



CONVENCION COLECTIVA
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES BANCARIOS (SUTRABANC)
Y
CITIBANK, N.A., SUCURSAL VENEZUELA

DURACION: 24 MESES

DEL 01-01-2011 AL 31-12-2012

INDICE

Cláusulas Generales	
01.	Definiciones
02.	Comisión Tripartita
03.	Servicio Militar
04.	Permisos para Presentación de Exámenes
05.	Detenciones Policiales
06.	Ascensos
07.	Ley Marco sobre Seguridad Social
08.	Seguro Social Obligatorio
09.	Constancia de Trabajo
10.	Vigencia y Duración de la Convención Colectiva
11.	Vigencia de Condiciones Adquiridas y Normas Legales
Cláusulas Sindicales	
12.	Reconocimiento del Sindicato
13.	Fuero Sindical
14.	Correspondencia
15.	Permisos Remunerados para Dirigentes Sindicales
16.	Cuotas Sindicales Ordinarias y Extraordinarias
17.	Cartelera
18.	Contribuciones al Sindicato
Cláusulas Económicas	
19.	Aumento de Salario
20.	Salario Mínimo de ingreso
21.	Utilidades
22.	Canasta Navideña
23.	Jornada de Trabajo
24.	Compensación por Gastos de Alimentación y Transporte
25.	Gastos de Transporte
26.	Bonificación Agentes de Servicio (Cajeros) Sin Faltantes
27.	Sala para Descanso de Choferes
28.	Reembolso de Gastos para Viajes
29.	Sustituciones Temporales
30.	Vacaciones
Beneficios Socio-Económicos	
31.	Vivienda
32.	Plan Vacacional
33.	Subsidio Familiar
34.	Servicios de Salud
35.	Bono Matrimonial
36.	Primas de Estímulo (Antigüedad)
37.	Incentivo por Permanencia
38.	Anticipos sobre Prestaciones de Antigüedad
39.	Contribución para Gastos de Entierro
40.	Becas para los Hijos de los Trabajadores
41.	Útiles Escolares
42.	Becas de Estudio para los Trabajadores
43.	Implementos para Cobradores y otros
44.	Fondo Especial de Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC)
45.	Ley de Alimentación para los Trabajadores
46.	Guarderías
47.	Contribución para Gastos de Educación Básica de los Hijos de los Trabajadores
48.	Nacimiento de Hijos
49.	Indemnización por Muerte del Trabajador
Cláusulas de Retiro	
50.	Estabilidad
51.	Retiro del Trabajador

CLÁUSULA 1ª- DEFINICIONES

A los fines de la más fácil y correcta aplicación y ejecución de este Contrato, se establecen las siguientes definiciones.

Primera. BANCO. Este término se refiere al Instituto Bancario CITIBANK, N.A., SUCURSAL VENEZUELA, con Oficina Principal en Caracas y sus agencias que operen en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

Segunda. SINDICATO. Este término se refiere al Sindicato Único de Trabajadores Bancarios del Distrito Federal y Estado Miranda (SUTRABANC).

Tercera. COMITE DE EMPRESA: Este término se refiere al Comité de Empresa de los trabajadores del BANCO que operen en sus distintas agencias en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, quienes están comprendidos en el presente contrato.

Cuarta. TRABAJADOR(ES): Este término comprende a los obreros y empleados al servicio del BANCO.

Quinta. PARTES: Se entiende por partes al BANCO y al SINDICATO.

Sexta. REPRESENTANTES: Se entiende por Representantes de acuerdo con el Artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo, a los miembros de SUTRABANC que en representación de la misma podrán ejercer respecto al SINDICATO los mismos derechos y atribuciones que le correspondan en relación con sus asociados.

Séptima. CONTRATO: Este término se refiere a la presente Convención Colectiva y sus anexos, la cual se aplicará a los trabajadores del BANCO en la República Bolivariana de Venezuela.

Octava. SALARIO: Se entiende por salario lo establecido al efecto en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuyo texto se anexa al presente contrato.

Las partes convienen que el salario se estipulará libremente entre el BANCO y el trabajador, pero en ningún caso podrá ser inferior al fijado en la presente Convención o el Mínimo que fije la Ley. Se dejan a salvo los supuestos a que se refiere el Artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Cuando las partes lo consideren necesario, se excluirá de la base de cálculo de los beneficios que El BANCO y EL SINDICATO acuerden, hasta el veinte por ciento (20%) del aumento salarial que se reconozca a los trabajadores.

Novena. SALARIO NORMAL: Es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios. Se excluyen las percepciones de carácter accidental, las devengadas de la prestación de antigüedad y las que la Ley y el presente contrato consideren de carácter no salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.

Décima. SALARIO BASICO: Es la cantidad fija que por cuota diaria recibe el trabajador, sin pago extraordinario ni adicional de ninguna naturaleza; y por lo tanto, forma parte del salario normal.

Décima Primera. SALARIO FIJO: El estipulado por unidad de tiempo. Se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 140 de la Ley Orgánica de Trabajo.

Décima Segunda. SALARIO VARIABLE: El estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión. Se toma en cuenta únicamente la obra realizada, el resultado. La forma de cálculo de este salario se encuentra en los Programas de Compensación Variable (VCP), que el BANCO emite de tiempo en tiempo.

Décima Tercera. SALARIO MIXTO: El compuesto por una parte fija y otra variable.

ANEXO: Artículo 133 Ley Orgánica del Trabajo Vigente:

“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador 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.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.

PARÁGRAFO TERCERO.- Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de

1. Guarderías infantiles.
2. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
3. Las provisiones de ropa de trabajo.
4. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
5. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
6. El pago de gastos funerarios.

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

estipulado lo contrario.

PARÁGRAFO CUARTO.- Cuando el patrono o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó.

PARÁGRAFO QUINTO.- El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes."

CLÁUSULA 2ª-COMISION TRIPARTITA

Se mantiene la Comisión Tripartita de Arbitraje con carácter permanente, con sede en Caracas, con jurisdicción para todas las agencias del BANCO, con facultades para:

- a) Conocer y decidir sobre la terminación de los Contratos de Trabajo que el Sindicato, en representación del trabajador interesado, considere que no llenan los extremos del Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) Interpretar cualesquiera de las cláusulas de este contrato, ajustándose en todo caso a su espíritu; propósito y razón, dentro de los más sanos criterios y modalidades técnicas de interpretación.

Dicha Comisión estará integrada por abogados designados por las partes, uno (1) por el SINDICATO y uno (1) por el BANCO. Los abogados designados por el SINDICATO y el BANCO designarán un tercer abogado que presidirá la Comisión, así como su respectivo suplente. La Comisión tendrá las funciones de árbitros arbitradores, cada uno de los representantes principales tendrá un suplente quien suplirá respectivamente las faltas absolutas o temporales. Las decisiones de la Comisión serán siempre por mayoría de votos. La comisión elaborará su propio Reglamento. Las convocatorias se harán por escrito y la s deberá efectuar el Presidente de la Comisión. Tanto el representante del BANCO como el del SINDICATO podrán hacerse asesorar en la Comisión por personas designadas a tal efecto por cada una de ellas.

Las decisiones de la Comisión serán inapelables. Los integrantes de la Comisión devengarán honorarios por cada caso resuelto. Cada una de las partes pagará los honorarios de su abogado y los del tercer abogado se pagarán así: Tres cuartas (3/4) partes por el BANCO y una cuarta (1/4) parte por el SINDICATO. En caso de que la Comisión se traslade al interior del país, los honorarios de los abogados se pagarán en los mismos porcentajes antes mencionados; es decir, tres cuartas (3/4) partes por el BANCO y una cuarta (1/4) parte por el SINDICATO y los viáticos del Abogado Presidente de la Comisión Tripartita, en caso de que sea necesario recurrir a él, los pagará el BANCO.

Cualquier asunto que sea necesario plantear ante la Comisión Tripartita, el BANCO y el SINDICATO se comprometen a pasarlo previamente al Conocimiento de una Comisión Bipartita constituida por dos abogados, el del BANCO y el del SINDICATO, con el objeto de lograr un acuerdo previo, y de no haberlo se pasará definitivamente a la Comisión Tripartita. A este acuerdo debe llegarse dentro de un lapso prudencial de quince (15) días continuos. En todo caso el BANCO se reserva el derecho de despedir al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones legales y contractuales que correspondan, conforme a lo previsto en la cláusula "Estabilidad" de la misma Convención.

CLÁUSULA 3ª- SERVICIO MILITAR

El BANCO conviene en pagar la prestación de antigüedad a sus trabajadores, como anticipo de las indemnizaciones legales de conformidad con lo establecido en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando éstos decidan prestar Servicio Militar. Cesada la suspensión por esta causa, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en el BANCO en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió la suspensión, con el salario que para el momento de su ingreso al BANCO devenguen trabajadores de igual ó similar categoría, el cual no podrá ser inferior al que devengaba en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

CLÁUSULA 4ª- PERMISOS PARA PRESENTACIÓN DE EXÁMENES

El BANCO mantendrá la política de conceder permisos remunerados a los empleados que lleven a cabo estudios Universitarios o de Educación Superior, para que éstos presenten sus correspondientes exámenes. El estudiante, con la debida anticipación notificará por escrito al supervisor de las respectivas fechas de exámenes.

CLÁUSULA 5ª- DETENCIONES POLICIALES

De acuerdo con lo establecido en el literal (f) del Artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, la detención preventiva de un trabajador a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere, incurrido en causa que la justifique, es motivo de suspensión del contrato de trabajo, a todos los efectos legales y reglamentarios consiguientes. En aquellos casos en que un trabajador haya sido detenido para fines de investigación o bajo la acusación de alguna infracción de la Ley y, finalmente, fuere puesto en libertad por haber quedado absolutamente demostrado que no incurrió en causa que justificara su detención, y entregase al BANCO una constancia de su detención y posterior liberación por no haber estado incurrido en el hecho objeto de la detención, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse a su trabajo dentro de los Cinco (5) días hábiles bancarios siguientes a la terminación de su detención.

Transcurrido dicho lapso, si el BANCO no lo reincorpora a su servicio, le pagará la indemnización por despido injustificado y la indemnización sustitutiva del preaviso que le corresponde por un tiempo ininterrumpido de servicios, previstas en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, como si hubiese sido despedido injustificadamente.

En este caso, el BANCO igualmente le pagará los días de detención. Es expresamente entendido que el BANCO no está obligado a cumplir lo dispuesto en ésta Cláusula cuando el motivo de la detención fuere de carácter doloso o deshonesto, o cuando se haya dictado en el procedimiento penal un auto de detención o cuando el delito o la falta haya sido cometido contra el BANCO o cualesquiera de sus bienes.

CLÁUSULA 6ª- ASCENSOS

1. El BANCO conviene en brindar a todos sus trabajadores oportunidades iguales de progreso mediante promociones a cargos superiores, atendiendo a las condiciones de eficiencia y capacidad indispensables para el cargo, y en tal sentido, en caso de vacante en un cargo existente, o en caso de creación de un nuevo cargo, el BANCO dará prioridad para cubrir dichos cargos con uno de sus propios Trabajadores, y cuando el aspirante cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

2. En caso que haya más de un aspirante que reúna los requisitos exigidos, el BANCO seleccionará, en igualdad de condiciones, al que demuestre habilidades, conocimientos y mayor experiencia para el desempeño del cargo; si hubieren Dos (2) o más aspirantes con igual experiencia, se preferirá al de mayor capacidad potencial previa evaluación de Recursos Humanos, a cuyos efectos se computará y evaluará el nivel de instrucción, los cursos especiales o complementarios que tenga acreditados, relacionados con el cargo, más la evaluación de Desempeño que conste en sus expedientes; en caso de una nueva igualdad, se preferirá al de mayor antigüedad en el BANCO.

3. Queda entendido que en igualdad de circunstancias el BANCO dará prioridad a los trabajadores del área o departamento en la que la promoción está disponible.

4. Si después de aplicar el procedimiento anterior, no hubiere un candidato calificado para ocupar la vacante o el nuevo cargo, el BANCO queda en libertad de contratar o promocionar el candidato requerido.

CLÁUSULA 7ª- LEY MARCO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

Las partes acuerdan que, una vez se implemente la Ley Marco sobre Seguridad Social al ser dictadas las leyes de los Regímenes Prestacionales que la integran, los beneficios contenidos en la presente Convención, que no sean superados por la previsiones de las leyes de los Regímenes Prestacionales, continuaran aplicándose de acuerdo a lo previsto en la presente Convención, siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en la referida Ley. Es entendido además que no podrá pretenderse acumular el beneficio legal al contractual. Queda asimismo entendido que, en caso que los beneficios legales superen a los previstos en esta Convención, al ser aplicada la misma, sustituirá a la Convención en lo que a tales beneficios se refiere, sin que pueda sumarse el beneficio legal al contractual.

CLÁUSULA 8ª- SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

El BANCO pagará los tres (3) primeros días que no cubra el Seguro Social en los casos de enfermedad, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que el Seguro Social pague del cuarto (4) día en adelante. En los casos de maternidad, el BANCO pagará a sus empleadas aseguradas, la diferencia entre el monto de su correspondiente sueldo y la cantidad que por tal concepto pague el Seguro Social, por un máximo de dieciocho (18) semanas.

La empleada podrá disponer del periodo de dieciocho (18) semanas de reposo en la forma como lo creyere conveniente, pero en ningún caso el período prenatal podrá ser inferior a Seis (6) semanas, a menos que presente una autorización médica y el correspondiente Certificado expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de que no corre riesgo su embarazo.

CLÁUSULA 9ª- CONSTANCIA DE TRABAJO

A la terminación de los servicios de un trabajador, el BANCO deberá expedirle una constancia de trabajo que exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado, y
- e) El oficio desempeñado.

Si el trabajador observó buena conducta, el BANCO dará a solicitud del trabajador, por separado, expresa constancia de ello.

CLÁUSULA 10ª- VIGENCIA Y DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

1. Esta Convención entrará en vigencia y producirá todos sus efectos legales a partir del 1ro. de enero del año 2011 y estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2012.
2. Es entendido que las partes comenzarán a discutir un nuevo proyecto de Contrato Cuatro (4) meses antes del vencimiento de la presente Convención, es decir el 1ro. De septiembre del año 2012.
3. Esta Convención será depositada en la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado.

CLÁUSULA 11ª- VIGENCIA DE CONDICIONES ADQUIRIDAS Y NORMAS LEGALES

El BANCO mantendrá en toda su fuerza, vigor y vigencia, aquellas condiciones económicas y sociales, nacidas de la costumbre, de los contratos colectivos anteriores y favorables a los trabajadores que no hayan sido modificadas, superadas, mejoradas o suprimidas en esta convención.

Queda expresamente convenido entre las partes, que en caso de una reforma legal que conceda de algún modo mejores beneficios a los trabajadores que los estipulados en esta Convención, al ser aplicada, sustituirá a la Convención en lo que a los beneficios respectivos se refiere, quedando la Convención sin efecto en lo que respecta a la cláusula o cláusulas que concedan el beneficio y sin que pueda sumarse el beneficio legal al contractual.

En caso de que la reforma legal no supere los beneficios de la Convención, éstos seguirán aplicándose, siendo entendido, igualmente, que no podrá sumarse el beneficio legal al contractual.

CLÁUSULA 12ª- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

El BANCO reconoce al SINDICATO firmante de esta Convención, como legítimo representante de todos los trabajadores afiliados al mismo. No obstante, el SINDICATO se compromete a notificar por escrito los nombres de sus miembros legítimamente elegidos en Asamblea de Trabajadores así como los cargos que ocupan dentro del mismo. Igualmente se compromete a consignar ante la empresa, copia de sus estatutos vigentes.

CLÁUSULA 13ª- FUERO SINDICAL

El BANCO reconoce la inamovilidad a que se refieren los Artículos 449 y 451 de la Ley Orgánica del Trabajo, y por tanto considera amparados por la misma a los trabajadores siguientes:

a) A los Nueve (9) miembros, conformados por Siete (7) principales y Dos (2) suplentes, del Comité Seccional del Sindicato Único de Trabajadores Bancarios (SUTRABANC) correspondiente al BANCO, Agencia Caracas, en el entendido de que sólo podrá existir un Comité Seccional para todas las Agencias del BANCO. Es entendido que la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Comité Seccional de SUTRABANC, en ningún caso podrá exceder de once (11) trabajadores.

b) A los miembros de los Comités de Empresa de las Agencias del interior, los cuales estarán integrados, cada uno, por Tres principales. Queda entendido, que la inamovilidad para los miembros de los comités de empresas de las agencias antes mencionadas no podrá exceder de Un (1) trabajador por entidad territorial.

Tanto los miembros del Comité Seccional como los miembros del Comité de Empresa deberán ser elegidos por los trabajadores del BANCO, miembros del SINDICATO, pudiendo ser reelegidos y continuarán gozando del fuero sindical durante los Tres (3) meses siguientes a la pérdida de su carácter de Miembros del Comité Seccional o Comité de Empresa. A los fines de la inamovilidad el SINDICATO deberá cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo. Las ausencias temporales o absolutas de los miembros de dichos Comités se llenarán cumpliendo los mismos requisitos exigidos en la primera parte de este párrafo. En los casos de ausencia absoluta de hasta dos (2) trabajadores miembros del Comité Seccional y Uno (1) por cada uno de los Comités de Empresas, por terminación de su Contrato de Trabajo o por ausencia definitiva a dicho cargo, por vía de excepción y cuando se trate de llenar las vacantes los nombramientos respectivos los hará el Comité Ejecutivo, conjuntamente con el Comité Seccional, por el resto del período del ejercicio correspondiente al cargo o cargos y previa participación por escrito al BANCO.

CLÁUSULA 14ª- CORRESPONDENCIA

El BANCO conviene en contestar por escrito, dentro de un plazo no mayor de Siete (7) días hábiles, la correspondencia sobre el planteamiento de problemas de trabajo o conexos con el SINDICATO.

En caso de evidente necesidad, este plazo será prorrogado en un término no mayor de Treinta (30) días hábiles.

CLÁUSULA -15ª- PERMISOS REMUNERADOS PARA DIRIGENTES SINDICALES

El BANCO conviene en conceder permisos remunerados, a los efectos de llevar a cabo diligencias o reclamos sindicales relacionados con trabajadores del BANCO, dentro de las normas que a continuación se expresan, a los miembros del Comité Ejecutivo, Comité Seccional de SUTRABANC, y a un solo miembro (1) de los Comités de Empresas de las demás agencias que operen en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela. Los permisos son:

1. POR ASUNTOS RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES

Estos permisos concedidos a los miembros de los citados organismos sindicales arriba mencionados, serán únicamente para tratar asuntos relacionados con los trabajadores por ante el BANCO o por ante las Autoridades del Trabajo u otras Autoridades y para diligencias relacionadas con asuntos sindicales:

a) Los permisos a los Miembros del Comité Ejecutivo de SUTRABANC serán concedidos a no más de Tres (3) trabajadores a la vez y hasta por un máximo de Cinco (5) jornadas de trabajo al mes no acumulables. Estos permisos, en caso de evidente necesidad, comprobada por ante el BANCO, podrán a juicio del mismo, ser prorrogados el tiempo necesario.

b) EL BANCO concederá permisos remunerados mensuales no acumulables de Dos (2) días hábiles a cada uno de los miembros de los organismos siguientes: Comité Seccional de SUTRABANC y los Comités de Empresas. Dicho permiso será con el Propósito de asistir a las reuniones que convoquen dichos organismos.

2. POR PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, CONVENCIONES O REUNIONES SINDICALES NACIONALES

Cuando se trate de Congresos, Convenciones y Reuniones Sindicales de carácter nacional, se le concederá permiso remunerado hasta Tres (3) miembros del Sindicato de las Agencias que operen en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, estos permisos serán hasta por un máximo de Cinco

(5) días hábiles en conjunto por año no acumulables.

3. POR PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, CONVENCIONES O REUNIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Cuando se trate de Congresos, Convenciones y Reuniones Sindicales de carácter internacional se concederá permiso remunerado hasta Tres (3) miembros del Sindicato de las Agencias que operen en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, dichos permisos serán hasta por treinta (30) días remunerados no acumulables. Este permiso podrá ser prorrogado por una vez por quince (15) días hábiles remunerados. También conviene el BANCO en conceder un bono especial para estas actividades, el cual será por la cantidad de Un Mil Quinientos Bolívares CON 00/100 (Bs. 1.500,00) a no más de Dos (2) representantes del SINDICATO por evento, hasta un máximo de Tres (3) eventos por año.

Los permisos contenidos en los numerales 2) y 3) serán concedidos a los trabajadores que recomienden las organizaciones sindicales respectivas y deberán ser informados al BANCO por escrito con la debida anticipación, de manera de tomar las previsiones del caso.

4. POR PERMISOS AL INTERIOR EL BANCO conviene en conceder a Tres (3) de sus trabajadores, miembros del Comité Ejecutivo o del Comité Seccional de SUTRABANC o a cada uno de los Comités de Empresas que operen en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, permiso remunerado hasta por Seis (6) días de cada trimestre, para efectuar diligencias sindicales fuera de su ciudad sede.

CLÁUSULA 16ª- CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

El BANCO se compromete a deducir al final de cada mes, a todos los empleados beneficiarios de este contrato, una cantidad igual al cero coma veinticinco por ciento (0.25%) del salario básico mensual, como cuota ordinaria mensual; así como una cuota extraordinaria anual, las cuales fueron aprobadas por unanimidad en Asamblea Extraordinaria, realizada en la sede del Citibank, día Miércoles 6 de Abril de 2005 a las 4:00p.m. Igualmente, a los trabajadores beneficiarios del presente Contrato Colectivo que no estén sindicalizados, se les descontará acorde a lo establecido en el Artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, el monto de la cuota extraordinaria de CINCO BOLIVARES CON 00/100 (Bs. 5,00) establecida para los afiliados, por concepto de solidaridad y por disfrutar de los beneficios establecidos en este Contrato.

Queda entendido que la autorización por parte del trabajador afiliado para el descuento de las cuotas ordinarias mensuales no podrá ser revocada por éste mientras sea miembro del SINDICATO.

El monto deducido será entregado al Secretario de Finanzas o a la persona que el SINDICATO autorice por escrito para ello, dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la respectiva deducción.

CLÁUSULA 17ª- CARTELERA

El BANCO conviene en suministrar una (1) cartelera para el uso del SINDICATO, la cual será fijada en el edificio ocupado por cada Agencia del BANCO, en sitio no visible para el público y fijadas de común acuerdo, a fin de que en tales carteleras pueda el SINDICATO fijar avisos y propaganda sindical. Los asuntos tratados en tales publicaciones serán en todo caso referente a la actividad permitida a las organizaciones sindicales por la Legislación del Trabajo.

El SINDICATO se compromete a no publicar, ni permitir la publicación, en dichas carteleras de información con contenido político, religioso, discriminatorio o sexual. Toda información a ser publicada deberá estar autorizada por el Comité de Comunicaciones del BANCO.

CLÁUSULA 18ª- CONTRIBUCIONES AL SINDICATO

a) Contribución mensual y del 1º de Mayo:

El BANCO conviene en contribuir mensualmente con el SINDICATO con la cantidad de Un Mil Quinientos Bolívars (Bs. 1.500,00) para que éste lo utilice con fines culturales y gastos administrativos del SINDICATO, así como una asignación fija anual de Dos Mil Quinientos Bolívars (Bs. 2.500,00) para la celebración del 1º de Mayo.

b) Contribución Única para gastos del Contrato:

El BANCO se compromete a contribuir con el SINDICATO a sufragar los gastos relacionados con la discusión y firma del presente Contrato, con la cantidad de Dos Mil Quinientos Bolívars (Bs. 2.500,00).

e) Estos gastos comprenden honorarios de abogados y otros gastos relacionados con la discusión de este Contrato.

CLÁUSULA 19ª- AUMENTO DE SALARIO

I.- El BANCO conviene en conceder aumentos salariales a cada uno de los trabajadores amparados por el presente contrato, los cuales serán efectivos y calculados de la siguiente manera sobre el salario básico mensual:

1. Primer año de vigencia:

a) El BANCO, a fin de reconocer e incentivar el buen desempeño, la eficiencia y la responsabilidad del empleado, conviene en conceder, efectivo el 01 de Enero de 2011, un aumento salarial promedio del **Diez por Ciento (10%)**, siempre que figuren en la nómina al 31 de diciembre de 2010 y tuvieren más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco. En este sentido, el porcentaje de aumento se obtendrá como resultado de la Evaluación de Desempeño de cada Trabajador, fundamentado en un Sistema de Evaluación de Desempeño basado en la estrategia del negocio, estableciendo objetivos específicos, medibles, accesibles y realistas, para los trabajadores amparados por la presente convención.

b) Para los trabajadores amparados por el contrato colectivo, con más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco, un **Nueve por Ciento (9%)**, efectivo el 01 de Mayo de 2011.

c) Efectivo el 01 de Septiembre de 2011, **Nueve por Ciento (9%)**, para todos trabajadores amparados por el presente contrato, con más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco.

2. Segundo año de vigencia:

a) El BANCO, a los mismos fines indicados en el literal a) numeral 1 de la presente cláusula, efectivo el 01 de Enero de 2012, un aumento salarial promedio del **Diez por Ciento (10%)**, siempre que figuren en la nómina al 31 de diciembre de 2011

y tuvieren más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco.

b) Para los trabajadores amparados por el contrato colectivo, con más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco, un **Diez por Ciento (10 %)**, efectivo el 1ro- de Mayo de 2012.

e) Efectivo el 01 de Septiembre de 2012, **Diez por Ciento (10%)**, para todos trabajadores amparados por el presente contrato, con más de tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en el Banco.

II- Es entendido que si durante la vigencia del presente contrato se produjese un aumento o compensación de sueldos o salarios por virtud de Ley, decreto u otra disposición gubernamental de obligatorio cumplimiento, superior a lo aquí establecido, el BANCO pagará lo que determine tal disposición. Si por el contrario, el aumento ordenado por Ley, Decreto o disposición gubernamental, fuese inferior a lo establecido en ésta cláusula, el BANCO otorgará el aumento de acuerdo a lo establecido en la misma. En ningún caso podrá pretenderse ni será procedente la acumulación del beneficio legal y el contractual.

CLÁUSULA 20ª- SALARIO MÍNIMO DE INGRESO

1. El BANCO conviene en fijar como salario mínimo de ingreso el salario mínimo nacional urbano fijado por el Ejecutivo Nacional más un Treinta por Ciento (30%), es decir al resultado de multiplicar el salario mínimo nacional urbano por el factor Uno con Treinta (1,30), para puestos de jornada completa, es decir 7 horas y 45 minutos. En el caso de puestos de jornada a tiempo parcial, se aplicará la Alícuota según lo establece el Artículo 194 de la LOT.

2. En el caso de ingreso a cargos que demanden requerimientos de formación y experiencia, el salario se fijará conforme a la respectiva política de clasificación y compensación vigente en el BANCO.

CLÁUSULA 21ª- UTILIDADES

El BANCO conviene en pagar a sus trabajadores por Concepto de utilidades, según lo establecido en el Artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, el equivalente a Ciento Veinte (120) días de salario para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios durante todo el año correspondiente.

Este pago se realizará de la siguiente manera:

- a) Un anticipo de treinta (30) días en el mes de junio de cada año y,
- b) Los noventa (90) días restantes, en el mes de noviembre de cada año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicio por menor tiempo, bien sea porque han ingresado o egresado en el transcurso del ejercicio anual, el BANCO le hará el pago de acuerdo con lo establecido en ésta Cláusula, en proporción a los días del año que han estado al servicio de El BANCO. El salario base para el cálculo de las utilidades será el sueldo mensual devengado en el mes de noviembre de cada año.

CLAUSULA 22ª- CANASTA NAVIDEÑA

a) El Banco conviene en otorgar en el mes de diciembre de cada año, a todos los trabajadores activos al día treinta (30) de noviembre del respectivo año, un

beneficio social de carácter no remunerativo, consistente en la entrega tickets u otro instrumento de índole similar, con el único propósito de que el trabajador adquiriera los productos alimenticios para conformar su canasta navideña. Para el primer año de vigencia del presente contrato, se entregará el equivalente a Un Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) y Un Mil Doscientos Bolívars (Bs. 1.200,00) para el año 2012. Este beneficio no forma parte del salario de acuerdo con lo establecido en el Numeral l) del Parágrafo Tercero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el Literal d) del Artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

b) Adicionalmente, el Banco conviene en otorgar en el mismo mes de diciembre de cada año, a todos los trabajadores activos al día treinta (30) de noviembre del respectivo año y que tengan hijos menores de doce (12) años, un beneficio social de carácter no remunerativo, consistente en la entrega tickets u otro instrumento de índole similar, con el único propósito de contribuir con el trabajador para la adquisición de Juguetes en navidad. Para el primer año de vigencia del presente contrato, se entregará el equivalente a Quinientos Cincuenta Bolívars (Bs.550,00) por cada hijo hasta los doce (12) años y Setecientos Bolívars (Bs.700,00), igualmente por cada hijo hasta los doce (12) años, para el año 2012.

Este beneficio no forma parte del salario, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4) del Parágrafo Tercero del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA 23ª- JORNADA DE TRABAJO:

a) Jornada Ordinaria:

1. El BANCO cumplirá estrictamente lo dispuesto al efecto en la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la duración de la jornada de trabajo.

2. Las Partes convienen en mantener la jornada ordinaria diaria de siete horas y tres cuartos (7 Hs. 45 min.) de trabajo de lunes a viernes, con el siguiente horario: de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., con cuarenta y cinco (45) minutos de descanso y/o almuerzo intrajornada, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m. Quedan expresamente exceptuados del horario anterior, los trabajadores cuyas funciones o labores puedan catalogarse dentro de las previstas en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo. Es entendido que el horario nocturno comienza a partir de las 7:00 p.m.

3. Cuando el BANCO por circunstancias especiales esté autorizado para trabajar en días sábados, domingos y días feriados establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo o por el Consejo Bancario. Nacional, pagará la labor efectuada con los recargos establecidos en esta cláusula para la Jornada Extraordinaria.

b) Jornada Parcial:

1. La jornada se entenderá convenida a tiempo parcial, cuando su duración fuere inferior a la observada por otros trabajadores de EL BANCO, en actividades de idéntica o análoga naturaleza.

2. Los trabajadores contratados para prestar servicios en una jornada parcial, media jornada y/o trabajos en fines de semana y los que, con fundamento en sus específicas funciones y servicios al usuario tengan expresamente establecido un horario diferente, acorde a su labor, quedan igualmente exceptuados del horario establecido para la jornada ordinaria en esta misma Cláusula.

3. Los trabajadores contratados para trabajar en cargos cuya naturaleza requiera el trabajo en Turnos Rotativos, Media Jornada y/o Trabajo en Fines de Semana, se les aplicarán los recargos establecidos en esta Cláusula, cuando su jornada se extienda o cuando laboren en días feriados.

c) jornada Extraordinaria:

1. El BANCO pagará las horas cumplidas en exceso y a continuación de la jornada diaria ordinaria de trabajo, con un recargo del ochenta y Cinco por ciento (85%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo, a cuyos efectos se dividirá entre el factor Siete con 75/100 (7,75) el Salario Básico diario del respectivo Trabajador.
2. Cuando la hora extraordinaria fuese nocturna, es decir cumplida entre las Siete de la noche (7:00 p.m.) y las Cinco de la mañana (5:00 a.m.), se pagará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo, a cuyos efectos se dividirá entre el factor Siete con 75/100 (7,75) el Salario Básico diario del respectivo Trabajador.
3. Cuando el BANCO por circunstancias especiales esté autorizado para trabajar en días sábados, domingos y días feriados establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo o por el Consejo Bancario Nacional, las horas diurnas trabajadas en tales días se pagarán con un cien por ciento (100%) de recargo sobre el valor hora de la jornada ordinaria diurna de trabajo y las nocturnas con un ciento cinco por ciento (105%) de recargo sobre ese mismo valor.

CLÁUSULA 24ª- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE

1. En los casos a que se refiere la cláusula 23 de esta Convención y cuando el trabajo extraordinario impida al trabajador acudir a su residencia en horas normales de comida, El BANCO conviene en concederle una (1) hora remunerada adicional para comida, así:

1.1 En el caso de una jornada ordinaria, que la misma se prolongue a partir de las Seis y Treinta de la tarde (6:30 p.m.) inclusive, de ese día;

1.2 En el caso de una jornada a tiempo parcial, cuando la misma se prolongue por el tiempo adicional contenido en la siguiente escala:

Duración Jornada Parcial	Tiempo adicional
4 horas	5 horas y 45 minutos
5 horas	4 horas y 45 minutos
6 horas	3 horas y 45 minutos

Asimismo, en cualquiera de los supuestos indicados en los numerales 1.1 y 1.2, EL BANCO le abonará por concepto de compensación por gastos de alimentación:

a) La cantidad de Veinticinco Bolívares con 00/100 (Bs.25,00) a partir del día primero (1º) de enero del año 2011; y,

b) La cantidad de Treinta Bolívares con 00/100 (Bs.30,00) a partir del día primero (1º) de enero del año 2012.

2. Cuando el Trabajador, labore en horas extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria de trabajo y, tal labor extraordinaria, se prolongue más allá de las Ocho de la noche (8:00p.m.) de ese día, o labore en un día sábado, domingo o feriado, El BANCO conviene en pagarle por concepto de compensación por gastos de transporte si su residencia está dentro de la ciudad donde presta servicio:

a) La cantidad de Treinta y Cinco Bolívares con 00/100 (Bs. 35,00) a partir del día primero (1º) de enero del año 2011; y,

b) La cantidad de Cuarenta y Cinco Bolívares con 00/100 (Bs. 45,00) a partir del día primero (1°) de enero del año 2012.

Si el trabajador reside fuera de la Ciudad donde presta servicio, se le otorgará una ayuda de transporte como sigue:

c) La cantidad de Sesenta Bolívares con 00/100 (Bs. 60,00) a partir del día primero (1°) de enero del año 2011; y,

d) La cantidad de Setenta Bolívares con 001100 (Bs. 70,00) a partir del día primero (1°) de enero del año 2012.

3. Queda entendido que en los recargos establecidos en esta cláusula se encuentran incluidos los consagrados en los artículos 155 y 156 de la Ley Orgánica del Trabajo.

4. En los días sábados, domingos y días no laborables establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo y el Consejo Bancario Nacional, excepto el 1ro de Mayo, cuando el BANCO requiera al trabajador para efectuar algún trabajo, deberá pagarle los gastos por el uso del Vehículo para trasladarse al BANCO y regresar a su casa, asimismo el desayuno, almuerzo y otras comidas por el tiempo laborado y además el pago del sobretiempo establecido en la Cláusula 23 de esta Convención. Queda entendido que la cantidad a pagar por concepto de comida y transporte serán las mismas establecidas en esta Cláusula para los días laborables normales.

5. Los trabajadores con jornada a tiempo parcial que trabajen horas extraordinarias o fuera de su jornada normal, se le aplicarán los mismos montos establecidos en estas cláusulas para la ayuda de transporte y alimentación.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Consciente del carácter excepcional de las horas extraordinarias, que en ningún caso son de obligatorio cumplimiento por el empleado y que por ello la legislación laboral restringe su realización, estableciendo límites máximos en materia de jornada tanto en la Constitución de la República, como en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, ratificados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento Parcial, EL BANCO estableció una Política de Horas Extras. En dicha Política se ratifican éstos principios y se consagra que las horas extraordinarias se laborarán sólo en las circunstancias en que se justifiquen, sin exceder los límites legales y que ningún Trabajador podrá trabajar horas extraordinarias, si no han sido aprobadas previamente por su supervisor y por el Jefe de la Unidad.

CLÁUSULA 25ª- GASTOS DE TRANSPORTE

El BANCO pagará a los trabajadores, que por la naturaleza del cargo desempeñado, (cobradores, mensajeros, correos, compensadores) tengan que salir habitualmente a la calle:

a) A los que no tengan vehículo propio, la cantidad de Ciento Veinte Bolívares (120,00) mensuales para su transporte, para el año 2011 y de Ciento Cincuenta Bolívares (Bs.150,00) mensuales para el año 2012.

b) A los trabajadores que utilicen su automóvil para gestiones del BANCO se le pagará la cantidad de Ciento Sesenta Bolívares (160,00) mensuales, para el año

2011 y de Ciento Setenta Bolívares (Bs. 170,00) mensuales para el año 2012.

c) A los trabajadores que utilicen su motocicleta para gestiones del BANCO se le pagará la cantidad de Trescientos Bolívares (Bs.300,00) mensuales, para el año 2011 y de Cuatrocientos Bolívares (Bs.400,00) mensuales para el año 2012.

El BANCO conviene en contratar un seguro a todo riesgo para amparar los vehículos propiedad de los trabajadores indicados en los literales b) y c), y que sean utilizadas al servicio del BANCO.

Asimismo, El BANCO conviene en reconocer a dichos trabajadores, cuando realicen labores en horas no usuales, el sobretiempo y los gastos de comida. Cuando el vehículo del trabajador al servicio del BANCO sufra desperfectos que no puedan ser costeados de inmediato por el trabajador, el BANCO concederá al trabajador un préstamo para la reparación del mismo, contra entrega de un presupuesto elaborado por el taller que se encargue de la reparación, para ser cancelado por el trabajador en un plazo no mayor de Un (1) año.

Cada vez que por razones de trabajo (traslado o transferencia temporal) un empleado deba trasladarse entre las sucursales ubicadas en Caracas, se le reembolsará la cantidad gastada por concepto de transporte hasta un máximo de Veinticinco Bolívares (Bs. 25,00) por concepto de traslado, por ida y vuelta, salvo los casos en que el traslado favorezca al trabajador con relación a la proximidad de su residencia.

En el caso de los trabajadores (operadores), que cumplan funciones laborales en turnos nocturnos, el BANCO contratará el transporte para su debido traslado.

Queda expresamente entendido que este beneficio sólo se aplicará a los trabajadores que presten servicio en el período comprendido en los turnos de 7:00 p.m. a 1:00 a.m. y de 1:00 a.m. a 7:00 a.m.

CLÁUSULA 26ª- BONIFICACIÓN AGENTES DE SERVICIO (CAJEROS) SIN FALTANTES

El BANCO conviene en concederle a aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de Agente de Servicio (Cajero), una bonificación trimestral, siempre y cuando en el transcurso del trimestre respectivo, el trabajador no haya tenido faltante alguno en su efectivo (VEB, VEF, USD, EUR) al cierre diario de las operaciones, ya sea contable, físico, por billetes falsos o por realizar transacciones que no cumplan con las verificaciones reglamentarias inherentes al cargo.

Esta bonificación trimestral será por los montos siguientes:

a) Quinientos Veinte bolívares (Bs.520,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

b) Seiscientos Setenta bolívares (Bs. 670,00) para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

El pago de la Bonificación se hará efectivo en la segunda quincena del mes siguiente al cierre de cada trimestre.

Este beneficio es extensible al encargado del Departamento de Gerencia de Efectivo.

CLÁUSULA 27ª- SALA PARA DESCANSO DE CHOFERES

A los trabajadores (choferes) que por la naturaleza de su trabajo deban permanecer hasta altas horas de la noche en las instalaciones del BANCO. El BANCO se compromete a dotarlos de una sala acondicionada donde puedan disfrutar del descanso correspondiente.

CLÁUSULA 28ª- REEMBOLSO DE GASTOS PARA VIAJES

El BANCO conviene en reembolsar a los trabajadores que por razón de su empleo tengan que ausentarse de la ciudad donde prestan sus servicios para asuntos del BANCO, autorizados por la Gerencia por escrito, los gastos de manutención, alojamiento y transporte durante los días que deben permanecer fuera de la ciudad donde prestan sus servicios. De ser necesario el BANCO concederá un adelanto de gastos antes del reporte definitivo de los mismos, conforme a la política de gastos del BANCO.

Además del reembolso de los gastos especificados, El BANCO conviene en concederle el Cuarenta y Cinco por ciento (45 %) sobre su salario básico los días que deba permanecer de comisión.

Queda entendido que el cuarenta y Cinco por ciento (45%) del salario adicional no será aplicable cuando el motivo del viaje del empleado sea para tomar cursos y/o entrenamiento.

CLÁUSULA 29ª- SUSTITUCIONES TEMPORALES

El BANCO conviene que, cuando un trabajador entre a sustituir a otro que devenga mayor salario, cumpliendo instrucciones del BANCO, durante un período superior a Siete (7) días y no mayor de Sesenta (60) días, en pagarle al trabajador sustituto el mismo salario del trabajador sustituido, si empre que el trabajador sustituto ocupe todas las funciones del trabajador sustituido. En caso que el trabajador sustituto, no realice todas las funciones, las partes se pondrán de acuerdo en el nuevo salario a pagar al trabajador sustituto dentro del espíritu de esta Cláusula, en el entendido de que en ningún caso el incremento temporal del salario del trabajador sustituto podrá ser inferior al Treinta y Cinco por Ciento (35%) de la diferencia de su salario y el salario del trabajador sustituido.

El BANCO se reserva el derecho de reponer a su cargo al trabajador sustituto sin que esto se considere como un despido indirecto cuando no haya ejercido estas funciones más de Sesenta (60) días.

El BANCO conviene en que cuando un trabajador deba ser sustituido temporalmente, lo hará preferiblemente con otro del mismo departamento. Igualmente conviene en notificarle por escrito al trabajador sustituto la fecha de inicio y de terminación de la sustitución. En los casos especiales y cuando la situación así lo justifique, el SINDICATO, el BANCO y el Trabajador interesado, se pondrán de acuerdo para llegar a un arreglo en aquellos casos en que la duración del período de la sustitución deba ser mayor de Sesenta (60) días.

Se conviene además, que cuando un trabajador entre a sustituir a una trabajadora, por razones de maternidad, y que en consecuencia esté gozando de permisos pre y postnatal, legal y contractual, se considerará esta suplencia como provisional, hasta una duración de Veintiocho (28) semanas. Se le aplicará por lo tanto, al trabajador sustituto todas las normas contenidas en ésta cláusula.

CLÁUSULA 30ª- VACACIONES

1. El BANCO conviene en conceder a sus trabajadores las vacaciones remuneradas y la bonificación especial para el disfrute de éstas (bono vacacional), establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, las cuales serán mejoradas de acuerdo con los años de servicio al BANCO de la siguiente forma:

Años de Servicio	Días hábiles de disfrute	Bono Vacacional
a) de 1 a 4 afi.os	22	28
b) de 5 a 9 años	24	30
e) de 10 a 14 años	28	32
d) de 15 a 19 años	30	34
e) de 20 a 24 años	30	37
f) de 25 a 29 afios	32	39
g) de 30 a 34 años	34	41
h) de 35 a 39 años	36	46
i) Más de 40 años, un (1) día hábil adicional de disfrute y un (I) día adicional de bono por cada año de servicio.		

2. Las vacaciones de cada trabajador se concederán, dentro de lo posible, en la fecha que éste desee. Si dos o más trabajadores eligen un mismo período para el goce de las vacaciones, y ello le produce algún perjuicio al BANCO, tendrá preferencia a gozar de las mismas el trabajador que tenga mayor antigüedad. No se considerarán días hábiles para efectos de las vacaciones los días feriados y los días no laborables acordados por el Consejo Bancario Nacional.

3. Cuando un emplead o termine su Contrato de Trabajo por cualquier causa, el BANCO le pagará vacaciones fraccionadas proporcionalmente a lo establecido para cada caso en esta cláusula, de acuerdo con los meses completos de servicio.

4. De mutuo acuerdo entre el BANCO y el TRABAJADOR podrán convenir en que éste último preste servicios en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, siempre y cuando disfrute el mínimo legal de Quince (15) días hábiles en el período anual correspondiente. En este caso, el trabajador recibirá la remuneración correspondiente a su salario básico diario en compensación a los días trabajados. Queda entendido que en ningún caso la compensación a recibir por disfrute podrá exceder los días adicionales de disfrute, a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad.

5. En cumplimiento a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y a la política de exámenes periódicos que rige para Citibank, N.A., Sucursal Venezuela, en la oportunidad en que el trabajador vaya a disfrutar de un mínimo de 10 DHI de su período de vacación anual, deberá practicarse un examen pre-vacacional, el cual deberá realizarse dentro de un período máximo de 45 días antes de la fecha efectiva del disfrute del período de vacaciones; no obstante su fecha tope de realización será 15 días antes del disfrute de al menos 10 DHI; asimismo, el primer día de reincorporación al trabajo, luego del disfrute de vacaciones, el trabajador deberá acudir a su cita para el examen post-vacacional, con el mismo prestador con el que se efectuó el pre-vacacional.

6. Sin excepción, el Bono Vacacional será pagado únicamente al momento del disfrute de al menos 10 DHI de vacaciones, siempre y cuando consigne a Recursos Humanos, con por lo menos quince (15) días de anticipación, el respectivo formato de vacaciones con la firma de su supervisor en señal de autorización, así como la respectiva constancia médica de haberse efectuado el examen pre-vacacional. Al retorno del disfrute del período correspondiente, deberá igualmente consignar la constancia de haberse efectuado el examen médico post-vacacional.

7. El pago de los días de disfrute de vacaciones se realizará al inicio de éstas y la base para su cálculo será el salario normal devengado por el empleado u oficial en el mes de labores inmediatamente anterior al día en que disfrute efectivamente del derecho de la vacación según los términos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento. En el caso de trabajadores que devenguen salario mixto, la base para su cálculo será el promedio de las comisiones devengadas en los últimos doce meses anteriores a la fecha en que disfrute efectivamente del derecho a la vacación (por lo que respecta a la parte del salario variable), más el salario normal devengado por el empleado u oficial en el mes de labores inmediatamente anterior al día en que disfrute efectivamente del derecho a la vacación (por lo que respecta a la parte del salario fijo).

8. Las PARTES convienen que el trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 96 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá fraccionar el disfrute de sus Vacaciones anuales en Dos (2) períodos.

9. El TRABAJADOR estará obligado a disfrutar como mínimo Quince (15) días hábiles por año calendario, cumpliendo así tanto con las Políticas de Compliance del BANCO como con las disposiciones legales al respecto. Sin embargo, El TRABAJADOR podrá convenir con su supervisor el disfrute de sus vacaciones en dos (2) períodos, si ello conviniere a El TRABAJADOR, uno de los cuales deberá ser de por lo menos diez (10) días hábiles ininterrumpidos.

CLÁUSULA 31ª- VIVIENDA

El BANCO conviene en otorgar crédito a sus trabajadores hasta por el monto del saldo a su favor que aparece en su cuenta por concepto de prestación de antigüedad para ser utilizados en la compra, mejora de vivienda, cancelación de hipotecas de la vivienda propiedad del trabajador. El trabajador deberá presentar al BANCO la documentación necesaria que respalde el préstamo para su debida aprobación.

CLÁUSULA 32ª- PLAN VACACIONAL

El BANCO continuará promoviendo y coordinando planes vacacionales para los hijos y nietos de los trabajadores, a través de un aporte económico anual destinado para tal fin, el cual cubrirá parte del costo total del respectivo plan vacacional.

El aporte que corresponda al trabajador, una vez definido, será descontado de su remuneración mensual, en cuotas previamente establecidas con base al número de hijos o nietos que participen en el plan.

Tienen derecho a participar en el plan, los hijos y nietos de los trabajadores cuyas edades se encuentren comprendidas entre los cinco (5) y doce (12) años.

La duración del plan tendrá un mínimo de cinco (5) días hábiles y un máximo

de diez (10) días hábiles.

La compañía recreadora que se encargue de organizar el plan, será seleccionada anualmente siguiendo la política de licitación establecida por el BANCO. En todo caso, un (I) miembro del sindicato será incluido en el comité de licitación del BANCO.

CLÁUSULA 33ª- SUBSIDIO FAMILIAR

1. El BANCO conviene en pagar el subsidio familiar a los trabajadores amparados en los Contratos Colectivos anteriores conforme a lo establecido en el presente contrato. Asimismo, conviene en conceder a cada trabajador por cada hijo legítimo legalmente reconocido que le nazca durante la vigencia de este Contrato y mientras viva o cumpla dieciocho (18) años de edad, un subsidio familiar de Cien Bolívares (Bs. 100,00) mensuales para el año 2011, y de Ciento Cincuenta Bolívares (Bs.150,00) mensuales para el año 2012.

2. Dicho subsidio se entregará directamente al trabajador (a) o a quien éste autorice. En caso de divorcio o separación de cuerpos, dicho subsidio se entregará a aquél de los padres que tenga la custodia directa del menor.

3. Este subsidio terminará cuando el trabajador deje de prestar sus servicios al BANCO.

4. En caso de que el BANCO tuviera que hacer en un futuro, en virtud de cualquier Ley o Decreto Gubernamental, contribuciones económicas a un fondo de ayuda familiar o a cualesquiera instituciones con fines similares a la bonificación establecida, el aporte que por este último concepto efectúe podrá ser suspendido o modificado de acuerdo con las obligaciones financieras que le impusiera tal Ley o Decreto, en la forma siguiente:

a) Si la bonificación establecida en la Ley o Decreto es superior a la aquí convenida, el BANCO se compromete además a pagar dicha diferencia.

b) Si la bonificación establecida es inferior a la aquí establecida, el BANCO continuará pagando la bonificación convenida en el numeral 1 de la presente Cláusula, en el entendido de que dicho pago incluye la obligación impuesta por la Ley o Decreto.

CLÁUSULA 34ª- SERVICIOS DE SALUD

Las partes convienen en seguir manteniendo como beneficios sociales de carácter no remunerativo, y que no forman parte del salario para el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que Surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal convencional, según lo establecido en el parágrafo tercero, del Artículo 133 y 671 de la Ley Orgánica del Trabajo.

1. Gastos de parto: El BANCO contribuirá con la cantidad única de Cinco Mil Bolívares (Bs. 5.000,00) por gastos de parto a sus trabajadoras o esposas de sus trabajadores. En los casos de parto en que sea necesaria la intervención quirúrgica, el BANCO contribuirá adicionalmente con la cantidad única de Siete Mil Bolívares (Bs.7.000,00). Por intervención quirúrgica se entiende cesárea u otra intervención de alta cirugía. Esta contribución también se pagará en los casos de aborto clínicamente necesarios.

Es entendido que el BANCO pagará estas bonificaciones con la sola presentación del comprobante médico que certifique el parto o la intervención quirúrgica y pagará ambas bonificaciones cuando durante el parto haya sido necesaria la

intervención quirúrgica.

En caso de aborto, el pago de la Bonificación se hará únicamente cuando el aborto sea por accidente o terapéutico. El pago se hará siempre que sea antes del séptimo mes de embarazo, y siempre que la persona presente la certificación médica correspondiente.

Queda expresamente entendido que el trabajador o la trabajadora participará por escrito si desea acogerse a éste beneficio de Gastos de Parto o al Plan Médico en lo que respecta a la Póliza de Maternidad. Queda entendido que en ningún momento el trabajador podrá acogerse a ambos beneficios.

2. Seguro de Vida: El BANCO continuará pagando el Cien por Ciento (100%) de la prima correspondiente a la póliza de seguro de vida que ampare a cada uno de sus trabajadores mientras permanezcan a su servicio. La indemnización a cancelar a los beneficiarios del trabajador, en caso de fallecimiento será por una cantidad equivalente a Doce (12) salarios básicos hasta una cantidad máxima de Quince Mil Bolívars (Bs. 15.000,00), para el primer año de la presente Convención; y de Veinte Mil Bolívars (Bs. 20.000,00) para el segundo año de la presente Convención. Esta póliza se regirá por el Condicionamiento establecido con la Compañía de Seguros. Asimismo, esta póliza incluirá una indemnización adicional en caso de trabajadores que fallezcan por accidentes o víctimas de un asalto o intento de robo estando al servicio del BANCO. Este monto será parte de la indemnización por muerte que prevé la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 567, por accidentes o enfermedad profesional. Así como de cualquier otra indemnización prevista por muerte accidental del trabajador, establecida en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo.

3. Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad: El BANCO conviene en mantener el Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, tal como lo ha venido haciendo hasta ahora. El BANCO cancelará el Cien por Ciento (100%) de la prima correspondiente al trabajador tanto por la Cobertura Básica como por la Cobertura de Exceso. El Condicionamiento de la Póliza está establecido y explicado en el manual destinado para tal fin.

Póliza de Accidentes Personales: EL BANCO contratará una Póliza de Accidentes Personales que amparará al trabajador en el caso de Muerte Accidental, Desmembramiento e Incapacidad Total y Permanente siempre que sea como consecuencia de un accidente. El BANCO cancelará el Cien por Ciento (100%) de la prima del trabajador. El Condicionamiento de la Póliza está establecido y explicado en el manual destinado para tal fin.

CLÁUSULA 35ª- BONO MATRIMONIAL

El BANCO conviene en conceder a cada uno de sus trabajadores que contraigan matrimonio un permiso remunerado de Diez (10) días hábiles consecutivos, en ningún caso fraccionado y además una bonificación de Un Mil Doscientos Cincuenta Bolívars (Bs. 1.250,00).

Cuando ambos contrayentes sean trabajadores del BANCO, los dos serán acreedores de la Bonificación y de los beneficios que otorga esta Convención por causa del matrimonio. Cuando por causa del matrimonio uno de los trabajadores tenga que dejar de prestar sus servicios al BANCO, éste último le pagará al cónyuge que decida retirarse la prestación de antigüedad como si se

tratara de un despido sin causa justificada.

CLÁUSULA 36ª- PRIMAS DE ESTIMULO (Antigüedad)

El BANCO conviene en conceder a sus trabajadores una prima de estímulo por su antigüedad en el trabajo, de la siguiente manera:

AÑOS DE SERVICIO	2011	2012
Al cumplir 5 años de servicio	1.100	1.200
Al cumplir 10 años de servicio	1.400	1.500
Al cumplir 15 años de servicio	1.900	2.000
Al cumplir 20 años de servicio	2.400	2.500
Al cumplir 25 años de servicio	2.900	3.000
Al cumplir 30 años de servicio	3.400	3.600
Al cumplir 35 años de servicio	3.900	4.200
Al cumplir 40 años de servicio	4.400	4.800

2. Estas sumas se entregarán a los empleados acreedores a ello por sus años de servicio en el mes aniversario.

3. En un acto especial fijado a tal fin se hará entrega de un Botón alusivo a los años de antigüedad en el BANCO. A partir de los 20 años de servicios se otorgará un botón de oro por quinquenio.

EL BANCO realizará sus mejores oficios a fin de postular a las distinciones otorgadas por el Ministerio del Trabajo, a aquellos trabajadores cuyo mérito así lo indique.

CLÁUSULA 37a: INCENTIVO POR PERMANENCIA

EL BANCO, con el objeto de estimular la permanencia del TRABAJADOR en el BANCO, conviene en otorgarle anualmente un incentivo, atendiendo a su tiempo de servicio ininterrumpido en EL BANCO, de conformidad con la siguiente escala:

Años de Servicio	Monto del Incentivo
a) de 1 a 4 años	300,00
b) de 5 a 9 años	600,00
c) de 10 a 14 años	1.100,00
d) de 15 a 19 años	2.200,00
e) Mas de 19 años	3.200,00

PARÁGRAFO PRIMERO:

Es entendido entre las partes que el incentivo consagrado en la presente Cláusula, será calculado considerando la antigüedad acumulada por el trabajador al 1° de enero de 2011 y será pagado en el respectivo mes de su fecha aniversario, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva y con efectos hacia el futuro.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

En caso que el trabajador sea promovido a un cargo de Oficial de EL BANCO, con lo cual dejaría de ser acreedor de los beneficios del contrato colectivo, por excepción y por una sola vez, se le concederá este incentivo, siempre y cuando la promoción se produzca dentro del año calendario de su fecha aniversario y con anterioridad a la misma, de modo que el trabajador promovido se asegure el pago del incentivo dentro del año de promoción.

PARÁGRAFO TERCERO:

Es entendido entre las partes que este incentivo no tendrá carácter salarial por cuanto no le corresponde al trabajador por la prestación de su servicio, sino con ocasión de su relación de trabajo. En este sentido, la supresión de este beneficio con motivo de la promoción del trabajador a un cargo de Oficial (en los términos establecidos en el Parágrafo anterior), no constituirá una desmejora de las condiciones de trabajo ni un despido indirecto.

CLÁUSULA 38ª- ANTICIPOS SOBRE PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD

El BANCO conviene continuar concediendo a sus trabajadores, como un derecho adquirido e irrenunciable la prestación de antigüedad que hoy constituye un derecho adquirido de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador podrá realizar anticipos de hasta el Setenta y Cinco por ciento (75%) de la prestación de antigüedad consagrada en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo que se encuentre acreditada en la contabilidad del BANCO, de conformidad y para los supuestos establecidos en el parágrafo segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo. El trabajador deberá presentar al BANCO su solicitud de Anticipo de Prestaciones de Antigüedad, por escrito, con una anticipación de por lo menos Cinco (5) días hábiles. Es entendido que este pago será considerado como anticipo a la liquidación definitiva de la antigüedad, lo cual se hará a la terminación del contrato de trabajo.

CLÁUSULA 39ª- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS DE ENTIERRO:

1. En caso de fallecimiento de un trabajador, el BANCO contribuirá a los gastos de entierro con la cantidad de Cuatro Mil Ochocientos Setenta y Cinco Bolívars (Bs. 4.875,00) en el año 2011 y Cinco Mil Doscientos Bolívars (Bs.5.200,00) si el fallecimiento acaeciere en el año 2.012.
2. En caso de fallecimiento de los hijos legítimos o naturales, esposo o esposa, o en su defecto la mujer u hombre con quien el trabajador(a) haga vida marital, el BANCO contribuirá a los gastos de entierro con la cantidad de Dos Mil Ochocientos Sesenta Bolívars (Bs. 2.860,00) en el año 2011, y Tres Mil Doscientos Cincuenta Bolívars (Bs. 3.250.00), si el fallecimiento acaeciere en el año 2.012.
3. En caso del fallecimiento del padre o madre del trabajador, el BANCO contribuirá a los gastos de entierro con la cantidad de Bolívars Dos Mil Doscientos Bolívars (Bs. 2.200,00) en el año 2011 y Dos Mil Cuatrocientos Setenta Bolívars (Bs. 2.470,00) si el fallecimiento acaeciere en el año 2.012.
4. En caso de fallecimiento del abuelo, abuela, hermanos menores de edad y hermanos mayores de edad que dependan, estos últimos, del trabajador; el BANCO contribuirá a los gastos de entierro con la cantidad de un Mil Cien Bolívars (Bs. 1.100,00) en el año 2011 y Un Mil Doscientos Cincuenta Bolívars (Bs. 1.250,00) si el fallecimiento acaeciere en el año 2.012.
5. Estas cantidades serán entregadas a los familiares o al trabajador según fuere el caso, previa presentación de los comprobantes respectivos y con la mayor brevedad posible. Este beneficio de carácter social no remunerativo no será considerado salario para el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, Parágrafo Tercero, Numeral 6to.

El BANCO conviene, en caso de fallecimiento de cualquiera de los familiares indicados en esta cláusula, en concederle al trabajador afectado un permiso remunerado hasta por Cuatro (4) días hábiles cuando la muerte del familiar ocurra

en el Área Metropolitana de Caracas ó en el perímetro de la ciudad donde está ubicada la Agencia donde labora el trabajador y de Seis (6) días hábiles cuando el fallecimiento ocurriese fuera del perímetro de la ciudad donde está ubicada la Agencia donde labora el trabajador. Estos permisos podrán ser prorrogados, a juicio del BANCO, mediante petición del trabajador.

En caso de que EL BANCO otorgue la alternativa de una póliza de Servicios Funerarios sin costos para EL TRABAJADOR, queda expresamente entendido que el trabajador o la trabajadora participará por escrito si desea acogerse a éste beneficio de Póliza de servicios Funerarios o a los montos indicados en la cláusula de Contribuciones para gastos de entierro. Queda entendido que en ningún momento el trabajador podrá acogerse a ambos beneficios.

CLÁUSULA 40ª- BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

El BANCO concederá para la educación de los hijos de sus trabajadores hasta que éstos cumplan veintiún años de edad, Ochenta (80) becas.

El aporte económico será de:

a) Para hijos cuyo promedio anual de calificaciones se encuentre entre los diez (10) puntos o su equivalente y hasta los diecisiete (17) puntos inclusive o su equivalente, Cien Bolívars (Bs.100,00) mensuales.

b) A fin de estimular la Excelencia Académica, se otorgarán para los hijos con calificaciones promedio anual desde dieciocho (18) puntos o su equivalente, Ciento Cincuenta Bolívars (Bs.150,00) mensuales.

El otorgamiento de este beneficio se regirá por el Reglamento Interno de Becas firmado entre el BANCO y el SINDICATO. El total de becas convenido será distribuido entre los trabajadores de las Agencias del BANCO.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Las becas otorgadas de conformidad con la presente Cláusula, constituye un beneficio social no tiene carácter remunerativo, por lo que no se considerará parte del salario para el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal convencional, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, Parágrafo Tercero, Numeral 5to.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

En caso que el número de solicitudes de becas supere el tope de becas que otorga la presente Cláusula, se favorecerá a las que tuvieren mejor promedio anual de calificaciones, hasta ajustarse al referido tope.

PARÁGRAFO TERCERO:

Una Comisión de becas integrada por representantes del Sindicato y del Banco resolverá las dudas que se puedan presentar en la aplicación de la presente Cláusula, en materia de asignación de las Becas. Queda entendido que la Comisión de Becas podrá modificar la distribución de las mismas de acuerdo a las necesidades de los trabajadores en una determinada Oficina.

PARÁGRAFO CUARTO:

Es entendido entre las partes, que las becas no utilizadas durante el año contractual, en ningún caso podrán ser acumuladas para el siguiente año.

CLÁUSULA 41a- ÚTILES ESCOLARES

El BANCO conviene en contribuir de acuerdo a lo establecido en el Numeral 4 del Parágrafo Tercero, del Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, con una provisión anual de útiles escolares:

- a) Para los hijos de sus trabajadores que cursen estudios de Pre-escolar hasta el 2do nivel del Ciclo Diversificado, por un valor de Trescientos Cincuenta Bolívares (Bs.350,00) para cada hijo, legítimo o legalmente reconocido, debidamente inscrito para cursar dichos estudios, para el primer año de vigencia del contrato, y de Quinientos Bolívares (Bs.500,00) para el segundo año.
- b) Para los trabajadores que cursen estudios de educación superior, por un valor de Trescientos Bolívares (Bs.300,00), para el primer año de vigencia del contrato, y de Cuatrocientos Veinte Bolívares (Bs.420,00), para el segundo año.

A los efectos de la aplicación del beneficio establecido en los numerales A y B de esta cláusula, se deberán presentar las constancias de inscripción, expedidas por el respectivo instituto educativo.

El compromiso a que se refiere esta cláusula lo cumplirá el BANCO facilitando al Trabajador tickets u otro instrumento para que éste pueda adquirir, en los establecimientos afiliados al sistema, los útiles señalados anteriormente.

CLÁUSULA 42ª- BECAS DE ESTUDIO PARA LOS TRABAJADORES

El BANCO conviene en conceder becas de estudios para los trabajadores que se hayan distinguido por su dedicación y eficiencia laboral y que se encuentren cursando estudios de Técnico Superior Universitario (TSU), Universitarios o de Post-Grado, (fuera de los convenios para facilidades de estudios que viene otorgando El BANCO, preferiblemente en áreas de interés para la actividad financiera, al momento de la solicitud del beneficio. Queda entendido que el promedio de calificaciones no deberá ser inferior a los quince (15) puntos.

Las referidas becas serán otorgadas por El BANCO de la siguiente manera:

- a) Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, El BANCO otorgará anualmente, un total de TREINTA Y CINCO (35) becas, por un monto de Doscientos bolívares (Bs. 200,00) mensuales cada una.
- b) Para solicitar este beneficio, el TRABAJADOR deberá presentar al área de Recursos Humanos, en original, constancia de inscripción, constancia actualizada de encontrarse cursando estudios, certificado de notas y calendario de período lectivo.
- c) En caso que el número de solicitudes exceda del cupo anual antes señalado de TREINTA Y CINCO (35) becas, se seleccionarán los aspirantes que tengan mejor rendimiento académico (promedio de calificaciones). En caso de que el total de aspirantes tenga un promedio de calificaciones similar, se seleccionarán los aspirantes que tengan una antigüedad mayor.
- d) Las becas serán pagadas por el BANCO a cada TRABAJADOR, única y exclusivamente por período lectivo y durante la vigencia del mismo.
- e) Una vez concluido el respectivo período lectivo, el TRABAJADOR beneficiario de la beca, en caso de que desee continuar disfrutando del beneficio, deberá solicitar nuevamente la beca, cumpliendo con el procedimiento establecido anteriormente en esta Cláusula.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Queda expresamente entendido que el TRABAJADOR perderá inmediatamente el derecho a la beca:

- a) al momento de suspender o tem1inar los estudios por cualquier causa;
- b) cuando sea promovido a un cargo de Oficial y,
- c) al término de su relación de trabajo con el BANCO.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Las becas otorgadas de conformidad con la presente Cláusula constituyen un beneficio social de carácter no remunerativo, de confom1idad con lo dispuesto en el Parágrafo Tercero, numeral 5°, del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO:

Es entendido entre las partes, que las becas no utilizadas durante el año contractual, en ningún caso podrán ser acumulados para el siguiente año.

CLÁUSULA 43ª- IMPLEMENTOS PARA COBRADORES Y OTROS:

El BANCO conviene en suministrar a sus trabajadores que realicen trabajos en la calle, tales como cobradores, correos, compensadores y mensajeros, un maletín, un impermeable o paraguas, los cuales no llevarán ningún distintivo de propaganda del BANCO. En el caso de motorizados, el BANCO les proveerá, una vez al año, de lo siguiente: Un casco de seguridad; Cinco (5) Blue Jeans; Cinco (5) Chemise; y Dos (2) Chalecos de Seguridad. Igualmente en el caso de los choferes adscritos a la Presidencia, El BANCO les proveerá una vez al año, de lo siguiente: tres (3) trajes, Cinco (5) camisas de vestir y tres (3) corbatas.

El BANCO continuará su política de cambiar dichos implementos cuando se deterioren por el uso normal al que están destinados.

CLÁUSULA 44ª- FONDO ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD CONVENCIONAL (FEPAC):

Las partes han convenido en mantener el beneficio social de carácter no remunerativo denominado "Fondo Especial de Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC)", constituido en la convención colectiva 2003 –2004.

Esta Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC), es adicional a la establecida en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y será depositada en un Fideicomiso o cuentas individuales a nombre de cada trabajador, en la contabilidad del BANCO. Este "Fondo Especial de Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC)" se regirá, tanto por las estipulaciones contenidas en el referido Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, como en las regulaciones establecidas en las políticas del BANCO, y de acuerdo con las siguientes directrices generales:

El BANCO depositará mensualmente dentro de los primeros cinco (5) días del siguiente mes, el equivalente a quince (15) días de salario básico por cada mes completo de servicio ininterrumpido de trabajo.

1. El trabajador podrá retirar, anualmente, hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes en el Fondo Especial de Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC), hasta un máximo de tres (3) retiros al año. Los retiros sólo se podrán realizar, previo cumplimiento de los requisitos y por las causales establecidas en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y las fijadas por las Políticas del BANCO.

2. Una vez que el Trabajador finalice, por cualquier causa, su relación de trabajo con el BANCO, éste le hará entrega a aquel de la totalidad del saldo que, a su favor, mantiene en el Fondo Especial de Prestación de Antigüedad Convencional (FEPAC).

Las partes convienen que en cualquier momento durante la vigencia del presente contrato, podrá convenirse en la sustitución y/o modificación del presente beneficio, mediante la suscripción de un Acta Convenio la cual deberá ser debidamente homologada por el Funcionario del Trabajo que corresponda.

CLÁUSULA 45ª- LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES (LAPT)

El Banco conviene en que el beneficio previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores (LAPT), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.094, del 27 de diciembre de 2004, dirigido a los trabajadores que devenguen un salario normal que no exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional, se realizará mediante la provisión o entrega al trabajador de tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas. A tal fin, el BANCO suministrará al trabajador una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo efectivamente laborada, cuyo valor será de **Cero Coma Cuarenta y Ocho Unidades Tributarias (0,48 U.T.)**.

El trabajador deberá destinar las tarjetas electrónicas de alimentación única y exclusivamente para la compra de comidas o alimentos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 de la LAPT.

Queda entendido que el otorgamiento del beneficio aquí previsto, se concede en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento.

CLÁUSULA 46ª- GUARDERIAS:

EL BANCO se compromete a seguir cumpliendo lo que respecta al cuidado integral de los hijos de los trabajadores, previsto en el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 101 y siguientes del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, beneficio este que vienen recibiendo los trabajadores beneficiarios, mediante la modalidad de cumplimiento prevista en el literal b) del Artículo 102 del mencionado reglamento. EL BANCO acordó extender este beneficio hasta que los hijos (as) de los trabajadores cumplan los seis (6) años de edad.

Es entendido que lo dispuesto en la presente Cláusula no modifica en forma alguna las demás condiciones consagradas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, para ser beneficiario de las Guarderías.

CLÁUSULA 47ª- CONTRIBUCION PARA GASTOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

El BANCO conviene en contribuir en los gastos de educación básica del/los hijo(s) o la/las hija(s) legalmente reconocidos de los trabajadores, que cursen el nivel de educación básica y cuya edad se encuentre comprendida entre los seis (6) años de edad y hasta los doce (12) años de edad.

Este beneficio se hará efectivo mediante el pago de las cantidades que se especifican a continuación, a los Institutos Educativos debidamente Inscritos ante las autoridades competentes, en los cuales el/los menor(es) indicado(s) en el párrafo anterior se encuentren cursando estudios de Educación Básica, una cantidad equivalente al **veinticinco por ciento (25%)** del salario mínimo nacional, por concepto de matrícula y de cada mensualidad.

A los efectos del pago del beneficio establecido en esta Cláusula, el trabajador deberá presentar a EL BANCO la constancia de inscripción expedida por el respectivo Instituto Educativo y, a partir de esa fecha, EL BANCO comenzará a pagar las mensualidades, en ningún caso de forma retroactiva, salvo el pago de la matrícula del respectivo año escolar. Este pago será hecho por EL BANCO mediante la entrega al TRABAJADOR de un cheque de gerencia a nombre del Instituto Educativo respectivo. Es un requisito indispensable para la entrega del cheque de gerencia la presentación por parte del trabajador beneficiario del original del recibo de la mensualidad del mes anterior, debidamente cancelado por el Instituto Educativo. Para el pago del monto correspondiente a la matrícula, aplicará el mismo requisito anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO:

En caso que el trabajador beneficiario cambie de Institución Educativa dentro del respectivo año escolar, EL BANCO pagará las mensualidades pero no le cancelará nuevamente la matrícula sino para el siguiente año escolar.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

En ningún caso el pago de este beneficio se hará en dinero o en especie, si no exclusivamente mediante la emisión de cheques de gerencia librados a favor del respectivo Instituto Educativo.

PARÁGRAFO TERCERO:

Las partes convienen que el beneficio otorgado en la presente Cláusula constituye un beneficio social de carácter no remunerativo y que no forma parte del salario para el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional, según lo establecido en el parágrafo tercero del Artículo 133 y en el Artículo 671 de la Ley Orgánica del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO:

Queda expresamente entendido que el TRABAJADOR adquirirá el derecho al beneficio cuando el/los hijo(s) o la/las hija(s) cumpla(n) seis (6) años de edad y perderá inmediatamente el derecho a este beneficio en los siguientes casos:

- a) Cuando sea promovido a un cargo de Oficial;
- b) Cuando el/los hijo (s) o la/las hija(s) deje (n) de cursar estudios por cualquier causa;
- c) Cuando el/los hijo(s) o la/las hija(s) del TRABAJADOR cumpla(n) los 12 años de edad;
- d) Al término de su relación de trabajo con el BANCO.

PARAGRAFO QUINTO:

Este beneficio entrará en vigencia partir del depósito legal de la Convención, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA 48ª- NACIMIENTO DE HIJOS

1. Cuando, durante la vigencia de esta Convención, al Trabajador le nazca un hijo cuya filiación está legalmente probada, el BANCO le concederá:

a. Catorce (14) días continuos de permiso remunerado a Salario Básico al padre, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley Para la Protección de Las Familias, La Maternidad y La Paternidad, así como los días adicionales siempre que se den las circunstancias previstas en la referida norma.

b. Una bonificación única y especial de Un Mil Bolívars (Bs. 1.000,00) por cada hijo, para el primer año de vigencia de la Convención; y de Un Mil Trescientos Bolívars (Bs. 1.300,00), para el año 012.

2. El permiso previsto en el literal a del numeral 1 de esta cláusula se concederá al Trabajador padre, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación al cuidado y asistencia a su hijo o hija. A tal efecto, el Trabajador deberá presentar al BANCO el certificado médico de nacimiento, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor.

3. El Trabajador deberá igualmente notificar a su supervisor inmediato, con la mayor anticipación que sea posible, de acuerdo con la fecha de parto estipulada o en el momento en que efectivamente se produzca el nacimiento, la oportunidad en que corresponderá el disfrute de los días de permiso aquí establecidos. Es entendido que luego de producirse el nacimiento, el disfrute de los días de permiso no podrá posponerse en ningún caso. Cuando el Trabajador solicite sus vacaciones a que tiene derecho, inmediatamente después del permiso, el BANCO estará en la obligación de concedérselas.

4. La bonificación establecida en el literal b del numeral 1 de esta cláusula se cancelará al Trabajador, dentro del plazo máximo de treinta (30) días calendario siguiente a la fecha de entrega al BANCO de la constancia de presentación del hijo, o la copia certificada del acta de nacimiento. En caso de que tanto el padre como la madre sean Trabajadores de la Empresa, esta bonificación se aplicará una sola vez y el pago se hará efectivo a través de la madre, pero se le concederá el permiso a ambos.

CLÁUSULA 49ª- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador el BANCO pagará a las personas señaladas en el Artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo o en su defecto a los herederos legales, las indemnizaciones legales y contractuales que el "decejuso" no hubiere recibido, tales como: la prestación de antigüedad, vacaciones vencidas o fraccionadas, además del monto que le correspondiere por concepto de utilidades. De igual forma el BANCO pagará la indemnización por despido injustificado y la indemnización sustitutiva del preaviso que le hubiere correspondido por el tiempo de servicios ininterrumpido, previstas en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, como si se tratara de un despido injustificado.

CLÁUSULA 50ª-ESTABILIDAD

El BANCO deberá participar al SINDICATO a más tardar el mismo día, el despido de cada trabajador que vaya a realizar. El BANCO garantizará a sus trabajadores la estabilidad en el trabajo, en el sentido de que cuando despidan a un trabajador porque considera que se encuentra incurso en una de las causales contenidas en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, el SINDICATO podrá someter dicho despido a la Comisión Tripartita de Arbitraje prevista en la Cláusula Segunda del presente Contrato, para que determine si se han llenado o no los extremos del Artículo 102 de la Ley Orgánica del

Trabajo. La Comisión podrá decidir:

1. Que el despido es justificado, en cuyo caso se le pagarán al trabajador únicamente las indemnizaciones a que tuviere derecho conforme a este Contrato y a la legislación laboral, vigente.
2. Que el despido es injustificado. En tal caso la Comisión ordenará el reenganche del trabajador el pago de los salarios caídos. Si el BANCO no estuviera de acuerdo con el reenganche se podrá despedir al trabajador previo el pago de los salarios caídos, y además la indemnización por despido injustificado y la indemnización sustitutiva del preaviso establecidas en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, vacaciones pendientes y utilidades legales, además de una Bonificación Especial que será calculada en la forma que se indica en el cuadro siguiente:

(ver cuadro anexo)

ANEXO

- a) Trabajadores con más de 01 años de servicio 035 días de salario.
- b) Trabajadores con más de 02 años de servicio 050 días de salario.
- e) Trabajadores con más de 03 años de servicio 080 días de salario.
- d) Trabajadores con más de 04 años de servicio 080 días de salario.
- e) Trabajadores con más de 05 años de servicio 082 días de salario.
- f) Trabajadores con más de 06 años de servicio 097 días de salario.
- g) Trabajadores con más de 07 años de servicio 098 días de salario.
- h) Trabajadores con más de 08 años de servicio 098 días de salario.
- i) Trabajadores con más de 09 años de servicio 098 días de salario.
- j) Trabajadores con más de 10 años de servicio 105 días de salario.
- k) Trabajadores con más de 11 años de servicio 112 días de salario.
- i) Trabajadores con más de 12 años de servicio 112 días de salario.
- m) Trabajadores con más de 13 años de servicio 115 días de salario.
- n) Trabajadores con más de 14 años de servicio 115 días de salario.
- o) Trabajadores con más de 15 años de servicio 120 días de salario.
- p) Trabajadores con más de 16 años de servicio 128 días de salario.
- q) Trabajadores con más de 17 años de servicio 128 días de salario.
- r) Trabajadores con más de 18 años de servicio 128 días de salario.
- s) Trabajadores con más de 19 años de servicio 130 días de salario.
- t) Trabajadores con más de 20 años de servicio 155 días de salario.
- u) Trabajadores con más de 21 años de servicio 155 días de salario.
- v) Trabajadores con más de 22 años de servicio 155 días de salario.
- w) Trabajadores con más de 23 años de servicio 195 días de salario.

CLÁUSULA 51ª- RETIRO DEL TRABAJADOR

El BANCO se compromete a conceder a los trabajadores los siguientes beneficios en caso de retiro, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en cada supuesto:

- a) Retiro Voluntario: En los casos de retiro voluntario del trabajador, el BANCO conviene en pagarle la indemnización por despido injustificado que le corresponda por su tiempo ininterrumpido de servicios, prevista en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo. Este pago se efectuará siempre que se dé alguna de las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador o el cónyuge de la trabajadora: se vea en la obligación de trasladar su domicilio definitivamente a una ciudad que esté a más de 80 Km del sitio de trabajo. Que el trabajador o el cónyuge de la trabajadora se vea en la obligación de trasladar su domicilio definitivamente al exterior del país.
2. Que el trabajador obtenga un título profesional universitario y el BANCO no pueda darle trabajo y un salario con su nivel profesional.
3. A la trabajadora madre de familia que por la atención de su hogar y de sus hijos se vea en la obligación de retirarse.
4. Las partes acuerdan que en ninguno de los supuestos anteriores, procederá el pago de la indemnización sustitutiva del preaviso contemplada en los Artículos 104 y 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, ni el pago de la Cláusula de Estabilidad contemplada en este Contrato.
5. En el supuesto que se den algunos de los anteriores hechos, el BANCO solamente aceptará a no más de un (1) trabajador por mes para todas las Agencias de Venezuela, no acumulables, o sea doce (12) al año, quienes deberán presentar al BANCO su renuncia, con no menos de treinta (30) días de anticipación. Si el BANCO considera que no están llenas las condiciones para que el trabajador se retire, podrá vetar el retiro del trabajador a los efectos de esta cláusula. En tal caso, será la Comisión Tripartita quien determinará en definitiva la procedencia del beneficio previsto en esta Cláusula.
6. Queda entendido que si un empleado es reingresado nuevamente al BANCO no podrá disfrutar del beneficio de esta Cláusula si anteriormente se acogió a ella.

b) Retiro por Incapacidad: Cuando un trabajador quede incapacitado permanentemente para el trabajo, por enfermedad o accidente, el BANCO conviene en pagarle las indemnizaciones legales y contractuales como si se tratara de un despido injustificado y la indemnización sustitutiva del preaviso que le corresponde por su tiempo ininterrumpido de servicios, contenidas en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, además de las vacaciones y utilidades que le correspondan.

c) Retiro por Vejez: Los trabajadores que tengan la edad de 60 años en el caso de los hombres, o 55 para las mujeres; y que además, hayan cumplido 25 años de servicio en la institución, podrán el primer día del mes siguiente aquél en que hayan alcanzado la edad correspondiente, retirarse del BANCO y tendrán derecho a recibir el pago de la indemnización por despido injustificado y la indemnización sustitutiva del preaviso que le corresponda por el tiempo de servicio ininterrumpido, previstas en el Artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, como si se tratara de un despido injustificado. Asimismo, se le aplicará la Cláusula de Estabilidad acordada en este Contrato.

El BANCO en retribución a los trabajadores en edad de retiro y por sus años de dedicación a la Institución, otorgará además una bonificación especial y única al momento del egreso del trabajador, equivalente a Veintidós (22) meses del último salario básico devengado por el trabajador. Es entendido que si durante la vigencia del presente contrato se promulgara alguna Ley, Decreto o disposición gubernamental de obligatorio acatamiento, superior a lo aquí establecido, el BANCO pagará lo que determine tal disposición. Si por el contrario, la disposición obligara a un pago inferior al establecido en este contrato, el BANCO pagará lo establecido en esta cláusula. En ningún caso podrá pretenderse ni será procedente la acumulación del beneficio legal y contractual."