 18**PERMISO Y GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO**

El Banco concederá a los Trabajadores con antigüedad superior a seis meses (06), un permiso remunerado de CINCO (05) días hábiles a aquellos trabajadores que contraigan nupcias por civil, y cancelará una gratificación Especial de BOLÍVARES FUERTES CIENTO VEINTE (BsF. 120,00).

Los días de permiso podrá posponerlo el Trabajador hasta la fecha del matrimonio Eclesiástico, previa notificación realizada por escrito.

Para el cobro de la Gratificación Especial, el trabajador deberá presentar al Banco copia del Acta de Matrimonio en el transcurso de los CUARENTA (40) días siguientes a la celebración del mismo. Si ambos Contrayentes fueran empleados, cada uno de ellos tendrá derecho a los beneficios de esta Cláusula.

CLAUSULA Nro. 19**GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO**

El Banco conviene en conceder por una sola vez ayuda de Bolívares Fuertes CIENTO CUARENTA EXACTOS (BsF. 140,00) para el 1er. año de vigencia y Bolívares Fuertes CIENTO SESENTA EXACTOS (BsF. 160,00) para el 2do. año de vigencia de la convención, por cada hijo vivo que le nazca al Empleado, y tenga una antigüedad igual o superior a un (01) año de servicio en la Banco.

En caso de que ambos padres sean Empleados del Banco, este beneficio se cancelará a uno solo de ellos, preferiblemente a la Empleada. Este beneficio será cancelado previa presentación de la partida de nacimiento.

Se concederá un permiso o licencia de paternidad de catorce (14) días continuos remunerados al padre, contados a partir de la fecha de nacimiento de su hijo o hija. A tal efecto, el trabajador deberá presentar ante la Vicepresidencia de Capital Humano el certificado médico del nacimiento del hijo, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor de acuerdo a lo establecido en la Ley para Protección de las Familias, La Maternidad y La Paternidad.

CLAUSULA Nro. 20**PERMISO Y CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS DE FALLECIMIENTO**

El Banco conviene que en caso de fallecimiento del padre, madre, hijo (s) cónyuge o concubina y hermano que figuren como tales en los registros del Banco, se concederá al Trabajador un permiso remunerado por TRES (03) días hábiles cuando el deceso ocurriera en la localidad donde presta servicios el Trabajador. Cuando el deceso ocurra fuera de la localidad en el territorio nacional, CINCO (05) días hábiles y si el mismo llegare a ocurrir en el extranjero, DIEZ (10) días continuos y cuando se trate de defunción de abuelos el permiso se otorgará solo por dos días continuos. El permiso se concederá solo a partir de la fecha del fallecimiento y se deberá ejercer en forma inmediata. Para la posterior verificación de estos permisos, el trabajador deberá presentar en un lapso de TRES (03) meses, fotocopia de la certificación de la defunción del familiar.

Así mismo, el Banco otorgará una ayuda de TRESCIENTOS BOLÍVARES FUERTES. (BsF. 300,00), cuando se produzca el fallecimiento de cualquiera de los familiares antes identificados, padre, madre, hijo(s), cónyuge o concubina a excepción de los hermanos, salvo que sean menores de 16 años de edad y que dependan económicamente del Trabajador.

Para el cobro de esta ayuda el TRABAJADOR deberá presentar a el Banco, la correspondiente copia de la factura de los gastos fúnebres y copia certificada de la partida de defunción en el transcurso de un (01) mes, contado a partir de la fecha del deceso.

En caso de muerte del TRABAJADOR, el Banco contribuirá con la Cantidad de MIL QUINIENTOS BOLÍVARES FUERTES CON 00/100 CÉNTIMOS (BsF. 1.500,00) como ayuda para sus gastos de entierro.

Esta contribución se cancelará a cualquiera de los familiares que se encuentren especificados en el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y que presente original de la factura cancelada de los gastos fúnebres, dentro de los treinta (30) días siguientes contados a partir de la fecha del deceso del trabajador.

CLAUSULA Nro. 21

MONTEPÍO

Cuando fallezca un trabajador que tenga mas de tres (3) meses de servicio ininterrumpido para el Banco o algunos de sus familiares: cónyuge, padres o hijos menores de 24 años, solteros dependientes del trabajador y que se encuentren inscritos en los registros del Banco, los trabajadores convienen en otorgarles una ayuda solidaria que estará conformada de la siguiente manera:

a) Cada trabajador contribuirá con la cantidad de UN BOLÍVAR FUERTE CON 50 CÉNTIMOS (Bs.F. 1,50), que será descontada del salario mensual de cada empleado en el mes que ocurra el fallecimiento de algunos de los familiares descritos en el párrafo anterior. Esta ayuda será entregada directamente al trabajador previa presentación de Acta de Defunción.

b) En caso de que el fallecido sea el trabajador, el aporte por empleado será de TRES BOLÍVARES FUERTES (Bs.F.3,00), igualmente descontado del Salario mensual en el mes que ocurra el fallecimiento y será entregada al cónyuge, hijos o padres inscritos en los registros de Banco, previa presentación de los comprobantes respectivos y del Acta de Defunción.

Esta cláusula entrará en vigencia a partir de la firma de la Convención Colectiva.

CLAUSULA Nro. 22

GUARDERÍA INFANTIL

El Banco se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento en materia de Guarderías Infantiles.

CLAUSULA Nro. 23

ÚTILES ESCOLARES

El Banco concederá a sus trabajadores con más de ocho meses de servicios ininterrumpidos una ayuda anual para la adquisición los Útiles Escolares de los hijos de los

Trabajadores.

El pago de esta ayuda se efectuará según las siguientes especificaciones:

NIVEL EDUCATIVO	1er Año Contrato BsF	A partir del 2do Año Contrato BsF.
PREESCOLAR Y BASICO	70,00	100,00
BACHILLERATO	90,00	150,00
SUPERIOR O UNIVERSITARIA	120,00	200,00

Para obtener este beneficio, el hijo dependiente del Trabajador, deberá estar inscrito en los registros del Banco y el Empleado deberá consignar fotocopia de la boleta de aprobación o notas del año anterior, salvo caso preescolar y constancia de inscripción.

Este beneficio prescribirá a los tres (03) meses después de realizada la inscripción.

Este concepto no formará parte del salario.

CLAUSULA Nro. 24

JUGUETES

El Banco conviene en continuar obsequiando en época Navideña, juguetes a los hijos de los trabajadores, no mayores de 12 años, mediante la provisión o entrega al trabajador de un juguete, o a través de cupones, ticket o tarjeta electrónica destinada a tal fin.

CLAUSULA Nro. 25

BECAS PARA LOS TRABAJADORES Y/O CREDITOS EDUCATIVOS

El Banco propiciará el mejoramiento y desarrollo de sus Empleados igualmente implementará planes de carrera en áreas o sectores de interés para el Banco; y contribuirá en lo posible a ello, sin perjuicio en ningún caso del cabal cumplimiento del número diario de horas de trabajo.

A tal fin, conviene en mantener un Plan de Becas para los Empleados con perfiles idóneos, que estén sujetos a los referidos planes y que deseen seguir estudios en Institutos Privados de Educación: Secundaria, Técnica, Superior y cursos de especialización en las áreas de Banca, Finanzas, Servicios, Ahorro y Préstamo e Informática. Los mismos deberán tener una duración mayor de un año y responderán a los planes y crecimiento del Banco.

Los beneficiarios de este Plan de Becas serán aquellos Empleados que tengan una antigüedad no menor de dos (02) años de servicios ininterrumpidos, que estudien en Instituciones privadas y el plan solo cubrirá lo correspondiente a la matrícula y mensualidad. El Plan de Becas se concibe anual y los Trabajadores para participar en el mismo, deberán concursar cada año independientemente del régimen de estudio. El Empleado en este caso, deberá inscribirse en el referido Plan cada año y un comité de Beca evaluará los recaudos presentados por el Trabajador y

seleccionará los beneficiarios al Plan de Beca.

El comité de Beca estará integrado por cuatro (04) miembros; dos (02) serán fijos y representarán a las partes integrantes de la Convención Colectiva y los otros dos (02) miembros serán seleccionados al azar por los miembros fijos.

El comité se instalará cuando el caso lo requiera y dentro de sus funciones entre otras destacan:

- Seleccionar cada año a los becarios
- Velar por el cumplimiento de la Cláusula y del Reglamento de Becas.
- Revisar y aprobar el Reglamento de Becas.

El Banco aprobará hasta un máximo de 60 becas anuales para el 1er año del contrato, 80 becas para el 2do año y 90 becas para el tercer año de vigencia, y pagará sólo el cincuenta por ciento (50%) y el Empleado pagará igual porcentaje, pero en ningún caso, los aportes del Banco excederán de Bolívars CUATROCIENTOS BOLÍVARES FUERTES ANUALES (BsF. 400,00) por cada beca. En los casos de regímenes parciales (semestre, trimestres o bimestres) este monto se dividirá entre doce (12) y se multiplicará por el número de meses según corresponda el estudio.

En los casos de deserciones o abandono de los estudios, en el trimestre, semestre o año escolar según el régimen de estudio, el empleado reembolsará el cien por ciento (100%) de lo cancelado por el Banco. Se exceptúa de esta condición la enfermedad grave del trabajador siempre y cuando, esté avalado por un médico del I.V.S.S. o por el médico que designe el Banco.

Al término de la carrera o del grado exigido en el párrafo segundo de esta cláusula, el Banco conviene en cancelarle, además, una cantidad equivalente al cien por ciento (100%) de las contribuciones parciales que ella efectuó de conformidad con lo establecido en el Reglamento interno de Becas.

Las partes acuerdan que si el beneficiario durante sus estudios o al concluir los mismos, el Trabajador renuncia voluntariamente o se produce un despido justificado, deberá reintegrar el cincuenta por ciento del total de las contribuciones efectuadas por el Banco, siempre y cuando no haya prestado servicios por el doble del tiempo de la duración de la Beca.

Las partes convienen que tanto el Empleado como el Banco, son beneficiarios de los conocimientos adquiridos y, en ningún caso, los montos equivalentes al cincuenta por ciento (50%) de los gastos, ni el otro cien por ciento (100%) del reembolso al culminar los estudios, podrán ser considerados para ningún efecto como Salario, ya que los mismos serán destinados exclusivamente para cubrir parte de las matrículas y mensualidades; sujetos a presentación de factura, notas o cualquier disposición establecida en el Reglamento interno de Becas

Cuando el trabajador no cuente con recursos económicos para el pago de la matrícula y mensualidades, podrá optar a un crédito Educativo, siempre y cuando no sea beneficiario del Plan de Beca.

A tal fin, el Banco creará y mantendrá un plan para el otorgamiento de Créditos Educativos con intereses, ajustado a lo establecido en la Ley General de Bancos y otras

Instituciones Financieras, así como lo previsto en la Ley y Normas de Operaciones del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo y otros de ; similar naturaleza. Estos Créditos se concederán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

A) Asignar un monto anual por la cantidad de Bolívares Fuertes QUINCE MIL EXACTOS (Bs.F. 15.000,00)" no acumulables de un año a otro, por cada año de vigencia de la Convención Colectiva.

B) Los beneficiarios de estos Créditos serán aquellos trabajadores con Evaluaciones de Actuación igual o superiores a "Buenos", y que tengan una antigüedad mayor de dos (2) años de servicio ininterrumpidos.

C) Las partes convienen en instalar un Comité de Selección para el otorgamiento de los Créditos Educativos. Este Comité estará integrado por TRES (03) miembros.

El comité atendiendo a la cantidad señalada en el punto A., o lo que quede de ella, y fundamentándose en el punto B. de esta Cláusula, seccionará a los beneficiarios de acuerdo a los méritos del Trabajador, su antigüedad y a su nivel socioeconómico, a tal efecto se construirán tablas en puntos para la referida selección.

D) Los Créditos sólo se otorgarán para el pago de matrículas y mensualidades (total o parcial) por año, semestre o trimestre y en ningún caso será por el total de la carrera, y el monto anual no excederá de Bolívares Suertes CUATROCIENTOS EXACTOS (Bs.F 400,00) y deberá prorratearse por meses, según se trate el estudio.

E) El pago del Crédito se efectuará por descuentos en Nómina mensual, y este nunca podrá ser considerado salario ya que su fin es estimular los estudios y el crecimiento profesional del Trabajador.

F) Para el reembolso del Crédito, el trabajador deberá consignar las notas obtenidas en las materias cursadas, durante los primeros treinta (30) días siguientes a la culminación del año, semestre o trimestre. Estas notas se promediarán y el reembolso se efectuará de la siguiente manera:

PROMEDIO DE NOTAS	INTERESES (*)	REEMBOLSO DEL CAPITAL
DE 0 A 10 PUNTOS.	100%	100%
DESDE 11 A 14 PUNTOS. ^	50%	100%
DESDE 15 A 16 PUNTOS. ^	25%	100%
DESDE 17 A 18 PUNTOS. ^	15%	100%
DE 19 A 20 PUNTOS. ^	0%	100%

^ 0 escala de notas substitutivas.

H) El reembolso se cancelará después de concluido el año, semestre o trimestre y el Banco establecerá los plazos según la capacidad de endeudamiento del Trabajador de

conformidad a lo establecido en el Artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo.

I) Si por cualquier causa concluye el Contrato Individual del Trabajo, el Trabajador deberá efectuar el reembolso de inmediato.

J) El Banco reglamentará esta Cláusula en un período no mayor de TREINTA (30) días después de depositada la Convención Colectiva.

K) Las partes convienen que el Trabajador no podrá optar por el reembolso del Plan de Becas cuando se acoja en cualquier momento al régimen del Crédito Educativo.

* La tasa de interés del reembolso para este tipo de préstamo será, la tasa pasiva, más alta de los certificados a noventa (90) días, calculada sobre la base del mes inmediato anterior al inicio del reembolso del Crédito Educativo. La referida tasa de interés así obtenida, permanecerá fija durante el tiempo que se cobre el reembolso.

CLAUSULA Nro. 26 **POTADO DE RIESGO DE CAJA**

El Banco convienen en establecer un Fondo de Riesgo de Caja por la cantidad de BOLÍVARES FUERTES VIENTE EXACTOS (BsF 20,00) mensuales para cada cajero con más de tres meses de antigüedad, el cual estará sometido a las siguientes condiciones:

a) En el caso que el Trabajador en un (01) mes incurra en faltantes o sobrantes mayores de BOLÍVARES FUERTES DOS EXACTOS (Bs.F 2,00); perderá por ese mes el beneficio pero tendrá derecho a optar por el mismo en el siguiente mes, siempre y cuando el faltante o sobrante no sea superior a BOLIVARES FUERTES OCHENTA EXACTOS (BsF. 80,00). En caso de superar este monto perderá el bono por el semestre.

b) Mensualmente los Gerentes de las Agencias deberán enviar a la VP de Capital Humano una relación con los montos de los faltantes y sobrantes de cada uno de los cajeros.

c) Al cierre de cada Semestre (Enero-Junio, Julio-Diciembre), el área de Auditoria revisará la situación de cada cajero activo en el Banco y notificará a la Vicepresidencia de Capital Humano los resultados para que en los primeros DIEZ (10) días hábiles del mes siguiente se abonen en las cuentas de los beneficiarios (cajeros activos) el monto a que se hizo acreedor en los respectivos meses.

d) En caso de que el cajero tuviera faltantes el monto deberá cancelarlo de inmediato. Las partes se reservan el derecho de analizar cada caso en particular así como las sanciones administrativas a aplicar por el Banco, si el caso lo amerita.

e) Si el cajero es trasladado a otro cargo dentro del Banco o concluye su Contrato Individual de Trabajo, el monto le será entregado una vez efectuada la auditoria respectiva, siempre y cuando no hubiere faltantes y de haberlo, el remanente le será entregado al cajero deducido previamente el faltante.

f) Las partes expresamente acuerdan que las cantidades correspondientes a este fondo

no formaran parte del salario por su condición especial, considerándose como una gratificación de las previstas en el literal a) del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA Nro. 27
PLAN DE VIVIENDA

El Banco concederá a sus trabajadores, con un mínimo de TRES (03) año de servicio, Créditos Hipotecarios para la adquisición, aplicación o reparación de su única vivienda, todo de acuerdo con la Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras y su Reglamento, Circulares, Resoluciones, Comunicados y otras de similar naturaleza emitidos por la Superintendencia de Bancos u otros Organismos, así como las Políticas, Normas y Procedimientos emitidos por el Banco.

Los Créditos referidos serán otorgados ajustados a las siguientes normas:

- a) Los créditos serán concedidos exclusivamente a los Trabajadores que carezcan de vivienda y éstas serán para su uso personal y su grupo familiar.
- b) Los préstamos que el Banco conceda devengarán intereses variables a una tasa de interés de dos (2) puntos por encima de la tasa establecida en los créditos otorgados bajo el régimen de Política Habitacional, solo para los trabajadores con fecha de ingreso igual o posterior al 01-01-1.994.

Cuando la fecha de ingreso del trabajador sea anterior al 01-01-1994, la tasa de interés para estos créditos será del (14%) fijo.

- c) Queda expresamente entendido que la tasa preferencial señalada en el aparte b, de esta Cláusula, la disfrutará el Trabajador mientras preste servicios en el Banco y hasta TRES (03) meses después de la separación de su cargo y para aquellos Trabajadores que tengan más de Diez (10) años de servicios, la tasa preferencial se extenderá hasta SEIS (6) meses después de la Terminación del Contrato con el Banco; luego la Tasa de Interés, en ambos casos, pasará a ser la que esté vigente en el mercado.
- d) Quedan excluidos de esta condición los Trabajadores que se retiren por las causales tipificadas en el Artículo CIENTO DOS (102) de la Ley Orgánica del Trabajo.

El monto de cada Crédito Hipotecario, no podrá ser mayor de una cantidad de aquel cuya cuota mensual exceda del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de los ingresos del Trabajador y su cónyuge.

- e) Los beneficiarios del Crédito pagarán la prima de un Seguro de Incendio y Terremoto que proteja los intereses del adquirente de la vivienda respectiva en los términos normales, bajo los cuales vienen siendo amparados todos los Créditos Hipotecarios del Banco y un Seguro de Vida en caso de fallecimiento del Trabajador solicitante, requisito éste indispensable para optar al referido Crédito.
- f) Serán exonerados de los gastos de tramitación los Préstamos Hipotecarios otorgados bajo este Plan de Viviendas. Sin embargo, no se incluye en éste punto los gastos de registro.
- g) Quedarán exentos de éste Plan aquellos Trabajadores que por su rango y por

disposición de la Superintendencia tenga alguna gestión directa en la administración del Banco.

En caso de que el Ejecutivo Nacional derogue o modifique la Ley de Política Habitacional, las condiciones que para ese momento presente ésta Cláusula se mantendrán vigentes,

- h) El Banco elaborará un reglamento sobre esta Cláusula, el cual deberá ser presentado y aprobado por la Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras.
- i) El Banco garantizará la concesión de Préstamos con recursos establecidos en la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

En caso de que algún trabajador beneficiario de esta cláusula deje de prestar servicio en esta Institución, el Banco estudiara la posibilidad de poder pasar dicho préstamo por Política Habitacional

Las partes convienen que el beneficio señalado en esta Cláusula no podrá ser considerado salario.

CLAUSULA Nro. 28 **PLANES VACACIONALES.**

El Banco y el Sindicato convienen en procurar lograr acuerdos con Instituciones que se dediquen a ofrecer, planes vacacionales con el propósito de que los Trabajadores y Trabajadoras, que así lo deseen, puedan disfrutar de los mismos.

Los Trabajadores después de seleccionar el plan, tramitarán ante la Caja de Ahorros de empleados de Central B.U. una solicitud de Préstamo y de aprobarse la misma, el Banco se compromete a deducir por nómina las cuotas del Crédito en la forma y condiciones establecidas en dicho Préstamo, siempre y cuando, el Trabajador autorice debidamente y por escrito al Banco.

Es entendido entre las partes, que el Banco se acogerá a lo establecido en el Artículo 165 de la Ley Orgánica del Trabajo para efectuar las deducciones en cuestión.

CLAUSULA Nro. 29 **UNIFORMES Y EQUIPOS DE TRABAJO**

El Banco conviene en suministrar a los Trabajadores, que se indican en el texto de esta cláusula, equipos y uniformes para el desempeño de sus funciones según las siguientes condiciones:

EQUIPOS DE TRABAJO:

Al personal que realiza funciones de motorizado, se le dotará por una sola vez durante la vigencia de este Contrato de UN (01) maletín, UN (01) impermeable y UN (01) casco, siempre y cuando no presente deterioro. El Banco se reserva el derecho de verificar las condiciones de los mismos. Estos implementos deberán ser devueltos al Banco, una vez que finalice la relación de trabajo por cualquiera de las causas especificadas en la Ley Orgánica del Trabajo vigente o en los

casos de ascensos o transferencias.

UNIFORMES:

El Banco conviene en proveer uniformes al siguiente personal una vez al año: Mensajeros motorizados: Dos (02) Chaquetas, Tres (03) camisas o chemise, Tres (03) pantalones, Un (01) par de botas, maletín e Impermeables.

PERSONAL FEMENINO QUE REALIZA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DE APOYO Y ATENCION AL PÚBLICO:

Se les suministrará uniformes sujetos al modelo y política establecida por el Banco.

Es entendido entre las partes que los citados uniformes y equipos de trabajo serán de uso obligatorio.

En cuanto al suministro, el Banco se compromete a realizar la primera entrega cuando el trabajador haya ingresado como personal fijo a el Banco y luego una vez al año.

Quedará a criterio de el Banco la selección de los uniformes e implementos aquí señalados.

CLAUSULA Nro. 30
ANIVERSARIO

El banco conviene en otorgar a sus Empleados, un reconocimiento a su labor y a la constancia en el trabajo, por los servicios ininterrumpidos en la siguiente forma:

POR 5 AÑOS	BOTON DE ORO Y UNA GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE 5 DIAS DE SALARIO BASICO.
POR 10 AÑOS	BOTON Y UNA GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE 45 DIAS DE SALARIO BASICO.
POR 15 AÑOS	BOTON Y UNA GRATIFICACIÓN DE 60 DIAS DE SALARIO BASICO.
POR 20 AÑOS	BOTON Y UNA GRATIFICACIÓN DE 80 DIAS DE SALARIO BASICO.
POR 25 AÑOS	BOTON Y UNA GRATIFICACIÓN DE 90 DIAS DE SALARIO BASICO.
POR 30, 35, 40, 45Y 50 AÑOS	UNA PLACA Y UNA GRATIFICACION DE 100 DIAS DE SALARIO BASICO.

Las gratificaciones se abonaran en cuenta de la segunda quincena del mes correspondiente al aniversario del trabajador en el Banco.

La entrega de Botones se realizará en la fecha que el Banco seleccione.

CLAUSULA Nro. 31
COOPERATIVAS Y PROVEEDURÍAS

El Banco y el Sindicato se comprometen en la medida de sus posibilidades, a gestionar la inclusión de sus Empleados en cooperativas de consumo, proveedurías, empresas fabricantes de bienes de consumo familiar y demás establecimientos comerciales que orienten a bajar el costo de vida de sus Empleados.

CLAUSULA Nro. 32
PERMISOS

El banco concederá permisos remunerados de UN (01) día a sus Empleados, los cuales deberán estar plenamente justificados a satisfacción del Banco; hasta un máximo de Tres (03) permisos por año, en los siguientes casos:

1. Asistir al Seguro Social.
2. Para obtener Certificado de Salud, Licencia de Conducir, Antecedentes, Cédula de Identidad y pasaporte.
3. Inscripción de los hijos menores de edad en Institutos Escolares.

CLAUSULA Nro. 33
RETIRO DE INDEMNIZACIONES

El Banco conviene en conceder anticipos a sus Empleados que tengan más de tres (03) meses de servicios interrumpidos y, con garantía del Setenta y Cinco por ciento (75%) del monto correspondiente a sus Prestaciones Sociales acumuladas, cuando así lo soliciten por escrito, con el fin de atender las siguientes necesidades: Adquisición, Construcción, Reparación y Modificación de la vivienda o habitación del Empleado; la liberación de hipotecas sobre el inmueble propiedad del Empleado, pensiones escolares para el trabajador, cónyuge, hijos y gastos de atención médica u hospitalarios de él, Cónyuge e hijos, registrados ante EL BANCO. Estas causales deberán ser comprobadas por el Empleado con la documentación pertinente y, la aprobación quedará sujeta a los requisitos y procedimientos exigidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

CLAUSULA Nro. 34
SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

Todos los reposos médicos deberán ser emitidos por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En caso de reposos por enfermedad o accidentes de trabajo debidamente otorgados por un facultativo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el Banco conviene en pagar a sus Empleados, los tres (03) primeros días que no paga el S.S.O. previa presentación de la forma "Certificado de Incapacidad". Así mismo, cancel partir del tercer día y hasta un máximo de noventa (90) días continuos, una ayuda, para cubrir el 100% del Salario Básico del Empleado, debiendo en todo caso el Empleado, endosar a favor del Banco, el/los cheque(s) retirado (b), para que ésta efectúe para sí, el cobro del o de los cheques emitidos por el Seguro Social, mientras está

activo. Al retiro del trabajador se descontará el monto de los cheques y se entregarán al beneficiario para su cobro.

En caso de que el Empleado no entregue a el Banco las planillas de comprobantes de retiro del cheque o se niegue al endoso de los cheques retirados por el Banco, a más tardar a los Treinta (30) días después de efectuarse el pago por el Banco, se considerarán los pagos efectuados como anticipos de salarios, los cuales el Banco podrá compensar reteniéndolos de cualquier cantidad a favor del Empleado, a que tenga derecho.

Queda entendido entre las partes que a, partir del día noventa y uno (91) del reposo medico, hasta la reincorporación definitiva del Empleado al Banco, el Contrato de Trabajo queda suspendido, de acuerdo a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

CLAUSULA Nro. 35

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES

El Banco se compromete a mantener un Seguro Colectivo de Vida y Accidentes personales y pagará las primas correspondientes al plan seleccionado por él.

La cobertura, mínima será de BOLÍVARES FUERTES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EXACTOS (Bs.F. 2.250,00) y estará sujeto a las estipulaciones contenidas en la Póliza.

Este monto de cobertura se hará efectivo con la fecha de renovación de la póliza.

CLAUSULA Nro. 36

PÓLIZA COLECTIVA DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGIA Y MATERNIDAD (H.C.M.)

El Banco se compromete a mantener para sus Trabajadores, una Póliza Colectiva de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, que cubra al Trabajador, cónyuge o concubina legalmente reconocida, padre hasta 65 años de edad e hijos menores de 19 años y dependientes económicamente del Trabajador, debidamente registrados como tales ante el Banco de acuerdo a los requisitos y especificaciones de la Póliza contratada.

En cuanto al pago de las primas, el Banco cancelará solo lo correspondiente a los montos de las primas equivalentes a la actual Póliza contratada (Plan Básico), debiendo en todo caso el Trabajador, cancelar la diferencia de prima por planes de mayor cobertura de sus Beneficiarios. En caso del trabajador titular que se encuentre en la nomina general, el Banco cancelara lo correspondiente a la prima del Plan Básico y Exceso hasta por un monto total (básico mas exceso) de BOLÍVARES FUERTES NUEVE MIL EXACTOS (Bs.F. 9.000) para el 1er y 2do año y BOLÍVARES FUERTES DOCE MIL EXACTOS (Bs.F 12.000) a partir de 1er año.

CLAUSULA Nro. 37

AYUDA HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD

El Banco se compromete en mantener la ayuda para la Hospitalización Cirugía y Maternidad de aquellos Trabajadores que utilicen los beneficios de la Póliza contratada.

A los efectos de cuantificar los montos máximos de la ayuda total anual, se cancelará sobre el promedio mensual de los salarios básico de la nómina anual de empleados del año anterior y la ayuda no podrá exceder del DOS PUNTO CINCO POR CIENTO (2.5%) del monto que resulte. En caso de agotar el fondo total designado para ésta Cláusula, antes de concluir el año económico, no se contemplará más ayuda para el resto del período.

El monto máximo de ayuda para el Trabajador y los familiares inscritos en el Fondo Administrado de Salud, no podrá exceder en ningún caso de BOLÍVARES FUERTES CINCUENTA EXACTOS (Bs.F. 50,00) por: toda la vigencia de la Convención Colectiva, por enfermedad con cobertura agotada, previa presentación de factura y verificación del caso.

CLAUSULA Nro. 38
CUMPLIMIENTO CON LAS NORMAS DEL BANCO.

Los Trabajadores se comprometen a cumplir con sus obligaciones y acatar estrictamente todas las normas y procedimientos, reglamentos, circulares u otro tipo de comunicaciones que dicte el Banco u otro Organismo competente, siempre que no colinden con la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y ésta Convención. Así mismo se compromete a realizar con eficiencia las labores que le sean asignadas, a observar estricta puntualidad en la asistencia con sujeción al horario establecido o que se establezca, así como a cumplir las obligaciones establecidas en el Código de Ética, el cual define y desarrolla los fundamentos del comportamiento ético que el Banco establece que deben aplicarse a los negocios y actividades de la Institución y las pautas de actuación, discreción y confidencialidad necesarias para que la integridad corporativa se manifieste en las relaciones establecidas con sus clientes, empleados, ejecutivos, proveedores y terceros.

CLAUSULA Nro. 39
SUSTITUCIONES TEMPORALES

El Banco procurará en la medida de sus posibilidades, mantener a sus trabajadores efectuando las actividades específicas de sus cargos, sin embargo, a objeto de fomentar el adiestramiento interno y el desarrollo de su personal en cargos similares o de mayor nivel, los trabajadores colaborarán con el Banco en efectuar suplencias originadas por ausencia de los titulares de los cargos tales como: enfermedad, vacaciones, permisos, renunciaciones y otras de similar naturaleza, para mantener y garantizar la operatividad de el Banco.

Mientras perdure la sustitución temporal, El Banco cancelará el **CIENTOS POR CIENTO (100%)** de la diferencia entre el mínimo de la posición o nivel donde se encuentre el cargo del sustituido. En los casos que la diferencia entre los mínimos de las posiciones sea menor al 15% se cancelará el 15% de ésta diferencia.

Las condiciones para el pago se efectuarán sólo para los casos de sustituciones que realicen los Trabajadores amparados por esta Convención Colectiva en ausencia de los titulares de los cargos de la Nómina Ejecutiva, o sea, los cargos excluidos en la Cláusula "Efectos del Contrato" y en los casos de la nómina general, cuando se produzcan sustituciones por un trabajador ubicado en un nivel inferior al sustituido, o en los casos de sustituciones de igual nivel cuando el Empleado (sustituto) desempeñe su cargo y el cargo del sustituido, sin que esto conlleve a nuevas contrataciones.

Las partes convienen en aclarar que éste pago sólo procederá cuando el tiempo de sustitución o reemplazo sea igual o superior a **QUINCE (15)** días hábiles continuos.

En todos los casos, los Supervisores dejarán constancia en el expediente del Trabajador de las asignaciones cumplidas por él y de la Evaluación de Actuación por el período de sustitución temporal. Estas calificaciones concurrirán para los méritos y deberán ser consideradas para los ascensos y transferencias, teniendo el trabajador la primera opción cuando concurse con otros nuevos cargos o cargos vacantes.

No gozaran de los beneficios de esta cláusula los trabajadores rotativos cuya naturaleza del cargo es la de hacer suplencias.

CLAUSULA Nro. 40
ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El Banco se compromete a contribuir económicamente y en la medida de sus posibilidades, con las actividades deportivas y culturales de sus Empleados a través de la creación de un comité deportivo.

Así mismo, contribuirá con la cantidad de BOLÍVARES FUERTES QUINIENTOS EXACTOS (Bs.F. 500,00) anuales para las actividades deportivas del Sindicato.

CLAUSULA Nro. 41
EVALUACIÓN DE EFICIENCIA

El Banco conviene en seguir aplicando por lo menos, una vez al año, el Sistema de Evaluación de Eficiencia a los Trabajadores.

CLÁUSULA Nro. 42
ESTABILIDAD

El Banco conviene en procurar la mayor Estabilidad a sus Empleados, manteniendo su política de mejoramiento profesional, en consideración a la importancia que ésta reviste para su mejor desenvolvimiento y operatividad.

CLAUSULA Nro. 43
REPRESENTACIÓN SINDICAL

El Banco reconoce como legítimo representante de sus Empleados al Sindicato, es decir al SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE "CENTRAL" BANCO UNIVERSAL (S.U.N.T.C.B.U.) y en consecuencia, como único Administrador, por parte de estos, del presente Contrato. Así mismo, el Banco procurará tramitar todo lo concerniente a sus relaciones con sus Empleados con el conocimiento del Sindicato, excepto en los casos que estime confidencial.

CLAUSULA Nro. 44
COMUNICACIONES

Las partes se comprometen a dar respuesta dentro de un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles a toda comunicación de la otra parte. Las comunicaciones de carácter informativo deberán ser contestadas en un plazo máximo de tres (03) días hábiles.

Toda comunicación deberá ser escrita y con acuse de recibo del representante acreditado del destinatario, a los solos efectos de notificación, sin que esta notificación comprometa en modo alguno al destinatario.

CLAUSULA Nro. 45
CARTELERA

El Banco conviene en promover una Cartelera a la disposición del Sindicato, en medidas cónsonas con el local y ubicación de la misma, de donde se podrán fijar avisos, convocatorias y demás documentos que interesen, siempre y cuando lleven por lo menos dos (02) firmas auténticas de los representantes del Sindicato y el sello de dicha organización.

CLAUSULA Nro. 46
CUOTAS SINDICALES

El Banco, previa autorización escrita de cada Empleado, descontará a éstos las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el Sindicato Conjuntamente con las cuotas, el Banco suministrará a las personas que autorice el Sindicato, la nómina de cotizantes, todo de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo.

CLAUSULA Nro. 47
CONTRIBUCIÓN DEL PRIMERO DE MAYO

El Banco conviene en contribuir con la cantidad de BOLÍVARES FUERTES VEINTE EXACTOS (Bs.F 20,00) para las actividades del Sindicato con relación a la celebración del Primero de Mayo.

CLAUSULA NO. 48
FIDEICOMISO ESPECIAL DE AHORROS

Las partes acuerdan mantener lo establecido en el Acta No. 1 de la Convención Colectiva del periodo 01/01/97-30/06/99 con el propósito de mantener el Fideicomiso Especial de Ahorro, el cual permite obtener un mayor rendimiento de los Aportes beneficiando así a los Trabajadores Fideicomitentes.

Serán beneficiarios todos los Empleados activos de la Nómina General. El Banco se reserva la selección de la Institución Financiera en el País en donde se realizarán los aportes mensuales, atendiendo a la ubicación del Trabajador en el nivel que se encuentre su cargo.

Las partes acuerdan que los Aportes de el Banco al Fideicomiso Especial de Ahorro no podrán considerarse salario.

CLAUSULA Nro. 49
SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE HUELGA

Aún declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos trabajadores cuyos servicios sean indispensables para la conservación y mantenimiento de la maquinaria e inventarios cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos del BANCO y la conservación de los inventarios. Los trabajadores obligados a continuar prestando servicios serán los estrictamente necesarios; por lo tanto, en caso de huelga, deberá al menos acudir a su puesto de trabajo y cumplir con sus responsabilidades la mitad del personal de cada área; si la huelga se extiende por mas de tres (3) semanas, las partes podrán acordar que sólo labore un tercio de la plantilla normal y completa. Las personas o cargos indispensables que han de acudir a cumplir sus labores ordinarias mientras se mantenga la huelga serán libremente seleccionadas por la Empresa a su entera libertad, sin otra limitación que el cumplir con los porcentajes de reducción establecidos.

CLAUSULA Nro. 50
PRIMEROS AUXILIOS

El Banco dotara y mantendrá en sus agencias los elementos necesarios para realizar las primeras atenciones en casos de lesiones o accidentes leves que sufran los trabajadores en sus tareas cotidianas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del trabajo.

CLAUSULA Nro. 51
CRÉDITOS PARA ADQUISICION DE VEHÍCULOS

El Banco conviene en establecer políticas para el otorgamiento de créditos destinados a la adquisición de vehículos para sus trabajadores a partir, de Enero 2009, de acuerdo a los lineamientos fijados por el Banco a través de la vicepresidencia de Capital Humano.