

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

**Nº 2007-0685**

**196º y 148º**

### **AUTO DE DEPÓSITO**

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

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

En Caracas, a los trece (13) días del mes de julio de dos mil siete (2007).

**ABOG. DEBORA ESPINOZA**  
Directora Inspectoría Nacional  
y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del  
Sector Privado

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2007 - 2010

BANCO UNIVERSAL  
RIFJ-07013380-05

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2007 - 2010

### CLÁUSULA No. TÍTULO DE LA CLÁUSULA

#### Preliminar

- 1 Definiciones
- 2 Declaración general de principios
- 3 Ámbito de aplicación

#### General

- 4 Período de prueba
- 5 Jornada de trabajo
- 6 Servicio militar obligatorio
- 7 Detención policial preventiva
- 8 Uniformes
- 9 Política de desarrollo
- 10 Evaluación de desempeño de personal
- 11 Promociones
- 12 Reglamento de viáticos
- 13 Constancia de trabajo
- 14 Estabilidad

#### Económica

- 15 Salario de eficacia atípica
- 16 Pago por horas extraordinarias
- 17 Contribución para cajeros y promotores de agencias
- 18 Política de distinciones - reconocimiento por antigüedad
- 19 Gastos de transporte para mensajeros externos
- 20 Aporte de la Organización a la Caja de Ahorros
- 21 Utilidades
- 22 Intereses sobre la prestación de antigüedad

#### Socioeconómica

- 23 Permiso y contribución por matrimonio
- 24 Permiso y contribución por nacimiento de hijos
- 25 Permiso y contribución por muerte de familiares
- 26 Permiso remunerado para diligencias personales
- 27 Permiso remunerado para deportistas
- 28 Subsidio familiar
- 29 Vacaciones y bono vacacional
- 30 Ayuda para útiles escolares
- 31 Becas de estudio para los trabajadores
- 32 Juguetes
- 33 Guarderías
- 34 Contribución día de la secretaria
- 35 Contribución día de la madre
- 36 Ayuda especial a familiares por fallecimiento del trabajador
- 37 Pago de diferencia con el Seguro Social en caso de incapacidad
- 38 Indemnización por incapacidad permanente en caso de enfermedad o accidente
- 39 Pago de diferencia con el Seguro Social en caso de maternidad
- 40 Póliza de seguro colectivo de hospitalización, cirugía y maternidad
- 41 Seguro de vida y accidentes personales
- 42 Servicio de salud y primeros auxilios

## Sindical

43	Reconocimiento sindical
44	Inamovilidad sindical
45	Deducción de cuotas sindicales mensuales
46	Deducción de cuotas sindicales anuales
47	Contribución de la Organización para el sindicato
48	Contribución para actividades deportivas y culturales
49	Uniformes deportivos para trabajadores
50	Correspondencia
51	Listado de personal

## Finales

52	Efectos de reformas legales o reglamentarias
53	Publicación de la Convención Colectiva
54	Duración de la Convención Colectiva
55	Domicilio

Entre, **BANESCO BANCO UNIVERSAL, C.A.**, sociedad mercantil domiciliada en la ciudad de Caracas, originalmente inscrita en el Registro Mercantil de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia el día 13 de junio de 1977, bajo el N° 1, Tomo 16-A, cuya transformación en Banco Universal consta de documento la citada oficina de Registro en fecha 4 de septiembre de 1997, bajo el No. 63, Tomo 70-A, el cual forma parte del expediente de la compañía que se acompañó a la participación que por cambio de domicilio se presentó ante el Registro Mercantil Quinto de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda en fecha 19 de Septiembre de 1997, quedando inscrita bajo el No. 39, Tomo 152-A Qto., y reformado íntegramente sus estatutos en Asamblea Extraordinaria de Accionistas celebrada en fecha 21 de marzo de 2002, cuya acta quedó inscrita por Registro Mercantil Quinto de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda en fecha 28 de Junio del año 2002, bajo el N° 8, Tomo 676 A Qto., representada en este acto por su Vicepresidente Ejecutivo de Capital Humano **ANA JUDITH GONZÁLEZ VEGAS**, venezolana, mayor de edad y titular de la Cédula de Identidad N° 6.861.110, por su Vicepresidente de Consultoría Jurídica **MARCO TULIO ORTEGA VARGAS**, venezolano, mayor de edad y titular de la Cédula de Identidad N° 6.917.169, por su Vicepresidente de Gestión Humana **BEATRIZ MARÍA PÉREZ PÉREZ**, venezolana, mayor de edad y titular de la Cédula de Identidad N° 11.061.315, por su Gerente de División de Asuntos Laborales **MANUEL DÍAZ PÉREZ**, venezolano, mayor de edad y titular de la Cédula de Identidad N° 6.850.863, y por su Gerente de División de Procedimientos Administrativos y Judiciales **CARLOS EDUARDO GUTIÉRREZ HADDAD**, venezolano, mayor de edad y titular de la Cédula de Identidad N° 9.967.339, y debidamente asistidos por los Asesores Legales **Dres. ALFREDO DE ARMAS BASTERRECHEA** y **CARLOS CASTRO BAUZA**, venezolanos, de este domicilio, Abogados, titulares de las Cédulas Identidad N° 5.532.721 y 10.067.709, respectivamente, e inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo los N° 22.804 y 52.985, también respectivamente, quien en lo adelante y a los solos efectos del presente documento se denominará "BANESCO"; y por la otra, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO FINANCIERO BANESCO (SITRABANESCO), asociados sindical constituida por ante la Dirección de Inspectoría Nacional del Trabajo y Otros Asuntos Colectivos, Sector Privado, en fecha 26 de agosto de 1992, bajo Boleta de Inscripción No. 31, Folio 33, Tomo I del Libro de Registro respectivo, debidamente representada por los ciudadanos: **ALFREDO MADURO**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 4.274.916, en su carácter de Secretario General, **JULIO CHACÓN**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 6.483.024, en su carácter de Secretario de Organización, **PATRICIA UBERTI**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 13.694.169, en su carácter de Secretario de Finanzas, **OSCANYS AREVALO**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 5.196.221, en su carácter de Secretario de Trabajo y Reclamos, **SHIRLEY SUAREZ**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 6.505.077, en su carácter de Secretario de Actas y Correspondencia, **YORMAR VIVAS** de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 10.282.194, en su carácter de Secretario de Vigilancia y Disciplina, y **JOSÉ RODRÍGUEZ**, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 8.746.851, en su carácter de Secretario de Cultura, Deporte y Relaciones Públicas, debidamente asistidos en este acto por el abogado en ejercicio **ADERITO DA SILVA CASTRO**, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad No. 10.863.352, e inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el No. 21.092, el cual en lo sucesivo y para los efectos de este documento se denominará SITRABANESCO, hemos convenido en celebrar, como en efecto celebramos, la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a las siguientes cláusulas:

## **CLAUSULAS PRELIMINARES.-**

### **CLAUSULA 1: DEFINICIONES.-**

A los fines de la más fácil y correcta interpretación, aplicación y ejecución de esta Convención Colectiva de Trabajo, las partes contratantes establecen las siguientes definiciones:

a) CAJA DE AHORROS: Este término se refiere a la Caja de Ahorros de los Trabajadores de BANESCO ORGANIZACIÓN FINANCIERA (CABANESCO).

b) CONVENCIÓN COLECTIVA O CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Este término se refiere al conjunto de cláusulas contenidas en el presente instrumento, el cual regirá las relaciones laborales entre LA ORGANIZACIÓN, sus trabajadores y EL SINDICATO que los representa a nivel nacional. En los asuntos no previstos en la misma se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento.

c) EL SINDICATO U ORGANIZACIÓN SINDICAL: Este término se refiere e identifica exclusivamente al Sindicato Nacional de Trabajadores del Grupo Financiero Banesco (SITRABANESCO), con jurisdicción a nivel nacional.

d) INGRESO MENSUAL BÁSICO: Este término se refiere a la asignación mensual que percibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin pago extra de ninguna especie, lo que comúnmente se entiende como Salario Básico en el mercado laboral venezolano.

e) LA ORGANIZACIÓN: Este término identifica a BANESCO BANCO UNIVERSAL C.A. y a BANESCO SEGUROS C.A.

f) LAS PARTES: Este término identifica a LA ORGANIZACIÓN y a EL SINDICATO.

g) REPRESENTANTES: Este término identifica a la persona o personas autorizadas para actuar en nombre de LA ORGANIZACIÓN y de EL SINDICATO, en todo lo concerniente a la presente Convención Colectiva.

h) SALARIO: Este término se refiere a la remuneración diaria o mensual que le corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

i) SALARIO DE EFICACIA ATÍPICA: Este término comprende el porcentaje de exclusión del salario pactado expresamente por las partes y que en ningún caso se considerará como base para el cálculo de los beneficios de carácter laboral, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, sean de fuente legal o convencional, de conformidad con lo establecido Cláusula 15 de la presente Convención Colectiva de Trabajo y en la legislación laboral vigente.

j) SALARIO NORMAL: Este término se refiere a 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 la Ley Orgánica del Trabajo considere que no tienen carácter salarial, en el entendido que para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.

k) TRABAJADOR O TRABAJADORES: Este término se refiere personas que prestan sus servicios en BANESCO BANCO UNIVERSAL C.A. y en BANESCO SEGUROS C.A.

#### **CLÁUSULA 2: DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS.-**

La Convención Colectiva de trabajo es el resultado de aplicar el principio de Responsabilidad Social a nuestro principal activo, su Capital Humano, y el desarrollo de esta máxima permitirá generar bienestar, mejoras en las condiciones laborales y en la calidad de vida de todos los trabajadores de LA ORGANIZACIÓN; para ello EL SINDICATO colaborará en motivar a sus afiliados para que éstos observen un comportamiento ético e innovador en el desarrollo de sus actividades laborales, que aseguren la rentabilidad y competitividad del negocio. Por su parte, el trabajador aportará sus competencias técnicas y actitudinales para ofrecer excelencia en calidad de servicio a clientes y público en general, promoviendo LA ORGANIZACIÓN un y clima laboral armónico, sustentado en sus valores corporativos, lo cuales incentivan la renovación y excelencia personal.

#### **CLÁUSULA 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN.-**

La presente Convención Colectiva de trabajo será aplicada exclusivamente a todos los trabajadores a tiempo indeterminado que presten sus servicios BANESCO BANCO UNIVERSAL C.A. y en BANESCO SEGUROS cualquier lugar de la República Bolivariana de Venezuela.

Sin embargo, las partes acuerdan expresamente que la presente Convención Colectiva no se aplicará a los trabajadores que por el nivel de su cargo intervienen en la toma de decisiones u orientaciones de LA ORGANIZACIÓN o actúan como representantes de ésta frente a otros trabajadores o terceros, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Para la mejor interpretación de esta cláusula, las partes dejan establecido a título enunciativo que esta Convención Colectiva no ampara a los Presidentes de Junta Directiva, Presidentes Ejecutivos, Directores y Vicepresidentes BANESCO BANCO UNIVERSAL C.A Y BANESCO SEGUROS C.A.

#### **CLAUSULAS GENERALES.-**

#### **CLAUSULA 4: PERIODO DE PRUEBA**

LOS trabajadores que ingresen a LA ORGANIZACIÓN estarán sometido período de prueba de noventa (90) días continuos, establecidos legislación laboral vigente. El período de prueba será contado a partir fecha de ingreso.

#### **CLÁUSULA 5: JORNADA DE TRABAJO.-**

La jornada de trabajo semanal se regirá por las disposiciones que a tal efecto se encuentran establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento.

#### **CLAUSULA 6: SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO.-**

Cuando el trabajador sea llamado para el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, LA ORGANIZACIÓN conviene en concederle un permiso remunerado de tres (3) días hábiles a partir de la fecha en que el trabajador quede a disposición del Ministerio del ramo, con el objeto de que en el citado plazo el trabajador efectúe los trámites correspondientes.

En caso que el trabajador no sea admitido en el Servicio Militar Obligatorio, deberá reincorporarse a LA ORGANIZACIÓN dentro del plazo señalado y seguirá prestando sus servicios en las mismas condiciones existentes.

En el supuesto que el trabajador sea llamado y admitido en forma definitiva; para el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, se considerará que la relación de trabajo se encontrará suspendida, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo vigente, y al terminar el Servicio Obligatorio, el Trabajador deberá reincorporarse a LA ORGANIZACIÓN dentro de los treinta (30) días siguientes a su licenciamiento, previa la comprobación respectiva.

Ahora bien, el trabajador que ha sido llamado en forma definitiva para el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, tendrá la opción; de retirarse voluntariamente de sus actividades en LA ORGANIZACIÓN, en su caso recibirá su liquidación, la cual comprenderá las prestaciones sociales vacaciones, bono vacacional y utilidades que le correspondan.

Una vez que el trabajador haya cumplido su Servicio Militar Obligatorio y quiera ingresar en LA ORGANIZACIÓN, ésta en igualdad de condiciones y de acuerdo con la necesidad de contratación de personal, le dará preferencia para que ingrese nuevamente a prestar sus servicios.

#### **CLÁUSULA 7: DETENCIÓN POLICIAL PREVENTIVA-**

LA ORGANIZACIÓN conviene que las detenciones policiales o judiciales son causa de suspensión de la relación laboral, de conformidad con las estipulaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Cuando un trabajador haya sido detenido por un hecho que no le es imputable y sea puesto en libertad dentro de los treinta (30) días siguiente a su detención, LA ORGANIZACIÓN le reconocerá su derecho a reincorporarse a su cargo en las mismas condiciones que disfrutaba para el momento de la detención, reconociéndole igualmente el salario normal hasta por el mencionado lapso de privación de libertad, siempre y cuando el trabajador se reincorpore dentro de los cinco (5) días siguientes continuos, contados a partir de haber obtenido su libertad.

Vencido este plazo de cinco (5) días sin que el trabajador se reincorpore a su cargo, se entenderá como causa justificada de despido, con el consiguiente pago de las prestaciones sociales.

#### **CLAUSULA 8: UNIFORMES.-**

Con el objeto de mantener y proyectar una imagen institucional adecuada acorde con su cultura



corporativa, LA ORGANIZACIÓN conviene en anualmente a los trabajadores que más adelante se indican, los unito requeridos para la ejecución de sus labores, en la siguiente forma:

#### **CARGO EN LA RED DE AGENCIA**

##### **Personal Femenino**

Anfitriona

Cajera

Ejecutiva de Cuentas

Oficinista de Entrega de Chequera

Promotora

<b>Cantidad</b>	<b>Dotación</b>
3	Blusas Manga Larga
1	Chaleco
2	Chaquetas
3	Pantalones y/o Faldas
1	Top
<b>10</b>	<b>Piezas</b>

#### **CARGO EN LA RED DE AGENCIA**

##### **Personal Masculino**

Cajero

Ejecutivo de Cuentas

Oficinista de Entrega de Chequera

Promotor

<b>Cantidad</b>	<b>Dotación</b>
4	Camisas Manqa Larga
2	Corbatas
3	Pantalones
2	Pulóver
<b>11</b>	<b>Piezas</b>

CARGO
Archivista
Auxiliar de Activo Fijo
Auxiliar de Almacén
Auxiliar de Archivo
Auxiliar de Estacionamiento
Auxiliar de Mantenimiento
Chofer de Correspondencia
Coordinador de Mantenimiento
Inspector de Activo Fijo
Inspector de Mantenimiento
Montacarguista
Supervisor de Archivo
Supervisor Técnico

Técnico de Mantenimiento	
Cantidad	Dotación
4	Pantalones
4	Chemises
4	Franelas Blancas
1	Par de Botas
<b>13</b>	<b>Piezas</b>

CARGO
Analista de Protección Física
Asistente Administrativo de Seguridad
Auxiliar de Seguridad
Chofer de Ejecutivos
Investigador de Seguridad
Jefe de Departamento de Seguridad
Operador de Control Master de Seguridad

Supervisor de Seguridad	
Técnico de Seguridad	
<b>Cantidad</b>	<b>Dotación</b>
4	Camisas
2	Corbatas
2	Sacos
8	Piezas

CARGO	
Auxiliar de Servicio	
Cantidad	Dotación
5	Pantalones
5	(4) Camisas Manga Larga y (1) 3/4
5	Chaleco
1	Par de Calzado
15	Piezas

### CARGO

Mensajero Interno

Cantidad	Dotación
2	Camisas Manga Larga
2	Chemises Manga Larga
2	Corbatas
3	Pantalones
2	Sweters
<b>11</b>	<b>Piezas</b>

<b>CARGO</b>	
Mensajero Externo	
Cobrador	
<b>Cantidad</b>	<b>Dotación</b>
4	Pantalones
4	Chemises
1	Par de Botas
1	Impermeable
1	Par de Guantes
1	Casco de Seguridad
1	Maletín
1	Par de Lentes
14	Piezas

Queda expresamente convenido entre las partes que en la dotación de los mensajeros externos está incluido el beneficio establecido en la legislación laboral vigente.

<b>CARGO</b>	
Auxiliar de Cocina	
<b>Cantidad</b>	<b>Dotación</b>
3	Uniformes acordes a su labor
<b>3</b>	<b>Piezas</b>

Es entendido, que será obligatorio el uso de los uniformes suministrados y que el incumplimiento de este deber, se considerará como una falta grave, tanto al contrato individual, como a la presente Convención Colectiva.

En caso de terminación de la relación de trabajo antes de cumplirse un año contado a partir de la fecha de entrega de la dotación respectiva, LA ORGANIZACIÓN descontará del pago que pudiera corresponderle por concepto de prestaciones sociales, una suma de dinero equivalente a la proporción entre el precio de adquisición de dicha dotación y el tiempo que faltare para cumplir el año, previa autorización dada por escrito trabajador y observando los límites establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo para compensar saldos pendientes.

#### **CLAUSULA 9: POLÍTICA DE DESARROLLO.-**

LA ORGANIZACIÓN, a través de su Vicepresidencia Ejecutiva, Capital Humano, continuará con la política de diseñar y ejecutar acciones de desarrollo para el personal, las cuáles persiguen el fortalecimiento competencias de sus trabajadores, en función al diagnóstico periódico de requerimientos de formación y los lineamientos estratégicos de LA ORGANIZACIÓN.

#### **CLAUSULA 10: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PERSONAL.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en continuar con su política de evaluación anual del desempeño de sus trabajadores, a través de la cual se calificará el rendimiento de éstos en diferentes aspectos relacionados con las acciones, funciones y procesos propios de la tipología del cargo desempeñado.

El proceso de evaluación será una base fundamental de información para promociones, movimientos de personal y acciones de desarrollo, lo permitirá administrar de manera más alineada el capital humano de LA ORGANIZACIÓN para la consecución de las metas y objetivos de ambos.

#### **CLÁUSULA 11: PROMOCIONES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en proporcionar a sus trabajadores oportunidades iguales de progreso, mediante promociones a cargos superiores atendiendo a las condiciones de eficiencia, nivel de conocimiento, capacidad y habilidades indispensables para el desempeño del cargo, demostradas por el trabajador en la realización de sus funciones habituales, así como en aquellas sustituciones temporales que hubiere podido realizar en cargos similares o de mayor nivel. En todo caso deberá cumplirse con el un período de prueba establecido en la legislación laboral vigente y al cumplirse el mismo satisfactoriamente, el trabajador será reclasificado en el nuevo cargo nivelado su salario, de conformidad con las políticas de ORGANIZACIÓN.

#### **CLAUSULA 12: REGLAMENTO DE VIATICOS.-**

LA ORGANIZACIÓN pagará a sus trabajadores que por instrucciones de la misma y por razones de trabajo deban cumplir funciones fuera de la ciudad en, donde se encuentre ubicado su lugar habitual de trabajo, los gastos de manutención y alojamiento, más los gastos de transporte de ida y vuelta al sitio de destino, de acuerdo al reglamento de viáticos que sea aprobado por LA ORGANIZACIÓN. Es entendido que cuando el trabajador no requiera el alojamiento respectivo, LA ORGANIZACIÓN pagará los conceptos de manutención y transporte causados.

Dicho reglamento de viáticos será revisado anualmente.

#### **CLAUSULA 13: CONSTANCIA DE TRABAJO.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en expedir constancia de trabajo a todo trabajador que así lo requiera. Igualmente expedirá constancia a todo trabajador que haya concluido su relación de trabajo, en la cual se expresará:

- 1.- La duración de la relación de trabajo.
- 2.- El último salario devengado; y

3.- El último cargo desempeñado.

**CLÁUSULA 14: ESTABILIDAD.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en mantener la estabilidad de los trabajadores que cumplan eficiente y responsablemente con las labores asignadas a sus cargos, por lo cual, antes de prescindir de los servicios de un trabajador sin causa justificada tratará, dentro de sus posibilidades técnicas y económicas, de reubicarlo de acuerdo a sus competencias y evaluaciones de desempeño.

En caso que LA ORGANIZACIÓN persista en prescindir de los servicios del trabajador sin causa justificada, ésta procederá a cancelar todas las indemnizaciones que de acuerdo con la legislación laboral vigente le correspondan.

En caso que LA ORGANIZACIÓN prescinda de los servicios de un trabajador por causa justificada, de acuerdo a lo previsto en la legislación laboral vigente, se procederá conforme a las disposiciones previstas para tales efectos.

**CLAUSULAS ECONOMICAS.-**

**CLAUSULA 15: SALARIO DE EFICACIA ATÍPICA-**

De conformidad con lo establecido en el párrafo primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y el artículo 51 de su Reglamento partes ratifican expresamente que un veinte por ciento (20 %) del ingreso mensual básico de los trabajadores sea considerado de eficacia atípica excluyéndose de la base de cálculo de todos los beneficios de carácter laboral, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fueren de fuente legal o convencional, los cuales se indican a continuación enunciativo:

- 1) Bono vacacional y bono vacacional fraccionado, utilidades y utilidades fraccionadas, aporte Caja de Ahorros, bono nocturno, días de descanso feriados, y demás beneficios.
- 2) Prestación de antigüedad e intereses sobre prestación de antigüedad
- 3) Indemnización prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

LA ORGANIZACIÓN y EL SINDICATO, dejan constancia que ha sido voluntad expresa de las partes la aplicación de la figura de Salario de Eficacia Atípica y que la misma ha estado en vigencia durante los procesos de fusión y absorción por las cuales ha atravesado la primera.

**CLÁUSULA 16: PAGO POR HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

LA ORGANIZACIÓN hará lo posible por evitar la prestación de servicios fuera de las jornadas ordinarias convenidas en cada caso para sus trabajadores y sólo lo requerirá en casos indispensables.

La prestación de servicios fuera de los horarios regulares pactados deberá ser debidamente acordada con el trabajador y sólo se realizará por instrucciones expresas de LA ORGANIZACIÓN, autorizadas por escrito y en forma previa por los supervisores competentes.

Así mismo conviene en pagar a sus trabajadores las horas extraordinarias de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento.

#### **CLAUSULA 17: CONTRIBUCIÓN PARA CAJEROS Y PROMOTORES DE AGENCIAS-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder a aquellos trabajadores que desempeñen cargos de Cajero de Taquilla y de Bóveda, una contribución semestral en los siguientes términos:

- a) CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) CIENTO DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 110.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 120.000,00) para el tercer año de vigencia.

Así mismo LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder a aquellos trabajadores que se desempeñen como Promotores de Agencias una contribución semestral en los siguientes términos:

- a) SETENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 70.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 80.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) NOVENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 90.000,00) para el tercer año de vigencia

Las cantidades mencionadas anteriormente se cancelarán, siempre y cuando los trabajadores beneficiarios no hayan presentado faltante o diferencia alguna durante dicho semestre. En el supuesto que no hayan ejercido el cargo durante el semestre completo, la contribución será cancelada de manera proporcional a los meses completos efectivamente trabajados dura ate e mismo.

Queda expresamente entendido que si se determina la existencia de un faltante o diferencia, en una fecha posterior a la cancelación de la contribución al Cajero o Promotor, éste se obliga a reintegrar dicho monto en forma inmediata, para lo cual autoriza a LA ORGANIZACIÓN a hacer la deducción automática en nómina.

#### **CLÁUSULA 18: POLÍTICA DE DISTINCIONES- RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en dar continuidad a su política especial de distinciones por años de servicios, y en tal sentido hará entrega a aquellos trabajadores que cumplan cinco (5) años de antigüedad, y por cada quinquenio, durante la vigencia de la Convención Colectiva, un botón representativo con la imagen de LA ORGANIZACIÓN.

Igualmente LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder a sus trabajadores una bonificación única y especial por antigüedad, de acuerdo al tiempo de servicios prestado de manera ininterrumpida, de acuerdo a la siguiente escala:

- La cantidad de DOSCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 200.000,00) para aquellos trabajadores que hayan cumplido diez (10) años de servicios ininterrumpidos.
- La cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 250.000,00) para aquellos trabajadores que hayan cumplido quince (15) años de servicios ininterrumpidos, y
- La cantidad de TRESCIENTOS VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 320.000,00) para aquellos trabajadores que hayan cumplido veinte (20) años de servicios ininterrumpidos.

Es expresamente entendido que esta bonificación única y especial no reviste carácter salarial.

**CLÁUSULA 19: GASTOS DE TRANSPORTE PARA MENSAJEROS EXTERNOS.-**

LA ORGANIZACIÓN cancelará a sus mensajeros externos, que le presten servicio con vehículo propio, siempre y cuando dicho vehículo este a disposición de ésta, una suma mensual por concepto de mantenimiento del vehículo y para sufragar gastos de combustible, en los siguientes términos:

- a) SETENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 70.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 80.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) NOVENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 90.000,00) para el tercer año de vigencia.

Queda expresamente convenido entre las partes, que en los montos cancelados en la presente cláusula está incluido el beneficio a que se refiere el artículo 372 de la Ley Orgánica de trabajo vigente.

**CLAUSULA 20: APOORTE DE LA ORGANIZACIÓN A LA CAJA DE AHORROS.-**

LA ORGANIZACIÓN y los trabajadores convienen en aportar una cantidad equivalente al once por ciento (11%) del salario normal mensual devengado por los trabajadores, siempre que estos últimos sean miembros de la Caja de Ahorros.

**CLAUSULA 21: UTILIDADES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en pagar a aquellos trabajadores que le hayan prestado servicio durante todo el lapso del ejercicio económico anual, una cantidad equivalente a CIENTO VEINTE (120) días de salario por concepto de utilidades anuales. Cuando el trabajador no hubiese laborado



durante todo el lapso del ejercicio económico anual, el pago se hará proporcionalmente a los meses completos efectivamente trabajados durante ese año.

Las referidas utilidades serán canceladas en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año y serán calculadas en base a los siguientes conceptos: salario normal devengado por el trabajador, el aporte de LA ORGANIZACIÓN a la Caja de Ahorros y el subsidio familiar.

**CLAUSULA 22: INTERESES SOBRE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD.-**

LA ORGANIZACIÓN se compromete a dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en la legislación laboral vigente, en tal sentido, cancelará anualmente a los trabajadores los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada, salvo que éstos, mediante comunicación por escrito, manifiesten su voluntad de capitalizarlos.

**CLÁUSULAS SOCIOECONÓMICAS.-**

**CLAUSULA 23: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR MATRIMONIO**

En caso que el trabajador contraiga matrimonio, LA ORGANIZACIÓN conviene en concederle un permiso remunerado de siete (7) días hábiles.

Así mismo, LA ORGANIZACIÓN conviene que, previa presentación del acta de matrimonio correspondiente, se le otorgará al trabajador una contribución especial en los siguientes términos:

- a) CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 120.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) CIENTO CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 140.000,00) para el tercer año de vigencia.

Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de LA ORGANIZACIÓN cada uno de ellos disfrutará de los beneficios acordados en la presente cláusula y en este supuesto deberán notificarlo a sus supervisores inmediatos para asegurar que no exista conflicto de intereses entre las funciones que éstos ejecutan dentro de LA ORGANIZACIÓN.

El disfrute de estos beneficios deberá efectuarse en un período que no exceda de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha del matrimonio.

**CLAUSULA 24: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO HIJOS.-**

En caso de nacimiento de hijos del trabajador o de adopción por parte LA ORGANIZACIÓN conviene en concederle un permiso remunerado dos (2) días hábiles sucesivos. En el primero de los

supuestos, nacimiento se produjera en horas de la tarde, el permiso comenzará a contarse el día hábil siguiente.

Así mismo, LA ORGANIZACIÓN conviene que, previa presentación de la partida de nacimiento o instrumento de adopción respectivo, se le otorgará al trabajador una contribución especial en los siguientes términos:

- a) CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 120.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) CIENTO CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 140.000,00) segundo año de vigencia; y,
- c) CIENTO SESENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 160.000,00) para el tercer año de vigencia.

Para el otorgamiento de esta contribución el trabajador se obliga a presentar la partida de nacimiento o el instrumento de adopción en un plazo no mayor de sesenta (60) días continuos, contados a partir del acontecimiento. Pasado dicho plazo, la omisión en la presentación de dichos documentos hará perder el derecho a este beneficio.

Cuando ambos padres sean trabajadores de LA ORGANIZACIÓN cada uno de ellos disfrutará de los beneficios acordados en la presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 25: PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR MUERTE DE FAMILIARES.-**

En caso de fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge del trabajador, o concubino(a) inscrito(a) en los registros del Instituto Venezolano del Social, LA ORGANIZACIÓN conviene en concederle un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, si el fallecimiento ocurriera en la región donde el trabajador presta sus servicios.

Dicho permiso se extenderá por tres (3) días hábiles adicionales en caso que el fallecimiento del familiar del trabajador, con el parentesco antes señalado ocurriera en una región distinta donde éste preste sus servicios.

El trabajador deberá hacer uso del permiso remunerado dentro de los quince (15) días continuos siguientes contados a partir de la muerte de los familiares antes mencionados. Vencido dicho plazo el trabajador perderá este derecho.

Así mismo, en caso de fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge del trabajador, o concubino(a) inscrito(a) en los registros del Instituto Venezolano; del Seguro Social, LA ORGANIZACIÓN contribuirá por concepto de gastos mortuorios, previa presentación del Acta de Defunción expedida por la autoridad competente, con las siguientes cantidades:

- a) DOSCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 200.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;

- b) DOSCIENTOS VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 220.000, 00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) DOSCIENTOS CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 240.000, 00) para el tercer año de vigencia.

Queda expresamente entendido que dicha contribución especial no forma parte del salario y se otorgará por una sola vez, es decir LA ORGANIZACIÓN hará un solo pago aun cuando sean varios los trabajadores con el mismo derecho.

**CLÁUSULA 26: PERMISO REMUNERADO PARA DILIGENCIAS PERSONALES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder a sus trabajadores permisos remunerados, hasta por tres (3) días hábiles al año, para realizar diligencias personales urgentes, tales como la obtención de documentos personales o la realización de chequeos médicos. A los fines de la tramitación y validación del permiso correspondiente, los trabajadores deberán notificar previamente a su supervisor inmediato y presentar posteriormente el justificativo correspondiente.

**CLÁUSULA 27: PERMISO REMUNERADO PARA DEPORTISTAS.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder una vez al año permisos remunerados, hasta por un máximo de treinta (30) días continuos, a aquellos trabajadores que participen en competencias deportivas nacionales o internacionales, no profesionales, en representación del país o de LA ORGANIZACIÓN.

Este permiso será otorgado a un máximo de cinco (5) trabajadores anualmente.

A los efectos de la tramitación del permiso, el trabajador deberá presentar la correspondiente solicitud firmada por los representantes oficiales del organismo deportivo que organiza o patrocina el evento, con quince (15) días continuos de anticipación a su realización.

**CLAUSULA 28: SUBSIDIO FAMILIA-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en pagar mensualmente por concepto de subsidio familiar a sus trabajadores, la cantidad de CINCO BOLÍVARES (Bs. 5.000,00) por cada hijo que le nazca o adopte y declare como carga familiar durante su relación de trabajo con LA ORGANIZACIÓN.

El subsidio aquí contemplado sólo procederá mientras el hijo no haya alcanzado la edad de dieciocho (18) años.

En caso que ambos padres trabajen en LA ORGANIZACIÓN, el pago lo recibirá sólo la trabajadora y en los casos de divorcio o separación de cuerpos, el subsidio le será entregado al cónyuge que quede con la guarda y custodia del hijo.

Para tener derecho al subsidio familiar deberá ser consignada la partida de nacimiento o instrumento de adopción, según sea el caso, a la Vicepresidencia Ejecutiva Capital Humano, dentro de los ciento veinte (120) días continuos siguientes al nacimiento o adopción; si dichos recaudos son consignados con fecha posterior se procederá al pago a partir de la fecha de su consignación.

**CLAUSULA 29: VACACIONES Y BONO VACACIONAL.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder vacaciones anuales a sus trabajadores en los términos siguiente:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>DÍAS HÁBILES DE DISFRUTE</b>
De 1 a 5 años	<b>22</b>
De 6 a 10 años	<b>24</b>
De 11 años en adelante	<b>30</b>

Además LA ORGANIZACIÓN concederá un bono vacacional calculado en base al salario normal que devengue el trabajador para la fecha efectiva del pago, de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>BONO VACACIONAL (DÍAS)</b>
De 1 a 5 años	<b>23</b>
De 6 a 10 años	<b>26</b>
De 11 años en adelante	<b>31</b>

Si por voluntad propia y de común acuerdo con LA ORGANIZACIÓN, el trabajador se reincorpora al trabajo después de vencerse los quince (15) días hábiles de disfrute legal, LA ORGANIZACIÓN le pagará, de acuerdo a la Legislación laboral vigente, el salario correspondiente por cada día hábil de diferencia trabajado entre la fecha en que se reincorpore al trabajo y la fecha de vencimiento del período total de vacaciones.

**CLÁUSULA 30: AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES.-**

Con el objeto de colaborar con la educación de los hijos de los trabajadores, LA ORGANIZACIÓN conviene en contribuir por cada hijo que haya declarado como carga familiar en sus registros, con la cantidad anual de:

- a) OCHENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 80.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) NOVENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 90.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) para el tercer año de vigencia.

La mencionada contribución será entregada en el mes de septiembre de cada año, previa presentación de los comprobantes escolares de inscripción respectivos y estará destinada a cubrir parte de los desembolsos causados la compra de útiles escolares.

Este beneficio amparará a los hijos de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, que cursen estudios de Educación Básica y Media Diversificada.

Es entendido expresamente, en el supuesto que ambos padres trabajasen para LA ORGANIZACIÓN, que este beneficio se limitará a una ayuda por cada hijo.

**CLÁUSULA 31: BECAS DE ESTUDIO PARA LOS TRABAJADORES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en conceder becas de estudio anuales para los trabajadores que se hayan distinguido por su dedicación y eficiencia laboral y cursen estudios universitarios o de post grado en las áreas de

Economía, Administración, Contaduría, Banca y Finanzas, Informática o carreras afines a la actividad financiera-bancaria. Queda encendido que el promedio de calificaciones no deberá ser inferior a los quince (15) puntos.

Dichas becas se otorgarán de la siguiente manera:

- a) CIEN (100) becas por un monto de CIEN MIL BOLÍVARES (Bs. 100.000,00) mensuales cada una, para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) CIENTO VEINTE (120) becas por un monto de CIENTO DIEZ MIL BOLÍVARES (Bs. 110.000,00) mensuales cada una, para el segundo año de vigencia; y,
- c) CIENTO CUARENTA (140) becas por un monto de CIENTO VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 120.000,00) mensuales cada una, para el tercer año de vigencia.

Para solicitar este beneficio el trabajador deberá presentar en original constancia de estudio y certificado de notas ante la Gerencia de Calidad de Vida, adscrita a la Vicepresidencia Ejecutiva de Capital Humano.

En caso que el número de solicitudes exceda de los cupos anuales antes señalados, se seleccionarán los aspirantes que tengan mejor rendimiento académico.

Es entendido por las partes, que los cupos no utilizados en un año contractual no podrán ser acumulados para el siguiente año.

**CLAUSULA 32: JUGUETES-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en obsequiar a cada uno de los hijos trabajadores que tengan hasta doce (12) años de edad inclusive, un (1) juguete de buena calidad adaptado al sexo y edad del menor. Dicho obsequio será entregado durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

Es entendido, y así lo convienen las partes expresamente, que no habrá duplicación del beneficio establecido en esta cláusula cuando ambos padres estén al servicio de LA ORGANIZACIÓN.

**CLAUSULA 33: GUARDERÍAS.-**

LA ORGANIZACIÓN se compromete a dar fiel cumplimiento a toda la normativa prevista en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su referida a las guarderías para los hijos de los trabajadores. Así mismo, se compromete a dar cabal cumplimiento a toda la normativa que a tal efecto sea dictada en esta materia por las autoridades competentes.

**CLÁUSULA 34: CONTRIBUCIÓN DÍA DE LA SECRETARIA.-**

Con ocasión de la celebración anual del "Día de la Secretaria", LA ORGANIZACIÓN conviene en entregar una contribución especial a todas sus trabajadoras que ejerzan dicho cargo, por la cantidad de CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 50.000,00).

Queda entendido que esta contribución especial no forma parte del salario.

**CLÁUSULA 35: CONTRIBUCIÓN DÍA DE LA MADRE.-**

Con ocasión de la celebración anual del "Día de la Madre", LA ORGANIZACIÓN conviene en entregar una contribución especial, a todas sus madres trabajadoras, por la cantidad de CINCUENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 50.000,00).

Queda entendido que esta contribución especial no forma parte del salario.

**CLAUSULA 36: AYUDA ESPECIAL A FAMILIARES POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.-**

En caso de fallecimiento del trabajador, LA ORGANIZACIÓN pagará a su cónyuge, o en su defecto, concubino(a) inscrito(a) en los registros del Instituto Venezolano del Seguro Social, mensualmente y por un plazo de seis (6) meses contados a partir de la fecha de la liquidación de prestaciones sociales del trabajador fallecido, una ayuda especial equivalente al salario normal mensual de este último. Respecto al cónyuge este derecho cesa, en aquellos casos que LA ORGANIZACIÓN tenga conocimiento a través de cualquier medio de prueba que para la fecha de la muerte del trabajador, éste se encontraba separado de cuerpos y de bienes, salvo prueba de reconciliación.

Si el trabajador fallecido no dejare cónyuge o concubino(a) inscrito(a) en los registros del Instituto

Venezolano del Seguro Social, pero sí hijos habidos en el matrimonio o reconocidos o adoptados menores de veinte (20) años, o mayores cuando padezcan de defectos físicos permanentes que lo incapaciten para ganarse la vida, esta ayuda será dividida equitativamente en partes iguales entre el número de hijos y será pagada ante un tribunal competente. En caso que el trabajador fallecido fuese soltero, esta ayuda se le pagará a sus padres.

Salvo las personas mencionadas en esta cláusula, quedan excluidos el resto de los parientes consanguíneos en línea recta y colateral.

Queda expresamente entendido que esta ayuda especial no reviste carácter salarial.

**CLAUSULA 37: PAGO DE DIFERENCIA CON EL SEGURO SOCIAL EN CASO DE INCAPACIDAD.-**

En los casos de enfermedad o accidente que incapaciten al trabajador, y en donde rija integralmente el Seguro Social Obligatorio, LA ORGANIZACIÓN se compromete a pagar el salario normal correspondiente a los tres (3) primeros días que el Seguro Social no paga. Asimismo, los días subsiguientes, y hasta un máximo de doce (12) meses, LA ORGANIZACIÓN le pagará al trabajador, la diferencia entre lo que cancela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y su salario normal.

Donde no rija integralmente el Seguro Social Obligatorio, LA ORGANIZACIÓN conviene en pagar el salario normal del trabajador hasta un máximo de tres (3) meses durante el reposo médico.

**CLAUSULA 38: INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE EN CASO DE ENFERMEDAD ACCIDENTE.-**

En caso de enfermedad o accidente que incapacite a un trabajador permanentemente, de manera tal que dé por terminada la relación laboral LA ORGANIZACIÓN pagará todas las indemnizaciones legales y contractuales que corresponderían al trabajador como si se tratase de un despido injustificado, previa presentación de los certificados e informe médicos que a tal efecto exija y verifique LA ORGANIZACIÓN.

**CLÁUSULA 39: PAGO DE DIFERENCIA CON EL SEGURO SOCIAL EN CASO DE MATERNIDAD.-**

En los casos de maternidad y en donde rija integralmente el Seguro Social Obligatorio, LA ORGANIZACIÓN pagará a sus trabajadoras, la diferencia entre el monto de sus salarios normales y la cantidad que por tal concepto pague el Seguro Social Obligatorio, por un máximo de dieciocho (18) semanas, que corresponden a las primeras seis (6) semanas del Período Prenatal y a las siguientes doce (12) semanas del Período Post Natal.

Donde no rija integralmente el Seguro Social Obligatorio, LA ORGANIZACIÓN conviene en pagar el salario normal de la trabajadora durante igual lapso, siempre que ésta presente los comprobantes médicos respectivos.

**CLÁUSULA 40: PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.**

LA ORGANIZACIÓN conviene en contratar y mantener una Póliza Colectiva de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubra a todos los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva. LA ORGANIZACIÓN se compromete en pagar el cien por ciento (100 %) de la prima correspondiente a la cobertura básica, la cual amparará también a su cónyuge, o concubino(a) inscrito(a) en los registros del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, e hijos menores de dieciocho (18) años.

**CLAUSULA 41: SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en mantener una Póliza de Seguro de Vida y Accidentes para sus trabajadores, con cobertura hasta un máximo de CINCO MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 5.000.000,00) para los casos de muerte accidental o incapacidad permanente, y hasta por la cantidad de MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 3.000.000,00) para los casos de muerte natural.

Las condiciones y términos del beneficio contenido en la presente cláusula estarán establecidos en una póliza que mantenga LA ORGANIZACIÓN con la compañía aseguradora, cuya selección y negociación será de la sola decisión de la primera.

**CLAUSULA 42: SERVICIO DE SALUD Y PRIMEROS AUXILIOS.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en mantener, en su Sede Principal, el Servicio de Salud en el Trabajo a fin de brindar atención médica primaria, preventiva y curativa integral a todos sus trabajadores.

Igualmente LA ORGANIZACIÓN dispondrá en cada una de sus sucursales y agencias de los elementos necesarios para prestar primeros auxilios.

**CLÁUSULAS SINDICALES.-**

**CLAUSULA 43: RECONOCIMIENTO SINDICAL.-**

LA ORGANIZACIÓN reconoce a EL SINDICATO como único y legítimo representante de sus trabajadores a nivel nacional. Dicha representación realizará a través de los miembros de su Comité Ejecutivo, con quienes LA ORGANIZACIÓN tratará los asuntos que pudieran surgir respecto a las relaciones trabajadores-patrono, asuntos laborales, colectivos o individuales así como la interpretación y/o aplicación de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.



**CLAUSULA 44: INAMOVILIDAD SINDICAL.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en reconocer a los siete (7) miembros principales que conforman el Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, la inamovilidad prevista en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los tres (3) meses siguientes al vencimiento del término por el cual fueron electos, todo ello de conformidad con la legislación laboral vigente.

**CLAUSULA 45: DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES MENSUALES.-**

LA ORGANIZACIÓN se compromete a descontar del salario normal mensual de cada uno de sus trabajadores afiliados a EL SINDICATO, y previa autorización escrita de los mismos, las cantidades mensuales siguientes por concepto de cuota sindical ordinaria:

- a) CIEN BOLÍVARES (Bs. 100,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) CIENTO VEINTE BOLÍVARES (Bs. 120,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) CIENTO CINCUENTA BOLÍVARES (Bs. 150,00) para el tercer año de vigencia.

Las cantidades descontadas serán entregadas a EL SINDICATO mediante abono en cuenta a nombre de dicha Organización Sindical. El Secretario de Finanzas de EL SINDICATO entregará al representante de LA ORGANIZACIÓN que se designe a tal efecto, el recibo correspondiente al depósito efectuado. Este recibo liberará a LA ORGANIZACIÓN de toda responsabilidad respecto a la obligación contenida en esta cláusula.

**CLAUSULA 46: DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES ANUALES**

LA ORGANIZACIÓN se compromete a descontar del salario normal mensual de cada uno de sus trabajadores afiliados a EL SINDICATO, y previa autorización escrita de los mismos, la cantidad anual siguiente por concepto de cuota sindical extraordinaria:

- a) UN MIL BOLÍVARES (Bs. 1.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) UN MIL DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.200,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) UN MIL QUINIENTOS BOLÍVARES (Bs. 1.500,00) para el tercer año de vigencia.

Esta cantidad anual será descontada durante el mes de noviembre de cada año.

Las cantidades descontadas serán entregadas a EL SINDICATO mediante abono en cuenta a nombre de dicha Organización Sindical. El Secretario de Finanzas de EL SINDICATO entregará al representante de LA ORGANIZACIÓN que se designe a tal efecto, el recibo correspondiente al depósito efectuado. Este recibo liberará a LA ORGANIZACIÓN de toda responsabilidad respecto a la

obligación contenida en esta cláusula.

**CLAUSULA 47: CONTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONAL PARA EL SINDICATO.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en contribuir para las actividades de EL SINDICATO con la cantidad mensual de:

- a) VEINTE MIL BOLÍVARES (Bs. 20.000,00) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) VEINTICINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 25.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 30.000,00) para el tercer año de vigencia.

Dicho monto será entregado a El SINDICATO mediante abono en cuenta a nombre de dicha Organización Sindical. El Secretario de Finanzas de EL SINDICATO entregará al representante de LA ORGANIZACIÓN que se designe a tal efecto, el recibo correspondiente al depósito efectuado. Este recibo liberará a LA ORGANIZACIÓN de toda responsabilidad respecto a la obligación contenida en esta cláusula.

**CLAUSULA 48: CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en contribuir con EL SINDICATO para la realización de actividades deportivas no profesionales o de carácter cultural donde participen sus trabajadores, con la cantidad mensual de:

- a) TREINTA MIL BOLÍVARES (Bs. 30.000,00) para el primer año vigencia de la presente Convención Colectiva;
- b) TREINTA Y CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 35.000,00) para el segundo año de vigencia; y,
- c) CUARENTA MIL BOLÍVARES (Bs. 40.000,00) para el tercer año de vigencia.

Dicho monto será entregado a El SINDICATO mediante abono en cuenta a nombre de dicha Organización Sindical. El Secretario de Finanzas de EL SINDICATO entregará al representante de LA ORGANIZACIÓN que se designe a tal efecto, el recibo correspondiente al depósito efectuado. Este recibo liberará a LA ORGANIZACIÓN de toda responsabilidad respecto a la obligación contenida en esta cláusula.

**CLÁUSULA 49: UNIFORMES DEPORTIVOS PARA TRABAJADORES.**

LA ORGANIZACIÓN conviene en dotar anualmente de uniformes a un máximo de CUATRO (4) selecciones de diferentes disciplinas deportivas, siempre y cuando las mismas estén conformadas exclusivamente por trabajadores de LA ORGANIZACIÓN y la representen en los eventos en los

cuales participen. Dichas dotaciones serán coordinadas conjuntamente con la Secretaría de Cultura, Deportes y Relaciones Públicas de EL SINDICATO.

**CLAUSULA 50: CORRESPONDENCIA.-**

Queda expresamente convenido que las comunicaciones que EL SINDICATO remita a LA ORGANIZACIÓN deberán ser dirigidas a las Vicepresidencia Ejecutiva Capital Humano, y aquellas que sean dirigidas por LA ORGANIZACIÓN a EL SINDICATO serán canalizadas a través persona que ejerza el cargo de Secretario General de su Comité Ejecutivo.

**CLAUSULA 51: LISTADO DE PERSONAL.-**

LA ORGANIZACIÓN conviene en suministrar periódicamente a El SINDICATO un listado del personal ingresado a nivel nacional para uso estrictamente confidencial de EL SINDICATO, en el cual se indique: Nombre, Cargo, Fecha de Ingreso y Ubicación Administrativa. Quedará excluidos de dicho listado aquellos trabajadores que no estén sujetos a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**CLAUSULAS FINALES.-**

**CLAUSULA 52: EFECTOS DE REFORMAS LEGALES O REGLAMENTARIAS.-**

Es expresamente entendido entre las partes que en caso de una reforma legal que conceda de algún modo mayores beneficios a los trabajadores que los estipulados en esta Convención Colectiva, las cláusulas que sean superadas por dicha reforma quedaran derogadas, considerándose que han sido sustituidas por el beneficio legal o que se aplicaran las disposiciones legales en los aspectos que más los benefician, quedando en plena vigencia el resto de las cláusulas, sin que pueda sumarse el beneficio legal al beneficio que acuerde la Convención Colectiva.

En caso que la reforma legal no supere los beneficios que concede la Convención Colectiva, ésta seguirá aplicándose, siendo entendido igualmente que no podrá sumarse el beneficio legal al beneficio que acuerde la Convención Colectiva. Para los efectos de esta cláusula se tomara en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con que el beneficio sea designado.

**CLAUSULA 53: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

LA ORGANIZACIÓN conviene en imprimir el texto de la presente Convención Colectiva, en cantidad suficiente de ejemplares para ser suministrado en forma gratuita a sus trabajadores.

**CLAUSULA 54: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Las partes convienen expresamente que la duración de la presente Convención Colectiva

de Trabajo será de tres (3) años contados a partir de la fecha de su depósito por ante el Ministerio del Trabajo.

A juicio de las partes se podrán iniciar las negociaciones de una nueva Convención Colectiva con un (1) mes de anticipación a la terminación de la presente.

CLÁUSULA 55: DOMICILIO.-

Las partes eligen como domicilio especial la ciudad de Caracas, a cuyas autoridades administrativas y judiciales del trabajo se someterán, en caso de controversias o interpretaciones que se deriven de la aplicación del régimen jurídico vigente y de la presente Convención Colectiva.