



SINDICATO  
NACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE  
BFC BANCO FONDO  
COMUN, C.A.  
BANCO UNIVERSAL

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**01 ENERO 2010 – 31 DICIEMBRE 2012**

**SUSCRITA ENTRE**

**BFC BANCO FONDO COMÚN C.A. BANCO UNIVERSAL**

**Y EL**

**SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FONDO  
COMÚN C.A., BANCO UNIVERSAL (SINTRAFOCO)**

Entre, **BFC BANCO FONDO COMÚN, C.A. BANCO UNIVERSAL**, (antes Fondo Común, C.A. Banco Universal), identificado con el número de Registro de Información Fiscal (R.I.F) J-30778189-0, sociedad mercantil de este domicilio, inscrita ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda, en fecha 22 de enero del 2.001, bajo el Nro. 17, Tomo 10-A-Pro, de posteriores modificaciones, siendo una de ellas para la reforma integral de sus estatutos sociales, según se evidencia en Acta de Asamblea General Extraordinaria de Accionistas, inscrita por ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda el 15 de junio de 2005, bajo el No. 25, Tomo 70-A-Pro.; y cuya última modificación estatutaria para el cambio de denominación social, se evidencia en Acta de Asamblea General Extraordinaria de Accionistas, inscrita por ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda en fecha 21 de abril de 2006, bajo el No. 46, Tomo 50-A-Pro.; representada por los ciudadanos **Santos Michelena, Luis Pereira, Luiselena Jaramillo, Lermith Rosell, Vilma Fernández y Sibeya Ibellice Gartner Álvarez**, titulares de las cédulas de Identidad Nos. **5.531.225, 6.350.713, 10.337.955, 10.336.282, 5.421.201 y 11.717.152**, respectivamente en su carácter de Vicepresidente Ejecutivo de Estrategia Corporativa, Vicepresidente División Operaciones, Vicepresidente División Planificación y Control de Gestión, Vicepresidente División Asesoría Legal, Gerente de Administración de Personal y Relaciones Laborales y Asesor Legal, en su orden, debidamente autorizados por la Junta Directiva, por una parte; y por la otra el **SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FONDO COMÚN C.A., BANCO UNIVERSAL (SINTRAFOCO)**, representado por los ciudadanos **Italo Pérez, Euclides Subero, Samuel Sanguino, Luis Arraiz, y Luis Alberto Baroni**, titulares de las cédulas de Identidad Nos. **15.792.600, 12.957.248, 15.147.587, 11.554.595, y 8.199.490**, respectivamente, en su carácter de Presidente, Secretario de Organización, Secretario de Prensa, Miembro del Tribunal Disciplinario y Asesor Legal, en su orden, debidamente facultados, se ha convenido celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá, a nivel nacional, en BFC Banco Fondo Común C.A., Banco Universal, en el período comprendido entre el 01 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

# INDICE

## CÁPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula Nº 1:</b> Definiciones .....  | 8  |
| <b>Cláusula Nº 2:</b> Relaciones Sindicato – Empresa .....                                | 10 |
| <b>Cláusula Nº 3:</b> Ámbito de Aplicación .....  | 10 |
| <b>Cláusula Nº 4:</b> Exclusión del Contrato .....  | 11 |
| <b>Cláusula Nº 5:</b> Reformas Legales .....  | 11 |
| <b>Cláusula Nº 6:</b> Reuniones de las Partes .....                                       | 11 |
| <b>Cláusula Nº 7:</b> Sustitución de Patrono .....  | 12 |
| <b>Cláusula Nº 8:</b> Duración de la Convención Colectiva .....                           | 12 |
| <b>Cláusula Nº 9:</b> Deberes de los Trabajadores y Trabajadoras y<br>de la Empresa ..... | 12 |
| <b>Cláusula Nº 10:</b> Domicilio y Ejemplares .....                                       | 12 |
| <b>Cláusula Nº 11:</b> Correspondencia entre las Partes .....                             | 13 |

## CÁPITULO II

### DEL TRABAJO Y SU EJECUCION

#### SECCION I

#### DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

|  |    |
|--|----|
| <b>Cláusula Nº 12:</b> Contratación de Personal .....                                      | 13 |
| <b>Cláusula Nº 13:</b> Personal Contratado y en Formación<br>Profesional .....             | 13 |
| <b>Cláusula Nº 14:</b> Constancias de Trabajo .....  | 14 |
| <b>Cláusula Nº 15:</b> Sustitución Temporal de Trabajadores y<br>Trabajadoras .....        | 14 |
| <b>Cláusula Nº 16:</b> Pagos de horas extras, gastos de<br>alimentación y transporte ..... | 14 |
| <b>Cláusula Nº 17:</b> Viáticos .....  | 15 |
| <b>Cláusula Nº 18:</b> Cargos Vacantes .....   | 15 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Cláusula Nº 19:</b> Estabilidad de los Trabajadores y Trabajadoras..... | 16 |
| <b>Cláusula Nº 20:</b> Labores de Índole Distinta .....                    | 16 |
| <b>Cláusula Nº 21:</b> Descripción de Cargos y Tabulador .....             | 16 |
| <b>Cláusula Nº 22:</b> Taquilla Externa .....                              | 16 |
| <b>Cláusula Nº 23:</b> Jornada de Trabajo y Horarios .....                 | 17 |

## **SECCION II**

### **DE LOS DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS**

|  |    |
|--|----|
| <b>Cláusula Nº 24:</b> Vacaciones y Bono Vacacional .....                  | 17 |
| <b>Cláusula Nº 25:</b> Permiso por Fallecimiento de Familiares .....       | 18 |
| <b>Cláusula Nº 26:</b> Permiso por Enfermedad de Familiares .....          | 19 |
| <b>Cláusula Nº 27:</b> Reposo por Maternidad, Enfermedad o Accidente ..... | 19 |
| <b>Cláusula Nº 28:</b> Régimen de Permisos Remunerados .....               | 19 |
| <b>Cláusula Nº 29:</b> Permiso para estudios .....                         | 20 |
| <b>Cláusula Nº 30:</b> Servicio Militar Obligatorio .....                  | 21 |
| <b>Cláusula Nº 31:</b> Detención Policial o Judicial.....                  | 21 |

## **SECCIÓN III**

### **DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula Nº 32:</b> Uniformes.....                           | 22 |
| <b>Cláusula Nº 33:</b> Servicio Odontológico .....              | 23 |
| <b>Cláusula Nº 34:</b> Servicio Médico y Primeros Auxilios..... | 23 |
| <b>Cláusula Nº 35:</b> Sitio de estar .....                     | 24 |
| <b>Cláusula Nº 36:</b> Seguridad y Salud en el Trabajo. ....    | 24 |

## **CAPÍTULO III**

### **DEL SALARIO Y LOS BENEFICIOS ECONOMICOS**

|  |    |
|--|----|
| <b>Cláusula Nº 37:</b> Salario Básico Mínimo ..... | 24 |
| <b>Cláusula Nº 38:</b> Incremento del Salario..... | 25 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula Nº 39:</b> Beneficio de Alimentación.....             | 26 |
| <b>Cláusula Nº 40:</b> Ajuste de Salario Por Promociones .....    | 26 |
| <b>Cláusula Nº 41:</b> Utilidades y Premio Especial Navideño..... | 26 |
| <b>Cláusula Nº 42:</b> Fondo de Riesgo de Caja .....              | 27 |
| <b>Cláusula Nº 43:</b> Premio Especial de Cajeros y Cajeras ..... | 28 |
| <b>Cláusula Nº 44:</b> Prima por Hijos .....                      | 28 |

#### **CAPITULO IV**

#### **DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

|  |    |
|--|----|
| <b>Cláusula Nº 45:</b> Política Habitacional .....   | 28 |
| <b>Cláusula Nº 46:</b> Crédito para Vehículos .....  | 29 |
| <b>Cláusula Nº 47:</b> Aportes a la Caja de Ahorros .....  | 29 |
| <b>Cláusula Nº 48:</b> Seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad.....   | 29 |
| <b>Cláusula Nº 49:</b> Bono por Matrimonio .....   | 30 |
| <b>Cláusula Nº 50:</b> Gastos de Mantenimiento y Combustible para Vehículos de Motorizados y Seguro de Responsabilidad Civil ..... | 31 |
| <b>Cláusula Nº 51:</b> Seguro de Vida y Accidentes Personales .....  | 31 |
| <b>Cláusula Nº 52:</b> Servicios Funerarios .....  | 31 |
| <b>Cláusula Nº 53:</b> Bonificación por Merito a la Antigüedad .....   | 32 |
| <b>Cláusula Nº 54:</b> Bono de Nacimiento .....  | 32 |
| <b>Cláusula Nº 55:</b> Útiles Escolares .....  | 32 |
| <b>Cláusula Nº 56:</b> Becas de estudio para los Hijos de los Trabajadores y Trabajadoras .....                                    | 33 |
| <b>Cláusula Nº 57:</b> Contribución para Adquisición de Juguetes de Fin de Año.....  | 33 |
| <b>Cláusula Nº 58:</b> Contribución por Lentes .....   | 34 |
| <b>Cláusula Nº 59:</b> Obsequio Navideño.....  | 34 |
| <b>Cláusula Nº 60:</b> Pago por Incapacidad Total y Permanente.....  | 34 |
| <b>Cláusula Nº 61:</b> Eventos Sociales y Deportivos e Implementos Deportivos.....   | 35 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula N° 62:</b> Becas para Estudio de Trabajadores y Trabajadoras..... | 35 |
| <b>Cláusula N° 63:</b> Dotación de Libros .....                               | 36 |
| <b>Cláusula N° 64:</b> Formación de los Trabajadores y Trabajadoras.....      | 36 |
| <b>Cláusula N° 65:</b> Contribución a la Celebración del 1º de Mayo .....     | 36 |
| <b>Cláusula N° 66:</b> Guardería Infantil .....                               | 37 |

## CAPITULO V DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LAS PRESTACIONES SOCIALES

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula N° 67:</b> De la Terminación de la Relación Individual de Trabajo.....  | 38 |
| <b>Cláusula N° 68:</b> Anticipo y Lapso de Pago de Prestación de antigüedad, sus intereses y Otros beneficios al Trabajador y Trabajadora ..... | 38 |

## CAPITULO VI DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula N° 69:</b> Reconocimiento Sindical .....  | 38 |
| <b>Cláusula N° 70:</b> Fuero Sindical .....   | 38 |
| <b>Cláusula N° 71:</b> Licencia Sindical .....  | 39 |
| <b>Cláusula N° 72:</b> Inamovilidad para Dirigentes Sindicales .....  | 39 |
| <b>Cláusula N° 73:</b> Reconocimiento a los Dirigentes Sindicales a Tiempo Completo .....                             | 39 |
| <b>Cláusula N° 74:</b> Permiso a la Junta Directiva del Sindicato y Delegados o Delegadas Sindicales Regionales ..... | 39 |
| <b>Cláusula N° 75:</b> Permisos para Asistir a Congresos y Conferencias Sindicales .....                              | 40 |
| <b>Cláusula N° 76:</b> Oficina para el Sindicato .....  | 40 |
| <b>Cláusula N° 77:</b> Cartelera Sindical .....   | 41 |
| <b>Cláusula N° 78:</b> Visitas a los Sitios de Trabajo .....  | 41 |
| <b>Cláusula N° 79:</b> Edición y Dotación de la Convención Colectiva .....  | 41 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Cláusula Nº 80:</b> Descuentos de Cuotas Sindicales .....                            | 41 |
| <b>Cláusula Nº 81:</b> Notificación del Nuevo Personal a la Organización Sindical ..... | 42 |
| <b>Cláusula Nº 82:</b> Relación de Afiliados .....                                      | 42 |
| <b>Cláusula Nº 83:</b> Procedimiento por Investigación interna.....                     | 42 |

## **CAPITULO VII**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

|   |    |
|---|----|
| <b>Disposición Transitoria Primera:</b> Bonificación Especial ..... | 43 |
| <b>Disposición Transitoria Segunda:</b> Vigencia anticipada .....   | 44 |

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Cláusula No. 1. DEFINICIONES

A los fines de la más fácil y correcta interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecen las siguientes definiciones:

1. **Empresa, Empleador, Banco o BFC:** Estos términos identifican a la SOCIEDAD MERCANTIL BFC BANCO FONDO COMÚN C.A., BANCO UNIVERSAL en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela.
2. **Sindicato u Organización Sindical:** Estos términos se refieren al SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES FONDO COMÚN C.A., BANCO UNIVERSAL (SINTRAFOCO) en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela.
3. **Representantes:** Este término se refiere a las personas naturales o jurídicas debidamente autorizadas, tanto por la Empresa como por el Sindicato.
4. **Delegado y Delegada Sindical:** Este término refiere al Representante Sindical directo e inmediato para una región determinada de trabajo, quien será responsable de coordinar ante el Sindicato, los planteamientos y particularidades de trabajo. Estos Delegados serán electos de acuerdo con el procedimiento establecido en los estatutos sociales vigentes del Sindicato, y las regiones en las cuales actuarán dichos Delegados (uno por cada región) serán las siguientes: Región Centro, Región Centro Occidente, Región Oriente, Región Occidente y Región Centro-Llanos, bajo la nomenclatura y estructura ofrecida a estas regionales de negocios por la Empresa. En caso que la estructura antes referida fuere modificada por la Empresa el número de delegados se ajustará en base a tal modificación.
5. **Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras:** Este término se refiere a los derechos irrenunciables –sin perjuicio de la negociación entre las partes- que por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento y los Tratados y Convenios Internacionales del Trabajo, suscritos y ratificados por la República; a partir de la presente Convención Colectiva, les corresponden a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio, o que a futuro presten sus servicios en la Empresa y que estén amparados por la misma.
6. **Trabajadores y Trabajadoras:** Este término alude al personal de la Empresa amparado por la presente Convención Colectiva; y a los que en tal condición, ingresen en el futuro a la misma.
7. **Partes:** Este término se refiere tanto a la Empresa como al Sindicato, antes identificados.
8. **Salario:** Este término se refiere a la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono



vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda cuando proceda.

9. **Salario Básico Mensual:** Es la cantidad fija mensual que recibe en dinero el trabajador o trabajadora por la labor que ejecuta, sin bonificaciones, primas, aportes a la caja de ahorro, pagos extraordinarios o adicionales de cualquier naturaleza.
10. **Salario Básico Diario:** Indica el cociente de dividir el Salario Básico Mensual entre treinta (30) días.
11. **Salario Normal:** Es la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, quedando excluidas las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las consideradas por Ley, que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo.
12. **Salario de Eficacia Atípica:** Es la cantidad mensual en dinero de curso legal que reciben los trabajadores o trabajadoras conforme a lo dispuesto en el aparte único del parágrafo primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en el entendido que el monto mensual recibido por este concepto queda excluido de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, que le pudieran corresponder a los trabajadores o trabajadoras hasta un veinte (20%) por ciento. En consecuencia, los beneficios de utilidades, vacaciones, bono vacacional, caja de ahorro así como, la indemnización de antigüedad y cualquier otra derivada directa o indirectamente de la relación de trabajo se calcularán excluyendo el porcentaje antes referido.
13. **Ingreso Mensual:** Se entiende por ingreso mensual la cantidad fija mensual del salario básico devengado por el trabajador o trabajadora y el porcentaje de eficacia atípica que según el caso le corresponda.
14. **Convención Colectiva:** Este término se refiere al presente Convenio que regula las relaciones laborales, suscrito entre las Partes y que regirá para todos aquellos trabajadores y trabajadoras de la Empresa, amparados por el mismo, bien sea los provenientes de procesos de fusión, absorción o integración; así como todos aquellos trabajadores y trabajadoras que en el futuro ingresen como personal de la Empresa y que resulten amparados por el presente convenio.
15. **Registros en la Empresa:** Se refiere a todo documento que pruebe la relación laboral existente entre el trabajador o trabajadora y la Empresa, así como probatorio de la filiación con sus ascendientes, descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad y cónyuge, en caso de que estén incapacitados para trabajar y, en consecuencia, dependan económicamente de éste, con el objeto de acceder a los beneficios establecidos en la presente convención colectiva, según corresponda.
16. **Escala de Salario o Tabulador:** Este término se refiere a la estructura de salarios que representa los distintos niveles de los cargos por su complejidad y responsabilidad, constituye un sistema de bandas salariales, según los cuales a cada nivel y cargo se le asigna un valor mínimo y un valor máximo. El valor

mínimo asignado a un nivel constituye el salario básico o mínimo inicial de los cargos en él incluidos.

17. **LOT, RLOT, LOPCYMAT:** Estas abreviaturas remiten a la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, respectivamente.

18. **Unidad Tributaria:** Es la medida de valor creada a los efectos tributarios como un medio que permite equiparar y actualizar a la realidad inflacionaria, los montos de las bases de imposición, exenciones y sanciones, entre otros, con fundamento en la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). A los efectos de la presente convención colectiva, las cláusulas que se midan por este instrumento (unidad tributaria) deberán ser ajustadas el mismo momento en que la autoridad competente publique el reajuste del valor de la Unidad Tributaria en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.

### **Cláusula No. 2 Relaciones Sindicato-Empresa**

Con el objetivo de establecer y mantener las relaciones entre las Partes, las mismas se comprometen a atender, dentro de un clima de respeto y receptividad, todos los asuntos que se relacionen con el significado o aplicación de cualquiera de las cláusulas de esta convención colectiva, así como también lo referente a las condiciones de trabajo.

Las Partes ratifican su compromiso de poner todo su interés y dedicación a fin de lograr soluciones satisfactorias para ambas a los asuntos laborales que surjan entre ellas, dejando a salvo los medios de autocomposición y solución de conflictos previstos en la legislación laboral vigente y en esta convención.

### **Cláusula No. 3 Ámbito de Aplicación**

Las Partes convienen en que las condiciones de trabajo y demás estipulaciones contenidas en la presente convención colectiva, se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, amparados por la misma, que presten sus servicios en el territorio nacional al momento de la entrada en vigencia de ésta, y a aquellos que se pudieran incorporar por procesos de fusión, absorción o integración, y que por sus características específicas pudieran resultar amparados por esta convención; o que a futuro presten sus servicios en la Empresa, y que por sus características específicas pudieran resultar amparados por la misma.

**Parágrafo Primero:** Todo trabajador o trabajadora que ingrese después de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva gozará de los beneficios contenidos en la misma, una vez transcurridos treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha de su ingreso, con excepción de aquellas cláusulas que establezca un lapso mayor para la procedencia de un beneficio en particular.

**Parágrafo Segundo:** La condición establecida en el parágrafo primero anterior no aplica a los efectos de acceder al beneficio establecido en la cláusula No. 48 denominada “Seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad”.

#### **Cláusula No. 4 Exclusión del Contrato**

Las Partes convienen en excluir de la aplicación de la presente convención colectiva a los Trabajadores o Trabajadoras contratados a tiempo determinado, temporeros, o eventuales, dejando a salvo lo previsto en el artículo 74 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

Asimismo, quedan excluidos los Trabajadores o Trabajadoras que desempeñan los siguientes cargos: Miembros de la Junta Directiva, Directores Ejecutivos, Vicepresidentes, Gerentes, Directores de Oficinas o Agencias, Jefes de Departamento, Especialistas, Coordinadores, Supervisores, Asistentes Ejecutivos, personal técnico especializado en las áreas de Sistema, Riesgos, Planificación, aprendices del Instituto Nacional de Capacitación para la Educación Socialista (INCES), los pasantes, así como aquellos que ocupen posiciones de dirección y de confianza de acuerdo a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y definidos según se dispone en los artículos 42 y 45 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### **Cláusula No. 5 Reformas Legales**

Las Partes convienen en que si entrara en vigencia una reforma legal, que conceda a los Trabajadores y Trabajadoras mejores beneficios que los otorgados en esta Convención Colectiva, la cláusula o cláusulas superadas por la reforma legal, quedará(n) sin efecto(s), y será(n) sustituida(s) íntegramente por el beneficio legal. Si el beneficio legal no llegara a superar el contenido en la Convención Colectiva vigente, este último mantendrá su plena vigencia.

A los efectos de esta cláusula, para la comparación y cuantificación del beneficio legal con el contractual, se atenderá a la naturaleza del beneficio y no al nombre o título con el cual se designe la cláusula, si fuere el caso, o la reforma legal.

Las partes acuerdan que en caso que se decretaran aumentos de sueldos y salarios durante la vigencia de la presente Convención Colectiva aplicable a los Trabajadores y Trabajadoras, de conformidad con los artículos 13, 22 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa los aplicará de conformidad con los términos previstos en el Decreto respectivo.

Bajo ningún supuesto se entenderán acumulables los beneficios concedidos a través de una reforma, disposición legal, reglamentaria o mediante Decretos, con los otorgados a través de la presente Convención Colectiva.

#### **Cláusula No. 6 Reuniones de las Partes**

La Empresa designará y lo hará saber por escrito al Sindicato la(s) persona(s) que atenderá(n) todas las solicitudes, quejas o reclamos de índole laboral que pudieran presentarse entre la Empresa, los Trabajadores y Trabajadoras y/o el Sindicato, referidas en ésta Convención Colectiva y en la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que la Empresa conviene y se compromete en reunirse al menos dos (2) veces al mes, fijando los días y horas de mutuo acuerdo.

Queda entendido que en caso de presentarse situaciones de emergencia, el Sindicato y la Empresa se reunirán en forma inmediata para la solución del problema.

**Cláusula No. 7. Sustitución de Patronos**

Los derechos y beneficios consagrados en la presente Convención Colectiva, en favor de los trabajadores y trabajadoras, no serán afectados en ningún caso por sustitución de patronos, fusión, bien sea por absorción o por incorporación, todo ello de conformidad con lo previsto en el Título II, Capítulo IV de la Ley Orgánica del Trabajo, así como con la normativa vigente en materia de instituciones financieras.

**Cláusula N° 8. Duración de la Convención Colectiva**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años, contados a partir del primero de enero de 2010 (01/01/2010), previa la homologación correspondiente, hasta el treinta y uno de diciembre de 2012 (31/12/2012) y sus beneficios serán exigibles por los trabajadores y trabajadoras amparados, a partir de tal fecha. Sin embargo, sus estipulaciones continuarán vigentes hasta tanto sean reemplazadas por otra Convención Colectiva que la sustituya.

Dentro de los ciento ochenta (180) días previos al vencimiento de la presente Convención Colectiva, el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FONDO COMÚN C.A. BANCO UNIVERSAL (SINTRAFOCO), presentará el proyecto de Convención Colectiva para su discusión conciliatoria, y las partes instalarán esas discusiones en la oportunidad que fije la autoridad competente de acuerdo con la normativa respectiva.

**Cláusula No 9. Deberes de los Trabajadores y Trabajadoras y de la Empresa**

Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a cumplir con sus obligaciones y dar cumplimiento a las Normas y Procedimientos, Reglamentos, Circulares u otro tipo de comunicaciones que al respecto implemente la Empresa, así como las obligaciones que deriven de su actividad específica, siempre de conformidad con la legislación laboral vigente aplicable y esta Convención Colectiva. Asimismo, se comprometen a mantener la confidencialidad de la información a la cual tengan acceso en la realización de su trabajo sobre las operaciones de la Empresa con sus clientes y relacionados.

Por su parte, la Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a las obligaciones impuestas por la legislación laboral vigente aplicable, así como a respetar el cumplimiento de los derechos y beneficios contenidos en ésta Convención, a mantener al día todo lo relacionado con la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras amparados, y en todo momento a respetar los derechos humanos y la dignidad humana de los trabajadores y trabajadoras.

**Cláusula No. 10. Domicilio y Ejemplares**

En virtud de que la presente Convención Colectiva se aplicará a escala nacional, será depositada en la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, procedimiento que se cumple en acatamiento de las disposiciones legales pertinentes, por tanto, las cláusulas tienen un contenido nacional, por lo que se fija a todos los efectos la ciudad de Caracas a los fines de resolver las eventuales controversias que puedan surgir entre las partes; dejando a salvo los criterios

atributivos de competencia para conocer de asuntos laborales, contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Asimismo, serán suscritos tres (3) ejemplares originales de un mismo tenor, que serán distribuidos de la siguiente manera: Un (1) ejemplar para el Sindicato, Un (1) ejemplar para la Empresa y Un (1) ejemplar que será depositado legalmente en la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

#### **Cláusula No. 11. Correspondencia entre las Partes**

La Empresa y el Sindicato se comprometen a contestar por escrito, dentro de un plazo no mayor de CINCO (5) días laborables a partir de la fecha de recepción, cualquier correspondencia relacionada con los asuntos de trabajo o conexos con éstos. En los casos en que alguna de las partes considere de evidente necesidad una prórroga al plazo acordado, deberá solicitarla por escrito a la otra y éste podrá ser extendido hasta por un plazo de CINCO (5) días laborables más. Los casos de extrema urgencia, se atenderán de inmediato para darle solución.

## **CAPITULO II DEL TRABAJO Y SU EJECUCIÓN**

### **SECCION I DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Cláusula No. 12. Contratación de Personal**

En los casos de selección de nuevos Trabajadores o Trabajadoras para cubrir cargos vacantes o nuevos cargos, con excepción de los cargos excluidos del ámbito de aplicación personal del presente Convenio, la Empresa tomará en consideración en primer lugar a los aspirantes propuestos por el Sindicato que se encuentren en el registro de elegibles.

Es entendido que, en todo caso, para la contratación, el aspirante incluido en el registro de elegibles, deberá cumplir los requisitos y someterse al proceso de selección establecido por la Empresa.

#### **Cláusula No. 13 Personal Contratado y en Formación Profesional**

La Empresa suministrará bimestralmente al Sindicato una copia del listado de los aprendices en formación profesional, así como también de los contratados por tiempo determinado, donde aparezca: fecha de ingreso y de terminación del contrato, ubicación, cargo y prórroga del contrato si la hubiere. Las funciones o actividades que desempeñen los contratados por tiempo determinado y los aprendices del INCES, se ajustarán a lo previsto en el manual de descripción de cargos y a los requerimientos expuestos por el INCES, respectivamente. Si durante la vigencia de la convención colectiva el manual de descripción de cargos resultare modificado, los cambios serán informados al Sindicato.

**Cláusula No. 14. Constancias de Trabajo**

La Empresa se compromete, previa solicitud del interesado, a entregar, dentro de un plazo no mayor de tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de la solicitud, una (1) constancia de trabajo por escrito a los Trabajadores y Trabajadoras, en los siguientes casos: a) Durante la vigencia de la relación de trabajo; b) Cuando sean transferidos y/o ascendidos de un cargo a otro cargo en forma definitiva (una vez cumplido con el periodo de prueba de acuerdo con la LOT y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela); y/o c) cuando finalice la relación de trabajo. En dicha constancia debe señalarse la fecha de ingreso, cargo, salario y tiempo de servicio.

**Cláusula No. 15 Sustitución Temporal de Trabajadores y Trabajadoras**

Cuando, por requerimiento escrito del supervisor inmediato, un trabajador o trabajadora deba sustituir a otro o a otra de mayor nivel, en razón de vacaciones, permisos, reposos, u otras ausencias temporales de las cuales gozare el trabajador sustituido, se tomará en cuenta a los trabajadores o trabajadoras con mayor antigüedad, conocimiento, capacidad y eficiencia para desempeñar las funciones inherentes del cargo.

El trabajador o trabajadora seleccionado o seleccionada, a partir del quinto día contado desde el inicio de la sustitución, y durante el tiempo que dure la misma, devengará adicionalmente y se le pagará en la oportunidad que corresponda, la diferencia existente entre su salario básico mensual y el del trabajador sustituido.

Cuando un trabajador o trabajadora sustituya temporalmente a otro trabajador o trabajadora de igual o mayor nivel, conjuntamente con el ejercicio de su cargo, se le cancelará adicionalmente un treinta por ciento (30%) del salario básico mensual devengado por el trabajador o trabajadora sustituido(a).

Estas diferencias deben ser tomadas en consideración también para el pago de las utilidades y la prestación de antigüedad.

Finalizada la sustitución temporal, el trabajador o trabajadora sustituto(a) regresará a su anterior cargo con su salario original, sin que esta circunstancia pueda considerarse como un despido indirecto.

**Cláusula No. 16 Pagos de horas extras, gastos de alimentación y transporte**

La empresa pagará las *horas extraordinarias de trabajo*, de acuerdo a la siguiente escala:

| Conceptos   | Total % de Recargo Sobre la Hora de Salario Básico |
|---|--|
| Horas Extraordinarias Diurnas en Días Laborales Incluyendo los Sábados  | 70%  |
| Horas Extraordinarias Nocturnas en Días Laborales Incluyendo los Sábados  | 90%  |
| Horas Extraordinarias Diurnas en Días Domingos, Feriados Determinados por el Consejo Bancario y Feriados Nacionales   | 155%   |
| Horas Extraordinarias Nocturnas en Días Domingos, Feriados Determinados por el Consejo Bancario y Feriados Nacionales | 185%   |

La Empresa pagará a los Trabajadores y Trabajadoras por gastos de transporte y alimentación por las *horas extras* realizadas en días hábiles incluyendo los sábados, domingos y/o feriados, de acuerdo a la siguiente escala:

| Por Horas Extras Realizadas en Días Hábiles                   |              |           |
|---|--------------|-----------|
| Después de las 7:00p.m.                                       | Transporte   | 0,25 U.T. |
| Después de las 8:00p.m.                                       | Alimentación | 0,25 U.T. |
|   |              |           |
| Por Horas Extras realizadas en Sábados, Domingos y/o Feriados |              |           |
| Hasta las 7:00 p.m.   | Transporte   | 0,30 U.T. |
|   | Alimentación | 0,30 U.T. |
|   |              |           |
| Después de las 7:00p.m.                                       | Transporte   | 0,30 U.T. |
| Después de las 8:00p.m.                                       | Alimentación | 0,30 U.T. |

#### Cláusula No. 17. Viáticos

La Empresa pagará a sus trabajadores y trabajadoras que por sus funciones de servicios tengan que trasladarse de una ciudad o otra, ya sea en la región metropolitana o en sus respectivas regiones de trabajo, en asuntos del Banco, por orden del supervisor inmediato, los gastos de manutención y alojamiento, más gastos de transporte de ida y vuelta al sitio del destino, de acuerdo al Manual de Viáticos vigente. Cuando no se requiera el alojamiento, el banco pagará únicamente los gastos de manutención y transporte.

La Empresa conviene en revisar anualmente y ajustar, si fuere necesario, las cantidades establecidas en dicho manual, considerando el índice de inflación y el mercado de referencia.

El manual de viáticos se publica en la Biblioteca de Organización y Métodos que se encuentra en la INTRANET (Portal Corporativo) de la Empresa.

#### Cláusula No. 18. Cargos Vacantes

En caso que se produzca una vacante, la Empresa tomará en consideración lo siguiente:

a) A los Trabajadores y Trabajadoras que hayan demostrado mayor conocimiento, capacidad y eficiencia para desempeñar las funciones inherentes al cargo vacante.

**b)** En caso de existir dos (2) o más Trabajadores y Trabajadoras en igualdad de condiciones referentes al cargo, se escogerá aquél que tenga mayor antigüedad en la Empresa.

A los fines indicados en los literales que anteceden, la Empresa notificará al Sindicato de los cargos ocupados de conformidad con lo establecido en esta cláusula.

#### **Cláusula No. 19. Estabilidad de los Trabajadores y Trabajadoras**

La Empresa procurará la mayor estabilidad de sus trabajadores y trabajadoras de conformidad con lo establecido en los artículos 112, 113, 125 y 126 de la LOT y los artículos 187 y 190 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, respetando el espíritu, propósito y razón del legislador. Los casos de despido justificado se ajustarán a lo previsto en el artículo 102 de la LOT.

#### **Cláusula No. 20 Labores de Índole Distinta**

La Empresa no exigirá a sus Trabajadores o Trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva, la realización de labores de índole manifiestamente distinta de aquellas que les corresponden de acuerdo con su respectiva clasificación de cargo. Quedan excluidos los casos de sustitución temporal de trabajadores y trabajadoras regulados en la cláusula No. 15 denominada “Sustitución temporal de trabajadores y trabajadoras” de la presente convención colectiva.

#### **Cláusula No. 21 Descripción de Cargos y Tabulador**

La Empresa mantendrá un Manual descriptivo de los cargos existentes y una escala de tabulador de salarios.

Este manual será revisado cuando se produzcan cambios estructurales o de funciones, y será publicado en la INTRANET (Portal Corporativo) de la Empresa. Asimismo, la Empresa le hará entrega del manual de cargos y tabulador de salarios al Sindicato.

#### **Cláusula No. 22 Taquilla Externa**

En los casos eventuales u ocasionales que los trabajadores o trabajadoras deban atender, por razones de operatividad y por instrucciones de su supervisor inmediato, el servicio de las taquillas externas en un horario superior a su jornada habitual de trabajo, la Empresa conviene y se compromete en pagar las horas extras efectivamente laboradas.

En los casos que el servicio de taquilla externa sea prestado en un día feriado o de descanso, la Empresa otorgará al trabajador o trabajadora, según corresponda, una carga adicional en la tarjeta de alimentación, equivalente a la jornada efectivamente laborada, de conformidad con lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

#### **Cláusula No. 23 Jornada de Trabajo y Horarios**

La Empresa mantendrá una jornada de trabajo que no excederá los límites establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la LOT, su Reglamento y la LOPCYMAT.



En tal sentido, el horario de trabajo es el siguiente: de 08:00 a.m. a 04:00 p.m., incluyendo una (1) hora para el almuerzo, que se realizará entre las 12:00 m. y las 02:00 p.m. Quedan exceptuados del horario antes establecido los siguientes trabajadores y trabajadoras:

1. Los que desempeñen funciones o labores que puedan incluirse dentro de las previstas en el artículo 198 de la LOT,
2. Los que presten servicios en las agencias,
3. Aquellos cuyos horarios y de acuerdo a las funciones específicas desempeñadas, ameriten una jornada especial, y
4. Aquellos que se desempeñen por turnos, en equipo o en jornadas flexibles, de conformidad con lo previsto en el artículo 206 de la LOT.

Para todos los casos previstos en los numerales anteriores, se respetará el descanso intrajornada respectivo.

La Empresa se compromete a informar oportunamente al Sindicato y a los Trabajadores y Trabajadoras involucrados, la fecha en la cual vaya a producirse cualquier cambio de los horarios de trabajo, así como también cuando se vayan a establecer nuevos horarios, sujeto a lo establecido en la LOT así como en la LOPCYMAT.

Queda entendido que los cambios de horario antes referidos podrán ser consecuencia, entre otros supuestos, de las disposiciones establecidas por uno cualquiera de los entes rectores en materia bancaria.

En aquellos casos en que por la naturaleza de las actividades o necesidades del servicio del banco hubiera que acordarse horarios diferentes, los mismos serán establecidos por la Vicepresidencia de Recursos Humanos del Banco, previa opinión del Sindicato.

## **SECCION II DE LOS DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Cláusula No. 24 Vacaciones y Bono Vacacional**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores y Trabajadoras, anualmente, el disfrute de sus vacaciones remuneradas y el pago de su correspondiente bono vacacional de acuerdo a lo establecido en la siguiente escala:

| Años de Servicio | Días Hábiles de Disfrute | Bono Vacacional Días de Salario Básico |
|------------------|--------------------------|--|
| 1                | 17                       | 24                                     |
| 2                | 18                       | 25                                     |
| 3                | 19                       | 26                                     |
| 4                | 20                       | 31                                     |
| 5                | 22                       | 34                                     |
| 6                | 23                       | 36                                     |
| 7                | 24                       | 40                                     |
| 8                | 25                       | 41                                     |
| 9                | 26                       | 42                                     |
| 10               | 27                       | 43                                     |
| 11               | 28                       | 44                                     |
| 12               | 29                       | 45                                     |
| 13               | 30                       | 46                                     |
| 14               | 31                       | 47                                     |
| 15               | 32                       | 48                                     |
| 16 o Mas         | 33                       | 52                                     |

El bono vacacional será calculado tomando en cuenta el salario básico que esté devengando el trabajador o trabajadora para el momento del disfrute efectivo de sus vacaciones.

Dejando a salvo los casos de posposición y disfrute de las vacaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 230 de dicha Ley, a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan hijos en edad escolar se les dará prioridad para el disfrute de sus vacaciones, atendiendo al cronograma de vacaciones establecido por el área respectiva.

#### **Cláusula No. 25 Permiso por fallecimiento de familiares**

La Empresa concederá a los Trabajadores y Trabajadoras, en caso de fallecimiento de algunos de los familiares siguientes: Padres, Hijos (as), Cónyuge, Hermanos (as) y Abuelos (as) PERMISO REMUNERADO por CINCO (5) días Hábiles, si el fallecimiento ocurriera en la misma región en donde el Trabajador o Trabajadora presta sus servicios; y por SIETE (7) días Hábiles si ocurriera fuera de la región en donde presta sus servicios el Trabajador o Trabajadora.

En el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad, se concederá PERMISO REMUNERADO por DOS (2) días Hábiles, si el fallecimiento ocurriera en la misma región en donde el Trabajador o Trabajadora presta sus servicios; y por TRES (3) días Hábiles si ocurriera fuera de la región en donde presta sus servicios el Trabajador o Trabajadora.

**Parágrafo Único:** Estos permisos se otorgarán únicamente en el momento de ocurrir el fallecimiento del familiar, debiendo el Trabajador o Trabajadora presentar el acta de defunción respectiva en un plazo no mayor de cuatro (4) semanas siguientes al deceso, o cuando la Autoridad competente emita la respectiva Acta o Constancia de Defunción.

En caso de fallecimiento de hermanos (as), el Trabajador o Trabajadora debe presentar la partida de nacimiento del Hermano (a) fallecido (a), y en caso de fallecimiento del abuelo (a) deben también presentar partida de nacimiento del padre o la madre, según sea el caso, y la propia si no existiere en los registros de la Empresa.

En caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de afinidad, el Trabajador o Trabajadora deberá presentar todos los documentos exigidos por la Empresa que demuestren el parentesco.

Es entendido que si el Trabajador o Trabajadora no presenta esta documentación en el lapso aquí establecido le serán descontados los días de permiso correspondientes.

#### **Cláusula No. 26 Permiso por enfermedad de familiares**

La Empresa concederá a los Trabajadores y Trabajadoras, en caso de enfermedad de algunos de los familiares siguientes: Padres, Cónyuge e Hijos, PERMISO REMUNERADO por TRES (3) días hábiles, si el familiar enfermo reside en la misma región en donde el Trabajador o Trabajadora presta sus servicios; y por CINCO (5) días hábiles si reside fuera de la región en donde presta sus servicios el Trabajador o Trabajadora.

**Parágrafo Único:** Para que el Trabajador o Trabajadora pueda hacer uso de este permiso, es obligatoria la presentación del informe médico detallado, emitido, firmado y sellado por médicos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Hospitales o Clínicas Hospitales registrados legalmente en el Territorio Nacional.

Es entendido que si el trabajador o trabajadora no presenta la documentación correspondiente aquí establecida, le serán descontados los días de permiso correspondientes.

#### **Cláusula No. 27. Reposos por maternidad, enfermedad o accidente**

En los casos de reposos pre y post natal, la Empresa cancelará los salarios correspondientes a dichos períodos y no procederá a la suspensión del Contrato de Trabajo establecido en el título II, capítulo V de la Ley Orgánica del Trabajo.

Igualmente, la Empresa pagará a los Trabajadores y Trabajadoras el salario que le corresponda durante los reposos médicos.

Para gozar del beneficio establecido en la presente cláusula, todos los reposos médicos deberán ser otorgados por facultativos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Sólo a manera de excepción se podrán aceptar constancias de reposos expedidas por médicos particulares a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en regiones donde no existan servicios médicos de atención del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

#### **Cláusula No. 28 Régimen de Permisos remunerados**

La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores y Trabajadoras permisos remunerados para realizar las siguientes diligencias personales:

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 1. | <b><u>Nacimiento de Hijos:</u></b>             | (14) Dias continuos  | Exclusivamente para los Trabajadores Masculinos  |
| 2. | <b><u>Documentación:</u></b>                   | Hasta seis (6) días hábiles Anuales, no acumulativos, para los siguientes casos:   | Obtención de Cédula de Identidad<br>Pasaporte<br>Certificado Médico<br>Licencia de Conducir<br>Tramitación de Partidas de Nacimientos del Trabajador o Trabajadora y sus Hijos<br>Partida de Matrimonio<br>Partida de Defunción de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos<br>Tramitación de Inscripciones Estudiantiles de los Trabajadores y Trabajadoras y de sus Hijos Menores de Edad<br>Libreta Militar<br>Prueba de Aptitud Academica<br>Trámites Matrimoniales<br>Defensa de Tesis de Grado |
| 3  | <b><u>Trámite de préstamo Hipotecario:</u></b> | Dos (2) Dias hábiles Anuales, no acumulativos  |  |
| 4  | <b><u>Reuniones Escolares por Hijos:</u></b>   | Medio día hasta un máximo de cuatro (4) por año, salvo los casos de emergencias o urgencias relacionadas con accidentes sufridos por el hijo o hija en el curso de la jornada escolar o enfermedades sobrevenidas en las mismas circunstancias, debidamente comprobadas a satisfacción de la Empresa.  |  |
| 5  | <b><u>Lactancia:</u></b>                       | Hasta dos (2) horas diarias dentro de la jornada de trabajo, para amamantar al hijo de la trabajadora, durante los primeros doce (12) meses de vida. En caso que en la Empresa se estableciera una guardería, este permiso se reducirá a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada y hastas por los primeros nueve (9) meses de vida. Para obtener este beneficio la trabajadora deberá consignar ante la Empresa constancia debidamente emitida por el médico pediatra tratante. Esta información será remitida a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, a fin de ser incluida en el expediente personal de la trabajadora. |  |
| 6  | <b><u>Matrimonio</u></b>                       | La Empresa conviene en conceder a sus Trabajadores y Trabajadoras un permiso remunerado de Diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de la celebración del Matrimonio. Dicho permiso deberá ser disfrutado dentro de los tres (3) meses a partir de la fecha de haberse celebrado el mismo. Para gozar de este beneficio, el trabajador o trabajadora deberá tener más de noventa (90) días de servicios ininterrumpidos y presentar a la Empresa la correspondiente constancia de matrimonio expedida por la autoridad competente.  |  |

Para hacerse acreedor de uno cualquiera de los permisos antes referidos, el trabajador o trabajadora deberá presentar el comprobante respectivo.

### **Cláusula No. 29 Permiso para Estudios**

La Empresa conviene que cuando un trabajador o trabajadora cursare educación Técnica o Universitaria, tendrá derecho a salir treinta (30) minutos antes de la culminación de su horario de trabajo, para que se desplace a su centro de estudio, siempre y cuando este permiso sea solicitado por escrito al supervisor inmediato,

anexando el comprobante de estudio y el horario de clases. Este permiso solo tendrá vigencia durante periodos de estudio y cesarán automáticamente en los periodos de vacaciones.

En los casos en que el trabajador o trabajadora deba presentar exámenes parciales y/o finales en cada asignatura que esté cursando, dicho permiso será de una (1) hora antes de la culminación del horario de trabajo.

El trabajador o trabajadora se compromete ante su supervisor inmediato a hacer la respectiva solicitud con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, siempre y cuando el permiso que corresponda no afecte los procesos administrativos y operativos de la Empresa.

### **Cláusula No. 30 Servicio Militar Obligatorio**

La Empresa reconoce, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, que cuando un Trabajador o Trabajadora sea llamado(a) al Servicio Militar Obligatorio, su relación de trabajo queda en estado de suspensión y, en consecuencia, conviene que cuando dicho Trabajador o Trabajadora termine de cumplir con ese deber, lo reintegrará con el salario que para el momento de su reintegro devenguen los Trabajadores y Trabajadoras de igual categoría que desempeñen las mismas labores. Si el Trabajador o Trabajadora no es admitido(a) en el servicio militar y regresa a su trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de no haber sido admitido(a) en el alistamiento Militar, tendrá derecho a ser reintegrado(a) en el mismo cargo y en las mismas condiciones. La Empresa conviene en pagarle al Trabajador o Trabajadora los días en que se encontraba en el Servicio Militar en el caso en que no haya sido admitido.

### **Cláusula No. 31 Detención Policial o Judicial**

En caso de que un trabajador o trabajadora sea detenido por un organismo policial o por orden de un órgano Jurisdiccional, ya sea a consecuencia de una investigación o acusación por infracción de la ley, la relación laboral quedará suspendida por un periodo que no excederá de 30 días continuos contados a partir del momento de la detención, lapso en el cual podrán ocurrir los siguientes supuestos:

- 1- Que, finalizados los treinta (30) días mencionados en el encabezamiento de la presente cláusula, el trabajador o trabajadora continúe privado(a) de su libertad, caso en el cual la relación laboral se considerará culminada, conviniendo la Empresa en pagarle el salario correspondiente a los días de detención hasta la fecha de terminación de la relación laboral, así como lo que pudiera corresponderle conforme a lo previsto en el artículo 125 de la LOT.
- 2- Que el trabajador o trabajadora sea puesto(a) en libertad, caso en el cual cesará la suspensión de la relación laboral y tendrá derecho a reintegrarse de manera inmediata a su puesto de trabajo, siempre y cuando entregue a la Empresa constancia suficiente, en la cual se compruebe que el hecho que motivó la detención no era de carácter delictivo o de violación de la ley. En caso que el Tribunal de Control sustituya la medida privativa de libertad al trabajador o trabajadora por un régimen de presentación, la Empresa se compromete a

conceder el permiso correspondiente para que el trabajador o trabajadora pueda dar cumplimiento a la medida sustitutiva de presentación.

### SECCION III DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Cláusula No. 32 Uniformes

La Empresa conviene en dotar a los trabajadores y trabajadoras amparados por la presente convención colectiva, que tengan más de seis (6) meses a su servicio, y que abajo se mencionan, del uniforme necesario para sus labores con la frecuencia y oportunidad estipulada para cada caso.

**a) Personal Femenino** que presta servicios en las áreas de atención al público (red de agencias) y en la sede principal: Se entregará anualmente:

| Cantidad | Descripción   |
|----------|---|
| 2        | Chaquetas   |
| 4        | Blusas  |
| 4        | Pantalones  |
| 2        | Franelas tipo “chemise” (únicamente para el personal de la red de agencias) |

Esta dotación se distribuirá en entregas semestrales.

**b) Personal Motorizado:** La empresa proveerá anualmente a los Motorizados de:

| Cantidad | Descripción                 |
|----------|-----------------------------|
| 7        | Camisas Tipo Blue Jeans     |
| 6        | Pantalones Tipo Blue Jeans  |
| 2        | Pares de botas de seguridad |

Esta dotación será distribuida en entregas semestrales.

Asimismo, la Empresa entregará al personal motorizado, por una sola vez al año, Un (1) maletín, un (1) impermeable, Un (1) Casco de Seguridad, Un (1) par de guantes, Un (1) par de anteojos de Seguridad y una (1) Chaqueta de jeans.

**c) Personal de Mantenimiento y proveeduría:** Se le entregará una dotación anualmente de:

| Cantidad | Descripción                 |
|----------|-----------------------------|
| 5        | Camisas Tipo “Chemise”      |
| 4        | Pantalones Tipo Blue Jeans  |
| 2        | Pares de Botas de Seguridad |

Esta dotación será distribuida en entregas semestrales.

**d) Mensajeros internos clasificadores, archivo inactivo y choferes:** Se le entregará una dotación anualmente de:

| <b>Cantidad</b> | <b>Descripción</b>         |
|-----------------|----------------------------|
| 5               | Franelas Tipo "Chemise"    |
| 4               | Pantalones Tipo Blue Jeans |

Esta dotación será distribuida en entregas semestrales.

**e) Personal Masculino:** (Cajeros, Ejecutivos y Cajeros Principales): Se les entregará una dotación anualmente, la cual constará de:

| <b>Cantidad</b> | <b>Descripción</b>      |
|-----------------|-------------------------|
| 4               | Corbatas                |
| 4               | Camisas                 |
| 4               | Pantalones              |
| 2               | Franelas tipo "chemise" |

Esta dotación será distribuida en entregas semestrales.

**e) Enfermeras:** Se le entregará una dotación anual de dos (2) batas, distribuida en entregas semestrales.

La Empresa se compromete a suministrar al Sindicato un listado de los beneficiarios de la presente cláusula, una vez que se produzcan las entregas y según lo convenido en esta cláusula.

El uso del uniforme es de carácter obligatorio de lunes a viernes, y su cumplimiento y reglamentación será establecido en las Normas internas que se elaborarán en un lapso de sesenta (60) días contados a partir del depósito legal de la presente convención, previa opinión del Sindicato.

Queda entendido entre las partes que, para el personal que presta servicios en la red de agencias, el uniforme del día viernes consistirá en pantalón y franela tipo "chemise". Por otra parte, las trabajadoras que prestan servicios en la sede principal deberán usar el uniforme que les corresponde de lunes a jueves, en el entendido que los días viernes podrán acudir en vestimenta casual, de acuerdo con las normas internas establecidas por la Empresa.

### **Cláusula No. 33 Servicio Odontológico**

La Empresa contratará clínicas odontológicas en Caracas, Valencia, Puerto la Cruz y Maracaibo para que presten sus servicios con sus propios equipos, con su propio personal, bajo su dependencia y subordinación para las consultas odontológicas básicas de sus trabajadores y trabajadoras, así como a sus padres, cónyuges e hijos hasta los 18 años de edad, mientras se contrate con una empresa de seguros, que - además de amparar mediante la póliza de HCM- cubra el servicio odontológico.

### **Cláusula No. 34 Servicio Médico y Primeros Auxilios**

La Empresa conviene y se compromete en mantener un consultorio de Medicina General, en el Área Metropolitana de Caracas, el cual prestará los siguientes servicios:

Servicio Médico, de lunes a viernes, durante la jornada diaria diurna de trabajo, para consulta de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares (padres, hijos y cónyuge), lo cual incluye un (1) médico y una (1) enfermera para cada turno.

Este servicio se registrará por las normas dictadas por la División de Medicina del Trabajo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y demás disposiciones legales vigentes relativas a la materia.

Igualmente la Empresa se compromete en contratar para las ciudades de Valencia, Puerto la Cruz y Maracaibo, Centros Clínicos para que realicen consultas de medicina general para los trabajadores y trabajadoras de las regiones así como para sus familiares (padres, hijos y cónyuge). También conviene en mantener en cada una de las sucursales y establecimientos, un (01) Botiquín de primeros auxilios provisto con las medicinas necesarias.

Por otra parte, la Empresa se compromete a garantizar la realización de los traslados de emergencia en caso de accidentes de trabajo, al Centro Clínico más cercano conforme a las condiciones previstas en la respectiva póliza de hospitalización, cirugía y maternidad.

Ambas partes reglamentarán este tipo de servicio.

#### **Cláusula No. 35 Sitio de Estar**

La Empresa tendrá un sitio de estar que sirva para que los trabajadores y trabajadoras, durante el descanso entre las horas 12:00 m. a 2:00 p.m., puedan consumir sus alimentos o realizar otras actividades acordadas por la Empresa y el Sindicato, el cual estará equipado con microondas, mesas, sillas y filtro de agua. En el caso de la sede principal el sitio de estar contará adicionalmente con un televisor.

Aquellos casos en que los Trabajadores o Trabajadoras presten servicio por turnos, podrán utilizar las instalaciones del sitio de estar para comer entre las 11:00 a.m. y las 12:00 m., y entre las 2:00 p.m. y las 3:00 p.m., previa comprobación de sus respectivos turnos de trabajo por la Vicepresidencia de Recursos Humanos y el Sindicato.

El sitio de estar previsto en la presente cláusula, será de uso exclusivo para los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

#### **Cláusula No. 36 Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Empresa dará cabal cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y demás leyes vigentes que rijan la materia.

### **CAPITULO III DEL SALARIO Y BENEFICIOS ECONOMICOS**

#### **Cláusula No. 37 Salario Básico Mínimo**

La Empresa garantizará a sus trabajadores y trabajadoras un salario mínimo mensual equivalente al salario mínimo nacional, con un incremento de una (1) Unidad Tributaria.



### **Cláusula 38 Incremento de Salario**

La Empresa, previa reunión con el Sindicato, aumentará el ingreso mensual de los Trabajadores y Trabajadoras amparados por esta Convención Colectiva, dos (2) veces al año durante el mes de enero y julio de cada año, con base en las siguientes premisas:

**a)** Enero de cada año: Un incremento –durante la vigencia de la presente convención colectiva- de forma lineal de trece por ciento (13%) sobre el ingreso mensual devengado por el trabajador o trabajadora para el mes de diciembre inmediatamente anterior.

Este porcentaje será incrementado en un cero coma cinco por ciento (0,5%) para el segundo y tercer año de vigencia de la presente convención colectiva, siempre y cuando la diferencia interanual del Índice Nacional de Precios al Consumidor sea igual o superior a cinco por ciento (5%), comparativamente con el año inmediato anterior.

**b)** Julio de cada año: Un incremento –durante la vigencia de la presente convención colectiva- con base en los resultados del programa de evaluación por desempeño y de acuerdo con las escalas previamente definidas por la Empresa y el Sindicato.

La Empresa de acuerdo con las políticas de evaluación por desempeño iniciará los procesos de evaluación en el mes de mayo de cada año, procediendo posteriormente a informarle los resultados de la calificación individual obtenida al trabajador o trabajadora, su supervisor y al Sindicato.

Los aumentos de salario producto de esta cláusula tendrán vigencia a partir del primero de enero y del primero julio de cada año, respectivamente.

Los incrementos pactados en la presente cláusula aplicarán a los trabajadores y trabajadoras cuya antigüedad, para el primero de enero y el primero de julio de cada año, sea mayor a seis (6) meses.

Si durante la vigencia de esta convención colectiva, los órganos o entes competentes en la materia decretaren aumentos de salario mínimos o generales, de los cuales resultaren beneficiarios los Trabajadores y Trabajadoras amparados por esta Convención Colectiva, éstos también lo recibirán, deduciendo de éste el diferencial que, por incremento establecido en la presente Cláusula se haya otorgado en aplicación de la misma, en el entendido que en ningún caso ambos incrementos (el proveniente del ente competente y el proveniente de esta Convención Colectiva) serán acumulables.

**Parágrafo Primero:** Las partes acuerdan que el incremento contenido en la presente cláusula será aplicado en su totalidad al salario básico mensual del trabajador y trabajadora.

**Parágrafo Segundo: Diferencial salarial por niveles.** La Empresa garantizará a sus trabajadores y trabajadoras mantener un diferencial mínimo entre niveles de la escala salarial o tabulador de un quince por ciento (15%). A tal efecto, la Empresa suministrará al Sindicato el tabulador salarial debidamente actualizado al 15 de febrero de cada año.

**Parágrafo Tercero: Normas que regirán el sistema de evaluación a los fines del incremento de salario.** La evaluación por desempeño de los Trabajadores y

Trabajadoras, se regirá por lo establecido en el Manual del Sistema de Evaluación por Desempeño.

La Empresa elaborará el referido Manual dentro del lapso de noventa (90) días continuos, contados a partir de la fecha del depósito legal de la presente convención, previa opinión del Sindicato.

### **Cláusula No. 39 Beneficio de Alimentación**

La Empresa, a los fines de dar cumplimiento a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento, otorgará a sus trabajadores y trabajadoras el beneficio en ella establecido de la siguiente forma:

**1.-** Mediante la carga, en una tarjeta electrónica de alimentación, por cada jornada laborada efectivamente, de una cantidad equivalente al CERO COMA TREINTA Y CINCO POR CIENTO DE LA UNIDAD TRIBUTARIA (0,35 % U.T.).

**2.-** La Empresa efectuará la carga referida en el numeral anterior, por mes vencido, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al vencimiento del mes respectivo.

No perderán este beneficio los Trabajadores y Trabajadoras que se encuentren de reposo médico, reposo pre y post natal, vacaciones, en el disfrute de los permisos contemplados en la presente Convención Colectiva e inasistencias debidamente justificadas. En cuanto a la aplicación de los demás supuestos y condiciones inherentes al otorgamiento de este beneficio, se hará en base a lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento.

### **Cláusula No. 40 Ajuste de Salario por Promociones**

Para los efectos de los ascensos del personal de la Empresa, ésta atenderá a la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras a su servicio que hayan demostrado poseer conocimientos, capacidades y eficiencia. Si dos (2) o más trabajadores estuvieran en igualdad de condiciones para optar a un mismo cargo, se seleccionará al que tenga mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando el Trabajador o Trabajadora sea promovido(a) y nombrado(a) para un cargo superior que involucre el ejercicio permanente y definitivo de dicho cargo, la Empresa se compromete al pago de la remuneración de acuerdo al nivel donde se ubique el nuevo cargo en la escala salarial o tabulador vigente.

### **Cláusula No. 41 Utilidades y Premio Especial Navideño**

#### **1. De las Utilidades**

La empresa pagará a sus Trabajadores y Trabajadoras con doce (12) meses o más de servicios, por concepto de Utilidades, en la primera semana del mes de noviembre de cada año, la cantidad de ciento treinta y cinco (135) días de salario, calculados con base en el salario básico diario, que resulta del cociente de dividir entre 30 el salario básico mensual.

En el caso de los trabajadores o trabajadoras que para el momento del pago de las utilidades no tengan doce (12) meses de servicio, la Empresa les pagará este beneficio proporcionalmente de acuerdo al tiempo de servicio.

Los Trabajadores y Trabajadoras que tengan más de cinco (5) meses de servicio en el mes de mayo y más de ocho (8) meses en el mes de agosto, podrán pedir, durante la primera quincena de los meses de mayo y agosto respectivamente, un anticipo de las utilidades equivalente a treinta (30) días de salario básico mensual, igual al que devenguen para ese mes.

En el caso de los Trabajadores y Trabajadoras que hayan estado de reposo pre y post natal así como por enfermedad ocupacional o accidente profesional, para el período correspondiente al pago de las utilidades, la Empresa le cancelará sus utilidades completas.

En el caso de los reposos médicos distintos a los mencionados en el párrafo anterior, la Empresa únicamente tomará en cuenta para el pago íntegro de las utilidades aquellos reposos que, sumados en su totalidad, no excedan de treinta (30) días, para el período correspondiente al pago de las utilidades. Para la aplicación de este supuesto, los reposos deberán ser validados por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En caso de no obtenerse la validación por parte del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales oportunamente, la Empresa, tomará en cuenta dichos reposos a los fines de la aplicación del supuesto antes mencionado. En caso que la sumatoria de los reposos exceda de treinta (30) días, el pago de las utilidades se hará proporcionalmente al tiempo de servicio efectivamente prestado.

Queda expresamente entendido que la cantidad a pagar será calculada sobre el último salario básico mensual devengado por el Trabajador y Trabajadora, mas una doceava parte del bono vacacional.

## **2. Del premio especial navideño**

Con objeto de contribuir al mayor disfrute de las festividades navideñas por parte de los trabajadores y trabajadoras así como sus familias, la empresa concederá un premio especial equivalente a quince (15) días de salario básico, el cual será cancelado durante los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año de vigencia de la convención colectiva.

La Empresa concederá este beneficio proporcionalmente de acuerdo al tiempo efectivo de servicio del respectivo año.

Queda entendido entre las partes que por la naturaleza social de esta contribución, la misma carece de índole salarial.

## **Cláusula No. 42 Fondo de riesgo de caja**

La Empresa concederá un premio bimestral equivalente a Dos Unidades Tributarias (2UT), a los trabajadores y trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva, que se desempeñen como cajeros o cajeras y que durante dos (2) meses continuos, no hubiesen tenido faltante de caja alguno.

Las partes acuerdan que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, carece de naturaleza salarial.

## **Cláusula No. 43 Premio Especial de cajeros y cajeras**

La Empresa conviene en cancelar a todos aquellos trabajadores y trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva, que se desempeñen como cajeros o cajeras y que hayan obtenido el beneficio contenido en la cláusula denominada

“Fondos de Riesgo de Caja”, durante un (1) semestre consecutivo, un premio equivalente a Cinco Unidades Tributarias (5UT).

Las partes acuerdan que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, carece de naturaleza salarial.

#### **Cláusula No. 44 Prima por hijos**

La Empresa conviene y se compromete a pagar a todos los Trabajadores y Trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva, una prima equivalente a Cero coma Veinte unidades Tributarias (0,20UT) mensuales, por cada hijo(a) incluido en los registros de la Empresa, hasta que cumplan la edad de DIECIOCHO (18) años. Dicha ayuda será por tiempo indefinido para los Trabajadores y Trabajadoras cuyos hijos se encuentren en estado de discapacidad absoluta permanente, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, mientras aquellos se encuentren vinculados laboralmente con la Empresa.

Para el pago del beneficio contenido en esta cláusula, se exigirá la constancia de nacimiento o certificación de incapacidad, según corresponda.

En caso que tanto el padre como la madre trabajen en la Empresa, la prima se le pagará únicamente a la madre. En aquellos casos en que ocurran separaciones de cuerpos, esta prima por hijo será cancelada al trabajador o trabajadora que quede con la guarda y custodia del hijo, y que se encuentre prestando servicios en la Empresa.

La Empresa suministrará al Sindicato, semestralmente, un listado de los beneficiarios de la presente cláusula, indicando el número de hijos beneficiados.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, otorgado con el objeto de contribuir con el bienestar social de la familia del trabajador y trabajadora.

### **CAPITULO IV DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

#### **Cláusula No. 45 Política habitacional**

La Empresa concederá a los trabajadores y trabajadoras amparados por la presente convención colectiva, préstamos hipotecarios para la adquisición, construcción, remodelación o refinanciamiento de créditos hipotecarios relacionados con su vivienda principal, bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, y previo el cumplimiento de los requisitos y formalidades establecidas en la normativa aplicable.

La Empresa concederá preferencia a la tramitación de los créditos solicitados por sus trabajadores y trabajadoras, dependiendo su otorgamiento del cumplimiento de los requisitos antes señalados, así como de su capacidad de pago.

La Empresa se compromete a suministrar al Sindicato un listado con los nombres de los beneficiarios de la presente cláusula.

**Cláusula No. 46 Créditos para vehículos**

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores y trabajadoras amparados por la presente convención colectiva, préstamos para la adquisición de vehículo, de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el “Manual de Normas y Procedimiento Plan de Crédito para los empleados de BFC Banco Fondo Común C.A. Banco Universal”, y previo el cumplimiento de los requisitos y formalidades previstas en la normativa aplicable.

**Cláusula No. 47 Aporte a la Caja de Ahorro**

La Empresa conviene en fomentar y estimular el hábito de ahorro en los Trabajadores y Trabajadoras, para tal fin proporcionará un aporte equivalente al doce por ciento (12%) del salario básico mensual de los Trabajadores y Trabajadoras amparados por la presente convención colectiva. Este aporte se realizará mensualmente a los trabajadores y trabajadoras que sean socios de la Caja de Ahorros y Crédito de los trabajadores de BFC Banco Fondo Común C.A. Banco Universal (C.A.F.O.C.O.)

A su vez, el Trabajador y Trabajadora conviene en aportar mensualmente, a dicha Caja de Ahorros, una cantidad de dinero equivalente hasta el doce por ciento (12%) de su salario básico mensual.

La Empresa concederá preferencia a la tramitación de los créditos solicitados por sus trabajadores y trabajadoras, dependiendo su otorgamiento del cumplimiento de los requisitos antes señalados, así como de su capacidad de pago.

La Empresa se compromete a actualizar el Manual indicado en esta cláusula, dentro de un plazo de noventa (90) días contados a partir de la fecha de la homologación de la presente convención colectiva ante las autoridades competentes, previa opinión del Sindicato, e igualmente a su actualización y/o revisión anual, durante la vigencia de la presente convención colectiva.

La Empresa se compromete a suministrar al Sindicato un listado con los nombres de los beneficiarios de la presente cláusula.

**Cláusula No. 48 Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad**

La Empresa conviene en mantener una póliza de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubra al Trabajador o Trabajadora, sus padres, su cónyuge y si no tuviere cónyuge su concubina (o), los hijos debidamente inscritos en los registros de la empresa así como a los hermanos, de acuerdo con las condiciones establecidas en la póliza.

La Empresa revisará con el Sindicato cualquier cambio a efectuarse en los beneficios de la póliza durante la vigencia de la presente convención colectiva.

Esta póliza cubrirá los gastos médicos ambulatorios (Hospitalización, Cirugía y Maternidad), sujeto a las condiciones de póliza.

El pago de las primas será de la siguiente forma:

| Asegurados                        | Porcentaje (%) de la Empresa | Porcentaje (%) del Trabajador(a) |
|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Trabajador o Trabajadora          | 100                          | 0                                |
| Cónyuge o Concubina (o)           | 70                           | 30                               |
| Padres (hasta 70 años)            | 65                           | 35                               |
| Padres (desde 71 hasta 80 años) * | 0                            | 100                              |
| Hijos (Hasta 25 Años)             | 85                           | 15                               |
| Hermanos (hasta 25 años)          | 0                            | 100                              |

\* Solo para padres que hayan ingresado en la póliza antes de los 70 años de edad.

La cobertura por concepto de Maternidad para las trabajadoras y cónyuges o concubinas de los trabajadores, debidamente inscritas en los registros de la Empresa, será de hasta **Diez Mil Bolívars (Bs.10.000,00)**, en caso de parto normal, con fórceps o cesárea.

La cobertura general de la póliza por concepto de Hospitalización y Cirugía será de **Veinte Mil bolívars (Bs.20.000,00)**.

Las partes acuerdan en revisar y/o ajustar anualmente los montos tanto de coberturas como de primas, tomando en cuenta la inflación, gastos médicos, siniestralidad, estudios actuariales así como la factibilidad económica de la Empresa y el mercado de referencia.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con lo previsto en el numeral 2 del párrafo tercero del artículo 133 de la LOT, en concordancia con el artículo 50 de su Reglamento.

#### **Cláusula No. 49 Bono por Matrimonio**

La Empresa conviene en otorgar, por una sola vez, al Trabajador o Trabajadora que contraiga matrimonio, una contribución especial equivalente a Cinco Unidades Tributarias (5UT). Si ambos contrayentes son trabajadores al servicio de la Empresa y amparados por la presente convención colectiva, la contribución la recibirá cada uno de ellos.

Para gozar de este beneficio el Trabajador o Trabajadora deberá tener una antigüedad mayor de Tres (3) meses de servicio y presentar a la Empresa la correspondiente constancia de matrimonio expedida por la Autoridad Competente.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo.

#### **Cláusula No. 50 Gastos de Mantenimiento y combustible para vehículos de motorizados y seguro de responsabilidad civil**

De conformidad con lo establecido en los artículos 372 y 373 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa se obliga al mantenimiento de los vehículos de los Trabajadores y Trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva, que se desempeñen

como Motorizados, por lo cual, la Empresa cancelará mensualmente por este concepto una cantidad equivalente a Cinco Unidades Tributarias (5UT).

La Empresa se compromete a contratar una póliza de responsabilidad civil para el vehículo y su conductor, bajo las condiciones correspondientes.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, carece de naturaleza salarial, pues es otorgado para garantizar la cabal ejecución de las actividades realizadas por los trabajadores que se desempeñen como motorizados.

#### **Cláusula No. 51 Seguros de vida y accidentes personales**

La Empresa pagará la totalidad de la prima correspondiente a una póliza colectiva del seguro de vida y accidentes personales de sus trabajadores y trabajadoras, que cubra el siguiente plan:

|  |                     |
|--|---------------------|
| Muerte Natural o Incapacidad permanente: | <b>Bs.8.000,00</b>  |
| Muerte Accidental:                       | <b>Bs.16.000,00</b> |

Las partes acuerdan en revisar y/o ajustar anualmente los montos tanto de coberturas como de primas, tomando en cuenta la inflación, gastos médicos, siniestralidad, estudios actuariales así como la factibilidad económica de la Empresa y el mercado de referencia.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo.

#### **Cláusula No. 52 Servicios Funerarios**

La Empresa conviene en contratar una póliza de servicio funerario, con una empresa reconocida en el ramo, para contribuir a la atención de los gastos derivados del servicio funerario en caso de fallecimiento de Trabajadores y Trabajadoras, amparados por la presente convención colectiva con una antigüedad superior a seis (6) meses, así como sus Padres, Cónyuge, Concubina(o) e Hijos(as).

A tal efecto, la Empresa se compromete a revisar las propuestas presentadas por el Sindicato así como cualquier otra que ésta haya obtenido, a efectos de emitir su pronunciamiento con respecto a la selección de una cualesquiera de las empresas presentadas, previo a la homologación de la presente convención colectiva.

Las partes convienen que las condiciones referidas a la cobertura, beneficiarios y pago de primas correspondientes al servicio funerario serán acordadas previamente a la homologación de la presente convención colectiva.

Dicho servicio deberá ser renovado anualmente con la empresa contratada a tal efecto o con una nueva, sin desmejorar el servicio ni los beneficios.

#### **Cláusula No. 53 Bonificación por merito a la antigüedad**

La Empresa pagará una bonificación por merito a la antigüedad equivalente a Cinco coma Cuarenta y Cinco Unidades Tributarias (5,45UT) a cada uno de los Trabajadores y Trabajadoras que cumplan CINCO (5) años de servicios. A partir de este aniversario

cada CINCO (5) años recibirá una bonificación de treinta (30) días de su salario básico.

Así mismo la Empresa conviene en realizar un pago especial a los Trabajadores y Trabajadoras que voluntariamente decidan retirarse de su empleo. Este pago se realizará de la siguiente manera:

|    |                                  |                      |
|----|----------------------------------|----------------------|
| a) | A partir de 10 años de servicios | <b>Bs. 5.000,00</b>  |
| b) | Mas de 15 años de servicio       | <b>Bs.6.000,00</b>   |
| c) | Mas de 20 años de servicio       | <b>Bs. 11.000,00</b> |

Queda entendido entre las partes que por la naturaleza de la bonificación contenida en el encabezamiento de la presente cláusula, la misma carece de naturaleza salarial.

#### **Cláusula No. 54 Bono de nacimiento**

En caso de nacimiento de un hijo(a) de un Trabajador o Trabajadora, amparado por la presente convención colectiva, cuya filiación esté legalmente comprobada, ésta conviene en contribuir, por una sola vez, con una cantidad equivalente a Siete Unidades Tributarias (7UT).

Esta contribución se cancelará por cada hijo(a) del Trabajador o Trabajadora, previa presentación de la partida de nacimiento, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha del nacimiento.

Queda expresamente entendido, que, en caso de parto múltiple, esta contribución se causará por cada hijo(a).

En caso que tanto el padre como la madre trabajen en la Empresa, la contribución se realizará únicamente a la madre.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo.

#### **Cláusula No. 55 Útiles Escolares**

La Empresa conviene en contribuir, por una sola vez al año, para la adquisición de útiles escolares de los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras amparados por la presente convención colectiva, que se encuentren inscritos en los registros de la empresa, de la siguiente manera:

**Educación Preescolar:** Dos Unidades Tributarias (2UT). Este nivel en ningún caso incluirá las guarderías infantiles ni otros niveles de maternal.

**Educación Primaria:** Dos coma Setenta y Cinco Unidades Tributarias (2,75UT), la cual incluye los estudios realizados desde el primer grado de primaria hasta sexto grado de primaria.

**Educación Básica:** Tres Unidades Tributarias (3UT), la cual incluye los estudios realizados desde el séptimo hasta noveno grado de educación básica.

**Educación Diversificada:** Tres coma Veinticinco Unidades Tributarias (3,25UT), la cual incluye primer y segundo año de educación diversificada.

El beneficio a que se refiere esta cláusula será cancelado previa presentación de la constancia de inscripción o estudios expedida por el instituto de educación que se trate.



La Empresa se compromete a suministrar al Sindicato un listado con los nombres de los beneficiarios de la presente cláusula.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el numeral 4) del parágrafo tercero del artículo 133 de la LOT en concordancia con el 50 de su Reglamento.

#### **Cláusula No. 56 Becas de Estudio para los hijos de los trabajadores y trabajadoras**

La Empresa conviene en constituir un fondo por la cantidad equivalente a Ciento Ochenta y Dos Unidades Tributarias (182UT) mensuales durante la vigencia de la presente convención colectiva, con el objeto de otorgar becas a los hijos de los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios de educación básica, diversificada y superior.

Las solicitudes de becas podrán ser presentadas por los trabajadores y trabajadoras ante la Vicepresidencia de Recursos Humanos o ante el Sindicato (quien la enviará de inmediato a la Vicepresidencia de Recursos Humanos) a los fines de que sean debidamente estudiadas conforme a la normativa establecida en el reglamento de becas de estudios, el cual indicará la manera en que se distribuirá el fondo por nivel educativo.

El fondo constituido a través de la presente cláusula será distribuido por el Comité de Becas existente en la Empresa, el cual es un órgano bipartito y paritario conformado por el Sindicato y la Empresa.

Queda entendido entre las Partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el numeral 5) del parágrafo tercero del artículo 133 de la LOT en concordancia con el 50 de su Reglamento.

#### **Cláusula No. 57 Contribución para adquisición de juguetes de fin de año**

Con motivo de las navidades, la Empresa contribuirá para la adquisición de un (1) juguete por cada hijo(a) de los trabajadores y trabajadoras amparados por la presente convención colectiva, hasta la edad de doce (12) años inclusive, que se encuentren en los registros de la Empresa.

La Empresa realizará esta contribución a través de un ticket juguete, por una cantidad equivalente a Cuatro coma Veinticinco Unidades Tributarias (4,25UT), que será utilizado por el trabajador o trabajadora para la adquisición del juguete. En caso que tanto el padre como la madre trabajen en la Empresa, la contribución se le otorgará únicamente a la madre.

Esta contribución será entregada durante los primeros cinco (5) días del mes de noviembre de cada año.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el numeral 4) del parágrafo tercero del artículo 133 de la LOT en concordancia con el 50 de su Reglamento.

### **Cláusula No. 58 Contribución por Lentes**

A fin de mejorar la salud visual de sus trabajadores y trabajadoras, la Empresa contribuirá anualmente para la adquisición de lentes según las siguientes especificaciones:

**1.- Lentes Normales:** Una cantidad equivalente a Cinco Unidades Tributarias (5UT).

**2.- Lentes de Contacto:** Una cantidad equivalente a Cuatro Unidades Tributarias (4UT).

Las partes convienen que si el valor de los lentes es menor a los montos acordados en esta cláusula, solo se pagará el valor especificado en la factura.

En todos los casos, los trabajadores y trabajadoras beneficiarios deberán presentar el presupuesto o factura donde conste el valor de los lentes y la constancia médica de la necesidad de usarlos, expedida por un médico oftalmólogo.

Queda entendido que el pago se realizará con base en una unidad de lentes anualmente.

Este beneficio será extendido a los hijos(as) de los trabajadores y trabajadoras, que se encuentren en los registros de la Empresa, hasta los DIECIOCHO (18) años de edad inclusive, concediéndoles hasta un 30% de las cantidades indicadas en los puntos 1 y 2 de esta cláusula.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo previsto en el numeral 2) del parágrafo tercero del artículo 133 de la LOT en concordancia con el 50 de su Reglamento.

### **Cláusula No. 59 Obsequio Navideño**

Dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año, con motivo de la celebración de las fiestas decembrinas, la Empresa entregará a cada trabajador y trabajadora, amparado por esta Convención Colectiva, una Cesta Navideña o un obsequio equivalente.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con lo previsto en el numeral 1 del parágrafo tercero del artículo 133 de la LOT en concordancia con el artículo 50 de su Reglamento.

### **Cláusula No. 60 Pago por incapacidad total y permanente**

En caso de que un Trabajador o Trabajadora sea incapacitado total y permanentemente para continuar prestando sus servicios, por enfermedad o accidente, la Empresa conviene y se compromete a pagar, al momento de finalización de la relación de trabajo, la indemnización establecida en el artículo 571 de la Ley Orgánica del Trabajo -hasta un máximo del equivalente a treinta y cinco (35) salarios mínimos-, además de la prestación de antigüedad señalada en el artículo 108 y las indemnizaciones establecidas en el artículo 125 de dicha Ley.

Para el pago de lo previsto en esta cláusula se requiere previamente, la certificación expedida por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

**Parágrafo Único:** Se entiende por salario mínimo, a los fines de la aplicación de esta cláusula, el establecido por el Ejecutivo Nacional o el ente competente para su fijación.

### **Cláusula No. 61 Eventos sociales y deportivos e implementos deportivos**

La Empresa contribuirá con una cantidad mensual equivalente a Ciento Cincuenta Unidades Tributarias (150UT), para eventos sociales y deportivos, adquisición y dotación de implementos, material, uniformes deportivos, zapatos deportivos, gorras, y equipamientos deportivos, para aquellos eventos que realicen los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, amparados por la presente convención colectiva.

La contribución para eventos sociales y deportivos estipulada en la presente cláusula será administrada por la Comisión de Deporte constituida a tales efectos, en forma bipartita y paritaria por las partes.

Ambas partes se comprometen a trabajar en la planificación, organización y conformación de las comisiones sociales y deportivas, a fin de promover el desarrollo de diversas actividades deportivas por regiones.

Los programas y eventos sociales y deportivos se organizarán en cumplimiento a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, en lo concerniente a la recreación y turismo social de trabajadores y trabajadoras.

### **Cláusula No. 62 Becas para estudio de Trabajadores y Trabajadoras**

Con el propósito de apoyar la formación profesional de los Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa amparados por la presente convención colectiva, ésta otorgará a aquellos hasta un máximo de ciento cincuenta (150) becas parciales para cursar estudios en áreas afines a la actividad financiera o bancaria, en base a las condiciones contenidas en la presente cláusula.

**Parágrafo Primero:** De acuerdo al nivel de estudios, las becas podrán alcanzar los siguientes montos:

- a) Técnico Superior Universitario: Hasta cien (100) becas, por un monto equivalente a Catorce coma Cinco Unidades Tributarias (14,5 UT) semestrales, por cada beca.
- b) Pre-grado Universitario: Hasta cincuenta (50) becas, por un monto equivalente Dieciocho coma Dos Unidades Tributarias (18,2 UT) semestrales, por cada beca.

**Parágrafo Segundo:** Para la tramitación de estas becas, el Trabajador o Trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de doce (12) meses al momento de la solicitud y deberá entregar al inicio del primer semestre o año de estudios o inicio del próximo semestre o período lectivo a cursar, a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, los siguientes recaudos:

Para el primer semestre o por primera vez:

- Copia del título de Bachiller y/o Técnico Superior Universitario, según sea el caso.
- Copia de notas certificadas emitida por la institución educativa respectiva, de Bachiller y/o Técnico Superior Universitario, según sea el caso.
- Constancia de aceptación de la institución educativa donde cursará estudios.
- Pensum de estudios.
- Constancia de pre-inscripción, que indique semestre y materias a cursar.

Para los semestres subsiguientes deberá presentar:

- Constancia de pre-inscripción, que indique semestre y materias a cursar.

- Copia de notas certificadas emitidas por la institución educativa donde cursa estudios.

El otorgamiento de estas becas se hará en los términos establecidos en el “Manual de Normas y Procedimientos para otorgamiento de becas” de la Empresa.

La Empresa se compromete a elaborar el Manual indicado en esta cláusula dentro de un plazo de noventa (90) días contados a partir de la fecha de la homologación de la presente convención colectiva ante las autoridades competentes, previa opinión del Sindicato.

La Empresa entregará al Sindicato un listado contentivo de todos los beneficiados por esta cláusula.

#### **Cláusula No. 63 Dotación de Libros**

Con vista a la optimización de la actividad laboral de los trabajadores y trabajadoras, para el mejor conocimiento del Sistema Bancario, la Empresa dotará, a cada Gerencia o Departamento, de Leyes, Reglamentos y Libros Especializados del área cuyo contenido tenga relación directa con la labor ejecutada. La necesidad de consultar leyes o libros para optimizar la labor realizada debe ser requerida por el Trabajador o Trabajadora a su supervisor inmediato, quien aprobará la solicitud tomando en consideración las necesidades de cada gerencia o departamento. La disponibilidad y uso de los mismos será controlado por la gerencia de cada unidad.

#### **Cláusula No. 64 Formación de los trabajadores y trabajadoras**

La Empresa, a través de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, desarrollará los programas de formación para la capacitación de su personal, a los fines de contribuir a elevar los niveles de conocimiento de los trabajadores y trabajadoras. Cuando la Empresa decida incorporar nueva tecnología, dará prioridad a sus trabajadores y trabajadoras para que se capaciten. La Empresa conviene en cancelar a cada Trabajador y Trabajadora los viáticos requeridos, según corresponda, para garantizar su participación en el proceso de formación, de acuerdo al Manual de Viáticos vigente.

#### **Cláusula No. 65 Contribución a la celebración del 1ero de Mayo**

La Empresa contribuirá con el Sindicato, por una sola vez al año, con una cantidad equivalente a Quinientas Unidades Tributarias (500 U.T.) para la celebración del “Día Internacional del Trabajador”. Esta cantidad será abonada en la cuenta del Sindicato, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles bancarios del mes de abril de cada año, durante la vigencia de la presente convención colectiva.

#### **Cláusula No. 66 Guardería Infantil**

La Empresa se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 391 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 101 y siguientes de su Reglamento.

De igual forma, en los casos de Trabajadores o Trabajadoras que tengan hijos(as) en edad comprendida entre cero (0) a dos (2) años y estén bajo el cuidado de sus

familiares –previa consignación de los recaudos establecidos en la presente cláusula-, la Empresa cancelará al familiar que se trate el veinticinco por ciento (25%) del beneficio de guardería infantil, conforme a lo previsto en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

A los fines de obtener el beneficio consagrado en el párrafo anterior el Trabajador o Trabajadora deberá entregar a la Vicepresidencia de Recursos Humanos los siguientes recaudos:

- Partida y/o certificado de nacimiento del hijo(a) del trabajador o trabajadora.
- Documento probatorio de la filiación existente entre el familiar responsable del cuidado y el hijo(a) del trabajador o trabajadora.
- Planilla “Registro y control de cuidado del niño”.
- Fotocopia de la cédula de identidad del familiar responsable del cuidado del hijo(a) del trabajador o trabajadora.
- Constancia emitida por la empresa donde labore el cónyuge del trabajador o trabajadora en la que se indique que aquel no percibe el beneficio de guardería por ese hijo(a), a los fines de dar cumplimiento al artículo 108 del Reglamento de la LOT.
- Recibo original del pago realizado por la Empresa en el mes inmediato anterior, debidamente firmado por el familiar responsable del cuidado del hijo(a) del trabajador o trabajadora.

Queda entendido entre las partes que el beneficio concedido a través de la presente cláusula, constituye un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con lo previsto en el numeral 1 del párrafo tercero del artículo 133 de la LOT, en concordancia con el artículo 50 de su Reglamento.

## **CAPITULO V**

### **DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LAS PRESTACIONES SOCIALES**

#### **Cláusula No. 67 De la Terminación de la Relación Individual de Trabajo**

La relación de trabajo concluirá por las causales establecidas en el ordenamiento jurídico vigente y cada uno de los supuestos de terminación tendrá las consecuencias jurídicas que el mismo conlleva, de acuerdo con la ley.

#### **Cláusula No. 68. Anticipo y lapso de pago de la prestación de antigüedad, sus intereses y otros beneficios al trabajador y trabajadora**

La Empresa conviene y se compromete a conceder a sus trabajadores y trabajadoras anticipo a cuenta de su prestación de antigüedad conforme a lo previsto en el artículo

108 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con los artículos 73 y 74 de su Reglamento.

Igualmente la Empresa se compromete en cancelar las prestaciones sociales que le correspondieren al Trabajador o Trabajadora que dejare de prestar servicios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de finalización de la relación de trabajo. Así mismo, la empresa entregará al Trabajador o Trabajadora, al momento del pago de las prestaciones sociales, un original de la liquidación de tales prestaciones, donde se expresarán en forma específica todos los conceptos y montos a ser pagados por la Empresa.

**Parágrafo Único:** La Empresa colocará a la disposición de los trabajadores y trabajadoras información sobre el estado de cuenta individual del fideicomiso especificando aportes, anticipos otorgados, así como el rendimiento mensual devengado.

## **CAPITULO VI DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

### **Cláusula No. 69. Reconocimiento Sindical**

La Empresa reconoce al Sindicato Nacional de los Trabajadores de Fondo Común C.A. Banco Universal, (SINTRAFOCO), firmante de esta convención colectiva, como único representante de los trabajadores y trabajadoras y, en consecuencia, responsables del cumplimiento de esta convención colectiva.

### **Cláusula No. 70 Fuero Sindical**

La Empresa reconocerá el Fuero Sindical establecido en la LOT, Título VII, Capítulo II, Sección Sexta, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato (incluyendo a los delegados y delegadas sindicales regionales) hasta un máximo de doce (12) directivos sindicales, previa notificación al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado así como a la Empresa, en los términos, condiciones y modalidades señaladas en dicha Ley. Corresponderá a la jurisdicción laboral conocer de las reclamaciones relativas a la calificación de faltas o solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos, en los casos de Trabajadores y Trabajadoras amparados de Fuero Sindical o de alguna de las inamovilidades contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

La Empresa se compromete que, en caso de despido justificado de los trabajadores o trabajadoras amparados por el fuero consagrado en la presente cláusula, en forma previa solicitará la respectiva calificación de falta, todo de conformidad con los principios contenidos en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el artículo 449 de la LOT.

### **Cláusula No. 71 Licencia Sindical**

La Empresa concederá Licencia Sindical, remunerada y a tiempo completo, a cinco (5) Miembros de la Junta Directiva del Sindicato. A los fines de estas licencias el Sindicato

notificará por escrito a la Empresa los nombres de los miembros que gozarán de este beneficio.

**Parágrafo Único:** La Empresa cancelará los gastos de transporte, alimentación y alojamiento en que incurran estos miembros de la Junta Directiva en ejercicio de sus funciones, en el Territorio Nacional, de conformidad con lo previsto en el manual de viáticos vigente. El Sindicato notificará a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, a los efectos de los viáticos anteriormente señalados, la ciudad o ciudades a visitar con no menos de tres (03) días hábiles de anticipación. En caso que por actividades sindicales de emergencia tuvieran que visitar ciudad o ciudades notificarán y relacionarán los mismos con posterioridad a dichas visitas.

#### **Cláusula No. 72 Inamovilidad para dirigentes sindicales**

La Empresa conviene en extender por cinco (5) meses adicionales el período de inamovilidad previsto en el artículo 451 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, de conformidad con lo previsto en el referido artículo así como en la cláusula No. 70 denominada “Fuero Sindical” de esta convención colectiva.

#### **Cláusula No. 73 Reconocimiento de los dirigentes sindicales a tiempo completo**

Por cuanto la Empresa está consciente de la labor social que llevan a cabo los dirigentes sindicales que gozan de Licencia Sindical, conforme a la presente convención colectiva, la Empresa se compromete a considerar un aumento salarial, como reconocimiento a dicha labor, en la oportunidad en que se efectúen las evaluaciones y los incrementos salariales a los Trabajadores y Trabajadoras que se encuentran amparados por la presente convención colectiva.

#### **Cláusula No. 74 Permiso a la junta directiva del sindicato y delegados o delegadas sindicales regionales**

La Empresa concederá permisos remunerados, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato así como a los delegados o delegadas sindicales regionales, a fin de que realicen gestiones sindicales, de acuerdo a lo siguiente:

1. La Empresa concederá a la Junta Directiva del Sindicato permisos remunerados hasta por un máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles al año, a ser repartidos entre todos los miembros de la referida Junta, para asistir a reuniones, congresos, cursos o conferencias sindicales.
2. La Empresa conviene en otorgar un (1) permiso remunerado, hasta por TRES (03) días hábiles, cada DOS (2) meses, a los delegados o delegadas sindicales regionales para reuniones ordinarias.

La Empresa pagará los gastos de acuerdo a lo previsto en el manual de viáticos vigente.

Las partes expresamente convienen en que los permisos referidos en esta cláusula no son acumulativos.

#### **Cláusula No. 75 Permiso para asistir a congresos y conferencias sindicales**

La Empresa concederá permiso a dos (2) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para asistir a Congresos o Conferencias sindicales de carácter nacional e internacional. Dichos permisos no excederán de DIEZ (10) días continuos y serán concedidos hasta dos (2) veces por año.

En caso de Congresos o Conferencias Internacionales, la Empresa otorgará anualmente a dos (2) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, lo siguiente:

a.- Permiso remunerado por la duración del respectivo evento, hasta un máximo de Diez (10) días continuos.

b.- Pasaje aéreo de ida y vuelta.

c.- Impuesto de salida.

d.- Taxi aeropuerto ida y vuelta.

La concesión de este permiso no será acumulable.

**Parágrafo Primero:** Queda expresamente entendido que en el caso de los Congresos o Conferencias sindicales de carácter nacional, o para aquellos eventos internacionales que se celebren en Venezuela, los viáticos serán cancelados de acuerdo a lo previsto en el manual de viáticos de la Empresa.

**Parágrafo Segundo:** Los permisos para asistir a eventos sindicales realizados en Venezuela, deberán ser solicitados con cinco (5) días continuos de antelación, y los permisos para asistir a eventos sindicales realizados fuera de Venezuela, deberán ser solicitados con quince (15) días continuos de antelación.

#### **Cláusula No. 76 Oficina para el Sindicato**

La Empresa conviene en mantener en la Sede Principal, un espacio físico necesario para la oficina del Sindicato. Así mismo, la Empresa se compromete en suministrar el equipamiento adecuado y actualizado tecnológicamente para su normal funcionamiento tales como: Equipos de Computación, Fotocopiadora, Fax, Archivo, Mobiliario y todo el Material de Oficina necesario, previa autorización de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

De igual forma el Sindicato podrá utilizar el servicio de correo electrónico con Internet incorporado, así como la línea telefónica que le sea asignada, cuyo uso estará sujeto a la normativa interna de la Empresa, en el entendido que ambos servicios deben ser utilizados de manera racional.

#### **Cláusula No. 77 Cartelera Sindical**

La Empresa pondrá a disposición del Sindicato una (1) cartelera en la sede principal y una (1) cartelera más pequeña en cada agencia o sucursal, las cuales serán ubicadas de común acuerdo, a fin de que en tales carteleras pueda el Sindicato fijar avisos y propaganda sindical.

Los asuntos tratados en las publicaciones que se hagan en las referidas carteleras serán, en todo caso, referentes a las actividades sindicales permitidas por la legislación laboral vigente.



**Cláusula No. 78 Visitas a los sitios de trabajo**

La Empresa permitirá a la Junta Directiva del Sindicato, el acceso a las diferentes áreas de trabajo para asuntos laborales, previa participación a la Vicepresidencia de Recursos Humanos, dejando constancia de ello por escrito.

El acceso en cuestión será restringido en las áreas de Caja, Bóveda y en todas las instalaciones de: Sistema, Finanzas, Seguridad, Nómina, Registro y Control de Recursos Humanos.

**Cláusula No. 79 Edición y dotación de la convención colectiva**

La Empresa se compromete a publicar en la INTRANET la presente convención colectiva, así como a reproducir Dos Mil (2.000) Ejemplares de la misma para ser entregados a cada uno de los Trabajadores y Trabajadoras de la nómina general dentro de los sesenta (60) días siguientes a su depósito por parte de las autoridades competentes, atendiendo a la disponibilidad del proveedor de servicios seleccionado a tal fin.

La prueba de imprenta será revisada por el Sindicato y la Empresa antes de su impresión definitiva.

**Cláusula No. 80 Descuento de cuotas sindicales**

La Empresa conviene en descontar del salario básico mensual de los Trabajadores y Trabajadoras afiliados al Sindicato y amparados(as) por esta Convención Colectiva, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, que hayan sido establecidas de conformidad con el artículo 446 de la LOT y su Reglamento, y previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Plena de fecha 27 de Abril de 1993.

Las cantidades recaudadas y la lista de los miembros a quienes se les efectúe la deducción le serán entregadas a dicha Organización Sindical. La Empresa hará efectivos los aportes antes referidos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido realizada dicha deducción.

De conformidad con lo expuesto en el encabezado de la presente cláusula, la Empresa conviene en colaborar con una cantidad mensual equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma de todas las cuotas ordinarias mensuales que sean descontadas a los trabajadores y trabajadoras, hasta un máximo mensual de Bolívares Dos Mil Quinientos (Bs.2.500,00). La Empresa, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento efectuado a los trabajadores y trabajadoras, acreditará la totalidad del descuento efectuado y el aporte correspondiente en la cuenta del Sindicato.

Por otra parte, la Empresa, de conformidad con lo expuesto en el encabezado de la presente cláusula, deducirá de las utilidades que anualmente percibe cada Trabajador y Trabajadora, el Dos por ciento (2%) sobre el monto a recibir por este concepto, en la oportunidad del pago de los anticipos solicitados por el trabajador o trabajadora o bien, según corresponda, al momento del pago definitivo de las utilidades. La Empresa, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al descuento efectuado a los trabajadores y trabajadoras, acreditará la totalidad del descuento efectuado y el aporte correspondiente en la cuenta del Sindicato.

**Cláusula No. 81 Notificación del Nuevo personal a la organización sindical**

Una vez ingresado a la nómina un nuevo trabajador o trabajadora amparado por la presente convención colectiva, la Empresa lo notificará al Sindicato por escrito y remitirá a éste la planilla de afiliación debidamente firmada por el trabajador o trabajadora, en un lapso no mayor de Cinco (5) días hábiles contados a partir de su ingreso, con el fin de que el Sindicato proceda a informar y entregar el ejemplar de la convención colectiva.

**Cláusula No. 82 Relación de Afiliados**

La Empresa proveerá al Sindicato una lista de los trabajadores y trabajadoras Sindicalizados, indicando por cada trabajador y trabajadora los siguientes datos:

- a) Nombre y Apellidos.
- b) Número de Cédula de Identidad.
- c) Fecha de ingreso a la Empresa.
- d) Cargo que desempeña.
- e) Departamento o agencia donde labora.
- f) Salario.
- g) Fecha de nacimiento.

Dicha lista será entregada al Sindicato dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes.

**Cláusula No. 83 Procedimiento por Investigación Interna**

En virtud de la naturaleza de las actividades desarrolladas en la Empresa, las Partes acuerdan que en el caso que un Trabajador o Trabajadora incurriese presuntamente en algún acto o conducta que amerite una investigación, y que conlleve a la suspensión, la Empresa se compromete a entregarle una carta de notificación señalando el inicio de la investigación y de la suspensión.

La suspensión se llevará a cabo bajo los siguientes parámetros:

1. No excederá de quince (15) días continuos.
2. Durante la suspensión el trabajador o trabajadora recibirá íntegramente su salario y todos los beneficios contractuales o convencionales.
3. Durante el tiempo de la suspensión el trabajador o trabajadora deberá cumplir con su horario de trabajo en el lugar que le sea indicado por parte de la Empresa (preferiblemente en la Vicepresidencia de Recursos Humanos) y deberá asistir a las reuniones donde sea convocado por razones de la investigación.
4. Si de la investigación no resultare ninguna prueba en contra del trabajador o trabajadora, deberá ser reincorporado a sus labores ordinarias, notificación que se le hará por escrito.
5. La Empresa enviará al Sindicato una copia de la notificación de inicio de la investigación y de la suspensión, así como en el caso de la reincorporación prevista en el numeral anterior.
6. En todo caso, se garantizará al trabajador o trabajadora su derecho a la defensa.

## **CAPITULO VII**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Disposición Transitoria Primera. Bonificación Especial**

La Empresa conviene en cancelar a cada uno de los Trabajadores y Trabajadoras de la nómina general amparados por la presente Convención Colectiva, una Bonificación Única y Especial por la firma de la misma, con carácter extraordinario y por una sola oportunidad, de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a. Bolívaes Dos Mil Quinientos (Bs.2.500,00), para aquellos(as) trabajadores(as) activos(as) que hayan ingresado a la Empresa hasta el 31 de agosto de 2004.
- b. Bolívaes Un Mil Quinientos (Bs.1.500,00), para aquellos(as) trabajadores(as) activos(as) que hayan ingresado a la Empresa entre el 01 de septiembre de 2004 y hasta el 31 de julio de 2007.
- c. Bolívaes Un Mil (Bs.1.000,00), para aquellos(as) trabajadores(as) activos(as) que hayan ingresado a la Empresa entre el 01 de agosto de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

El pago de la bonificación especificada en los literales a), b) y c) de esta cláusula se hará al personal activo a la fecha efectiva del pago del bono, dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de consignación de la presente Convención Colectiva ante la autoridad competente.

Cada trabajador y trabajadora, afiliado(a) al Sindicato, aportará a éste una Contribución Única y Extraordinaria equivalente al cinco por ciento (5%) de la Bonificación Única y Especial acordada en la presente cláusula, la cual será debitada por la Empresa en la oportunidad de pago de la misma, debiendo enterarlo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en la cuenta corriente del Sindicato.

Queda entendido entre las Partes que esta Bonificación Única y Especial no se otorga como contraprestación al trabajo que ejecutan los trabajadores y trabajadoras y que, por lo tanto, no posee naturaleza salarial alguna, toda vez que se otorga con ocasión de la firma de la presente Convención Colectiva en sustitución y/o compensación de algunas peticiones de carácter social u otras que las Partes decidieron, de mutuo acuerdo, eliminar o suprimir

#### **Disposición Transitoria Segunda. Vigencia anticipada.**

Las Partes acuerdan que el beneficio establecido en la cláusula No. 48 denominada "Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad", tendrá vigencia anticipada a partir de la fecha de consignación de la presente Convención Colectiva ante la autoridad competente. Salvo lo previsto en la presente disposición transitoria, el resto de las cláusulas de la presente convención entrarán en plena vigencia y rigor en la oportunidad establecida en la cláusula No. 8 denominada "Duración de la Convención Colectiva".

Por: **BFC BANCO FONDO COMÚN, C.A. BANCO UNIVERSAL;**

**SANTOS MICHELENA**

Vicepresidente Ejecutivo de Estrategia Corporativa

**LUIS PEREIRA**

Vicepresidente División de Operaciones

**LUISELENA JARAMILLO**

Vicepresidente División Planificación  
y Control de Gestión

**LERMITH ROSELL**

Vicepresidente División Asesoría Legal

**VILMA FERNANDEZ**

Gerente de Administración de Personal  
y Relaciones Laborales

**SIBEYA GARTNER**

Asesor Legal

Por: **SINTRAFOCO;**

**ITALO PEREZ**

Presidente

**EUCLIDES SUBERO**

Secretario de Organización

**SAMUEL SANGUINO**

Secretario de Prensa

**LUIS ARRAIZ**

Miembro del Tribunal Disciplinario

**LUIS BARONI**

Asesor Legal