



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO**

**SECUELAS DEL PROCESO DE FUSIÓN DE LA BANCA EN LA CONVENCIÓN  
COLECTIVA DE SUS TRABAJADORES: 1995 – 2004**

Tesista: Cristina Butrón  
Tesista: Roberthson Caballero

Tutor: Fernando Aznárez

Caracas, Noviembre de 2005

## INDICE

	<b>Pág.</b>
Índice General	ii
Introducción	6
Capítulo I Planteamiento del Problema	8
Objetivos	18
Capítulo II Marco Teórico	20
1 Consideraciones Preliminares	20
2 Relaciones Industriales	21
2.1 Relaciones Industriales según el modelo de John T. Dunlop	21
2.2 Actores de las Relaciones Industriales	24
2.2.1 Trabajador	25
2.2.2 Patronos	26
2.2.3 Estado	26
2.2.4 Administración del Trabajo	27
3 Derecho	27
3.1 Conceptos Básicos	27
3.2 Derecho Del Trabajo	28
3.3 Derecho Colectivo Del Trabajo	29
3.4 Fuentes Del Derecho Del Trabajo Venezolano	29
3.5 Negociación Colectiva	30
4 Convención Colectiva	31
4.1 La Convención Colectiva	31
4.2 Conceptos Básicos	32
4.3 Elementos esenciales	33
4.4 El Acuerdo	34
4.5 Los Sujetos	34
4.6 El Contenido	37
4.7 Efectos de la convención colectiva	39
4.8 Mejoras y Desmejoras de la convención colectivas	40
5. Bancos	41

5.1	Bancos Comerciales	41
5.2	Función Básica de los Bancos	42
6.	Fusiones	42
6.1	Conceptos	42
6.2	Tipos de Fusiones	43
6.3	Motivo De Las Fusiones	43
6.4	Indicadores Comunes En El Fracaso De Las Fusiones Y Adquisiciones Bancarias	44
6.5	Factores Claves De Éxito En Una Fusión Bancaria	45
6.6	Una Fusión Éxitosa Debe Tener	46
6.7	Etapas O Pasos De Una Fusión/Adquisición	46
6.8	Objetivos De Las Fusiones Y Adquisiciones	47
	Marco Referencial	48
	Capítulo III Marco Metodológico	55
1	Tipo y Diseño de la Investigación	56
2	Población	58
3	Muestra	58
4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	59
5	Validez y Confiabilidad del Instrumento	60
6	Procedimiento	60
7	Análisis de Datos	62
8	Factibilidad	64
9	Aspectos éticos	65
	Capitulo IV Análisis de Resultados	66
	Capitulo V Discusión de los Resultados	112
	Capitulo VI Conclusiones y Recomendaciones	114
	Referencias Bibliográficas	117
	Anexos	121

## INDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1. Sujetos de la Convención Colectiva	34
Grafico N° 1 Proceso de fusiones bancarias en Venezuela	16
Grafico N° 2. Relaciones de trabajo en Venezuela	25
Grafico N° 3. Margen de negociación bilateral.	31
Grafico N° 4. Jerarquía de asociación o agrupación de trabajadores a diferentes niveles	37
Grafico N° 5. Cláusulas que permanecen inalteradas antes de la fusión	100
Grafico N° 6. Cláusulas Mercantil después de la Fusión	101
Grafico N° 7. Cláusulas que permanecieron inalteradas después de la fusión	102
Grafico N° 8. Cláusulas nuevas después de la Fisión	102
Grafico N° 9. Cláusulas inalteradas antes y después de la Fusión	103
Grafico N° 10. Banco de Mercantil antes y después de la fusión (Variación por Categoría)	105
Grafico N° 11. Banco de Venezuela antes y después de la fusión	106
Grafico N° 12. Resumen de diferencia porcentual por categoría Matriz C	107
Grafico N° 13. Resumen de diferencia porcentual por categoría Matriz F	108
Grafico N° 14. Resumen de diferencia porcentual por categoría Matriz G	109
Cuadro N° 1.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz A	67
Cuadro N° 2.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz B	71
Cuadro N° 3.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz C	75
Cuadro N° 4.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz D	80
Cuadro N° 5.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz E	84
Cuadro N° 6.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz F	88
Cuadro N° 7.Comparación porcentual de cláusulas reclasificadas Matriz G	93
Cuadro N° 8.Análisis de la convención colectiva del Banco Mercantil antes de la Fusión	99
Cuadro N° 9.Análisis de la convención colectiva del Banco Mercantil después de la Fusión	101
Cuadro N° 10. Análisis de la convención colectiva del Banco Venezuela antes de la	103

## Fusión

Cuadro N° 11. Análisis de la convención colectiva del Banco Venezuela después de la Fusión	103
Cuadro N° 12. Cuadro Resumen de variación porcentual por categoría Matriz A y B	104
Cuadro N° 13. Cuadro Resumen de variación porcentual por categoría Matriz D y E	112
Cuadro N° 14. Cuadro Resumen de variación porcentual por categoría Matriz C	107
Cuadro N° 15. Cuadro Resumen de variación porcentual por categoría Matriz F	108
Cuadro N° 16. Cuadro Resumen de variación porcentual por categoría Matriz E	109
Cuadro N° 17. Comparación De las Cláusulas más representativas de los Bancos Mercantiles (Convención 2004-2005) y Banco Venezuela Grupo Santander (Convención 2003-2006) Matriz G	111

## INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos que se viven en el país y en el mundo en general, las fusiones y asociaciones entre empresas son una estrategia financiera fundamental para hacer frente a la globalización, apertura y dinamismo del mercado.

En la mayoría de los casos, una empresa de mayor capital absorbe a otra de menor capital y de esta forma cubre más áreas o cubre una que anteriormente no tenía, fortaleciéndose. Sin embargo los resultados de estas fusiones no necesariamente benefician las condiciones socio-laborales de sus trabajadores, quienes esperan participar en los beneficios de una empresa ahora más grande y fortalecida.

En Venezuela al final de la década de los noventa y principios de siglo XXI, diversos sectores siguieron estas mismas estrategias. El sector bancario, fue el sector en el que se observó más estas fusiones, que se realizaron un gran número. Durante este período se pueden observar las realizadas por la Banca Nacional; como lo son Bancos Nacionales absorbidos por Bancos Extranjeros o con Predominio de Capital Foráneo, se da el caso de Bancos Extranjeros o con Predominio de Capital Extranjeros Absorbidos por Bancos Nacionales o con Predominio de Capital Nacional.

Esto nos lleva a revisar para el período 1995- 2004 a dos entidades bancarias, para constatar en que medida estas fusiones ya sea con predominio de capital nacional o extranjero influyen en la calidad de vida de los trabajadores. El siguiente trabajo de grado busca

---

responder a esta inquietud mediante la revisión de los convenios colectivos de ambos bancos y comparando sus convenciones entre si,.

Dicho trabajo se encuentra distribuido en 5 capítulos principales, los cuáles son: Capítulo I Planteamiento del Problema. Capítulo II Marco Teórico. Capítulo III Marco Metodológico. Capítulo IV Análisis y Discusión de Resultados. Capítulo V referente a las Conclusiones y Recomendaciones.

Por último la bibliografía consultada para llevar a cabo la investigación y los anexos donde se encuentran las Matrices Comparativas con el contenido de cada una de los convenios revisados y otras informaciones relacionadas con el estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dada la evolución y expansión de la globalización en los últimos años, muchas de las naciones en vías de desarrollo han tenido que abrir sus mercados y permitir la entrada de capital foráneo para ser más competitivos con los demás países. La presencia de capital foráneo en estos países se ve reflejada en el aporte de nuevas tecnologías, nuevos métodos de dirección, administración y comercialización, formación y entrenamiento de técnicos y obreros calificados, y por último fomento de nuevas exportaciones y desarrollo de ramas de producción antes inexistentes o incipientes.

Venezuela se ha visto obligada a experimentar tal fenómeno en distintos aspectos de la sociedad, tanto a escala económica (aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales), social (la libertad, el bienestar y la dignidad de todos en cualquier lugar del mundo), tecnológico (difusión acelerada y generalizada de tecnología), entre otros; lo cuál tiene como consecuencias, transformaciones o reestructuraciones a un nivel macroeconómico y microeconómico.

Actualmente existe una discusión en cuanto a la valoración que se le da a este fenómeno, el cual es visto como un aspecto positivo para la economía, pero también se mantiene la postura de que en ocasiones es negativo; ya que los inversionistas son los más beneficiados con la utilización de los recursos del país a invertir, sin retribuir la renta ostentada, de forma proporcional y justa al entorno donde se encuentra.

---

Entre las manifestaciones económicas de la globalización en Venezuela tenemos, la fusión entre empresas de un mismo ramo, tanto nacional como extranjeros, con el objeto de buscar mayor rentabilidad y competitividad en el mercado. Esta nueva posición genera cambios en las estructuras propias de la organización, lo que crea incertidumbre en los trabajadores.

En nuestro país una de las fusiones más preeminentes son las del sector bancario, las cuales traen consigo una serie de modificaciones internas, que transforman el panorama de las relaciones de trabajo dentro de las mismas. En este sentido el interés de esta investigación es analizar ¿cómo ha influido este cambio en las condiciones de vida de sus trabajadores?, medidas a través de las cláusulas sociales, económicas y socio-económicas de las convenciones colectivas, de dichas empresas.

Con la aparición del petróleo en Venezuela surgen las inversiones extranjeras, en el siglo XX; tomando mayor relevancia para 1967 gracias a las concesiones petroleras y promoviendo la inversión en otros sectores, siendo un ejemplo de ello, el sector bancario el cual ocupaba el quinto lugar de las mismas. Estas inversiones bancarias tomaron protagonismo después de la crisis vivida en el país, a partir de la segunda Presidencia de Pérez, todo esto producto de medidas de apertura de la economía, que incentivaron las fusiones bancarias en el país.

Durante el período de 1989 –1994 correspondiente a la segunda presidencia de Carlos Andrés Pérez, Venezuela se vio inmersa en una gran crisis económica, afectando a todos los sectores de nuestra sociedad. Entre las razones de dicha crisis tenemos: desequilibrios macroeconómicos, arcas del Estado exhaustas, renta petrolera insuficiente para satisfacer las crecientes demandas sociales, entre otras.

Para enfrentar esta realidad Pérez tuvo que aplicar políticas de corte a la economía, afirmando que la forma política para resolver de manera permanente el problema de la deuda externa, sería a través del apoyo solidario entre países deudores y destacando que se buscaría estimular la ciencia y la tecnología en el país, como áreas estratégicas para retomar el crecimiento económico.

Para el 16 de febrero de 1989 el paquete a aplicar por el gobierno de Pérez consistía en:

Medidas de aplicación inmediata y otras de aplicación gradual pero en plazos relativamente cortos. Las principales fueron: a) acudir al Fondo Monetario Internacional (FMI) y someterse a su programa de ajustes, con el fin de obtener un financiamiento de US \$ 4.500.000.000 en 3 años; b) liberar las tasas de interés activas y pasivas hasta un tope temporal fijado en alrededor del 30%; c) unificar la tasa cambiaria con la eliminación de la tasa preferencial de divisas y realización de todas las transacciones a la nueva tasa flotante. Esto significaba la eliminación de la Oficina de Régimen de Cambios Diferenciales (RECADI); d) liberar los precios de todos los productos a excepción de 18 renglones de la «cesta básica»; e) aumentar las tarifas de los servicios públicos como luz, agua y teléfono; f) aumentar anualmente durante 3 años los derivados del petróleo en el mercado nacional con un primer aumento de 100% en el precio de la gasolina y un 30% en los precios del transporte; g) aumentar los sueldos de la administración pública entre el 5 y el 30%, el salario mínimo a Bs. 4.000 en la ciudad y Bs. 2.500 en el campo; racionalizar y eliminar progresivamente de los aranceles de importación; i) reducir el déficit fiscal a un máximo de 4% (PIB) y congelar los cargos de la administración pública. Como compensación para la población más afectada por estas medidas, además del aumento de los sueldos de la administración pública y el incremento del salario mínimo ya mencionado, se anunciaron las siguientes políticas: 1) política de subsidios directos a los componentes de la canasta básica; 2) programa de becas alimentarias; 3) constitución de 42.000 hogares de cuidado diario; 4) reforzamiento de programas de control del lactante y del preescolar y combate de las enfermedades diarreicas, respiratorias y las que son prevenibles por vacunas; 5) Plan de consolidación de barrios; 6) Política de apoyo a microempresas; 7) Programa masivo de transferencias alimentarias dirigido a los niños hasta los 14 años, a las madres embarazadas y a los lactantes; 8) Amplia acción dedicada a consolidar los

ambulatorios de salud; 9) Programa destinado a la organización y estructuración de un sistema de seguridad social; 10) Creación de la Comisión Presidencial para la Lucha contra la Pobreza”. (Diccionario de Historia de Venezuela de la Fundación Polar, 2000)

Las medidas antes mencionadas causaron gran revuelo e incertidumbre en varios sectores de la sociedad: político, social, económico, cultural, educativo, religioso. Siendo uno de los sectores más afectado por tales medidas la parte financiera que se vio obligado a aumentar su deuda, la cual a su vez fue financiada en muchas ocasiones por capital extranjero realizando fusiones estratégicas para luchar contra la entropía, “la entropía es la cuarta ley de la termodinámica que plantea que todo ser vivo genera su propia autodestrucción y todo ser vivo se mueve a su auto desorganización; pero las organizaciones tienen la posibilidad de luchar contra la autodestrucción, es decir tienen entropía negativa” (Tomado de Apuntes de La cátedra de Organización Burocrática, dictada por el Prof. Pedro Vicente Navarro).

Para este período antes mencionado, la manera que escogieron las entidades bancarias, para luchar contra la autodestrucción, y sobreponerse ante esta crisis, fue realizando fusiones estratégicas, con otras entidades bancarias nacionales y extranjeras, reforzando la posición del sistema financiero del país.

“Las fusiones son entendidas como la unión de compañías para combinar y compartir sus recursos con el fin de alcanzar objetivos comunes, sus accionistas a menudo permanecen como propietarios conjuntos de la entidad fusionada. En el proceso de fusiones las empresas se pueden mantener de la misma forma estructural que tenían anterior a la fusión o Puede surgir una nueva entidad que abarque a las empresas fusionadas”. (Sudarsanam, P. 1996 Pág. 1)

Francisco Vivancos, (Revista Dinero, 2000, Pág. 1) profesor de la Universidad Católica Andrés Bello, mantiene que el objetivo que persiguen los bancos al fusionarse es tener una mayor participación en el mercado con incrementos en los márgenes de rentabilidad,

aumentado así la capacidad de negociación de tasas y spreads financieros (diferencia entre la tasa activa y tasa pasiva).

Entendiéndose por spreads financieros: “la tasa de interés activa implícita que surge como la razón de ingresos financieros por préstamos entre los préstamos promedio. La tasa pasiva implícita surge como la razón de egresos financieros por depósitos contra el total de depósitos promedio. La tasa pasiva implícita se ajusta por el coeficiente observado de reserva que mantienen los bancos en el banco central [encaje legal]”. (Campoblanco y Manrique, 2001, Pág. 33).

Otro autor que expone el fin de estas fusiones es Sudarsanam, P. (1996) quien aclara que el objetivo que persiguen las fusiones es tener o mantener una ventaja competitiva en el largo plazo, en este proceso de fusión la empresa que absorbe transfiere o impone sus técnicas administrativas “el adquirente busca una estrategia empresarial de creación de valor a través del mejoramiento de la eficiencia de su compañía”

Las fusiones en Venezuela en los últimos años se han materializado debido a las siguientes causas: insuficiencia patrimonial de las instituciones bancarias, alto apalancamiento y endeudamiento bancario. Altos costos de transformación y baja productividad; desconocimiento de la rentabilidad de canales, clientes y productos.

En las concentraciones bancarias según Leonardo Buniak (Revista Dinero, 2000) se reflejan cuatro ventajas principales como son: nuevas fuentes de ingresos, reducción de costos, mayor rentabilidad, eficiencia, diversificación del riesgo y fortalecimiento patrimonial.

Venezuela en la actualidad presenta características en la banca distinta a las que se venían presentando, anterior a los años 1990, como lo era su función de intermediación financiera; esto debido a las innovaciones financieras, la desregulación, los cambios tecnológicos y la globalización, lo que ha provocado un cambio en el modelo bancario pasando a ser Bancas Universales.

Entre las entidades bancarias que han sufrido procesos de fusión en nuestro país a partir de la época post-crisis del 94' están: InterBank-La Venezolana con el Banco Mercantil; Banesco con Unión, fusión que ya se tuvo en primera fase con Caja Familia; la absorción del Banco Caracas por el Banco de Venezuela Grupo Santander; Banco Provincial el cual se fusionó con el Banco de Lara; Fondo Común después de adquirir La Vivienda, Del Centro y, finalmente, el Banco República para conformar Fondo Común Banco Universal; Del Sur EAP se fusionó con Oriente EAP, y éstos a su vez ya unidos se integraron con Merenap EAP; y por último Valencia EAP con el Banco Noroco.

Este proceso de concentraciones bancarias trae como consecuencia una serie de modificaciones en las estructuras de las organizaciones absorbidas y absorbentes, cambiando el escenario para sus actores, lo cual repercute directamente sobre los trabajadores y sus relaciones laborales.

Investigaciones anteriores ya han abordado estas posibles consecuencias como es el caso de Teresa Martínez Romero (2001), cuyo estudio arrojó resultados como: que las empresas que se ven involucradas en cambios como la fusión, están inmersas ante un proceso largo y difícil en el que se requiere de tiempo y conocimiento. Por lo tanto al momento de tocar el aspecto conocimiento, se incluye el área de Relaciones Industriales en donde aparte del manejo de su propio conocimiento, ella también gestiona el conocimiento de otras áreas.

El papel de Recursos Humanos ante las fusiones es el de socio estratégico, alineando los procesos y desempeños de las demás áreas, con los planes y prioridades de las estrategias que se quieren alcanzar con este proceso de cambio; también juega un papel de líder en el proceso de cambio global. Y por último en cuanto al rol administrativo del área de recursos humanos ante este cambio, es el de integrar los procesos y métodos de trabajo de ambas empresas, en una sola.

Otros investigadores han estudiado estas consecuencias como, lo referente a la cultura organizacional de las empresas en estos procesos de cambio, como lo describen los resultados del estudio de María Alejandra Blanco y Omaira Graterol (2000), en el que afirman que la fusión entre las entidades bancarias *Banco Caracas* y el *Banco Fivenez*, no afectó de manera negativa la cultura organizacional, en caso contrario luego de esta fusión

los trabajadores están más orientados al servicio al cliente externo, además permitió de esta forma distinguir ambas culturas organizacionales y se reconoció la puesta en práctica de los valores de cada una de las entidades bancarias.

Los cambios que se pudieron dar, tanto cultural como de condiciones de trabajo, fue con aceptación y concordancia de los trabajadores afirmando estos que fueron beneficiosos para todos, el único desacuerdo fue en cuanto a la reducción de personal, pero que a su vez este cambio mejoró la posición del Banco en el sistema financiero, sirviendo para la expansión y la creación de nuevos productos y servicios.

En este estudio lo principal a estudiar es la condición de vida de los trabajadores en las entidades financieras fusionadas, tanto con capital nacional como con capital extranjero; partiendo del punto que las fusiones pueden darse de manera distinta, generando cambios en los trabajadores en distintos áreas, esto se ve reflejado en estudios anteriores en cuanto a clima organizacional o a la cultura organizacional, las cuales son variables que miden este tipo de transformación en las relaciones de trabajo.

Estos proceso de cambios en las relaciones trabajo, tienen su base en lo que plantea John T. Dunlop con su obra “Sistema de Relaciones Industriales”, siendo el pionero en conceptualizar las relaciones laborales. Él explica que existe un conjunto de actores (los gerentes o patronos, los trabajadores y sus organizaciones, y el Estado y sus agencias laborales especializadas), que tienen en común una ideología. En el caso de las fusiones de entidades bancarias cada una con características e ideologías particulares, es necesario el replanteamiento o rediseño del marco normativo que regula las relaciones entre sus actores.

Según Urquijo (2001) citando a John T. Dunlop; la ideología, “tiende a establecer una compleja red normativa, que regula las interacciones de los mismos tanto a nivel de la comunidad de trabajo como en el lugar donde opera” esta red normativa es la variable focal del modelo de Dunlop y “...comprende tres coordenadas fundamentales: a) los procedimientos para establecer las reglas de juego, b) las reglas o normas mismas, y c) los procedimientos para administrarlas o decidir su aplicación”.

Este modelo es útil para estudios realizados en procesos históricos (en el curso de desarrollos económicos determinados). Uno de los procesos de desarrollo económico es el caso de fusiones bancarias que ocasionan transformaciones a nivel interno, en la estructura misma del negocio y en relación con el entorno, en su necesidad de convertirse en bancos universales, pueden repercutir en las relaciones laborales siendo las convenciones colectivas el principal regulador de las mismas

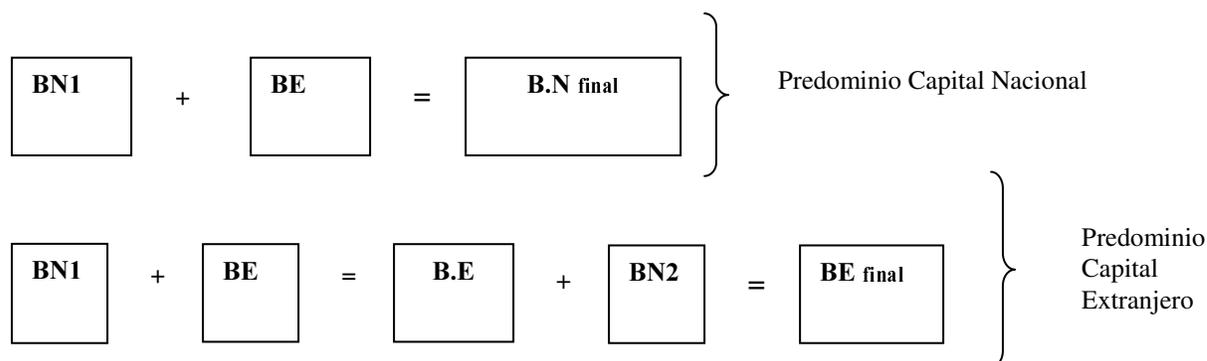
En el caso de las fusiones bancarias con predominio de capital nacional como extranjero es de interés observar los cambios que se han suscitado en el proceso de integración, lo cual será posible a través de la revisión de las convenciones colectivas y las transformaciones que estas han tenido a lo largo del mismo, para de esta forma tener un baremo de medición y determinar cuál aporta mayor calidad de vida de los trabajadores

La siguiente investigación estará comprendida en dos líneas de fusiones: la primera banco capital nacional 1 con banco capital extranjero, que da como resultado un banco capital nacional más sólido o fuerte; la segunda sería la fusión de banco nacional 1 con un banco de capital extranjero, que da como resultado un banco con mayoría de capital extranjero, el cuál se fusiona con un segundo banco nacional 2, resultando el mismo banco con mayoría de capital extranjero

En este sentido compararemos las convenciones colectivas, de cada uno de los bancos en sus procesos de fusión.

Para este estudio vamos a utilizar, por ser más representativas para el objeto del mismo solamente, las cláusulas económicas, sociales y socio-económicas, que se encuentran en las convenciones colectivas de trabajo de dos entidades bancarias fusionadas, una con predominio de capital nacional y la otra con predominio de capital extranjero que serán previamente seleccionadas, la investigación comprenderá, el período posterior a la Presidencia de Carlos Andrés Pérez, es decir, específicamente del año 1995 hasta el 2004.

El proceso de fusiones antes mencionadas que será usado como muestra en este estudio puede ser esquematizado de la siguiente manera:



**Gráfico N° 1 Procesos de Fusiones Bancarias en Venezuela**

*(Cada uno de los procesos mostrados contiene sus respectivas Convenciones Colectivas, usadas y tomadas en cuenta para el estudio)*

Es un axioma propio de las Relaciones Industriales, el mantener un buen clima dentro de las organizaciones, buscando la mayor rentabilidad de las mismas y manteniendo al recurso humano satisfecho con la remuneración que reciben, para que de esta manera se cumplan los objetivos planteados por las empresas; en este sentido el siguiente trabajo es de gran utilidad, ya que los resultados arrojados por esta investigación pueden ser aprovechados por todos los profesionales y estudiantes de la carrera de Relaciones Industriales y pueden ser usados por los gerentes, como información pertinente al momento de las tomas de decisiones e implementación de políticas, considerando a los trabajadores cuando se produzcan transformaciones dentro de las empresas, sobretodo del sector bancario del país con características similares, donde se produzcan fusiones.

En este sentido la siguiente investigación tiene como propósito principal dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Se ve más favorecida la calidad de vida de los trabajadores bancarios, por vía de la convención colectiva, en casos de fusiones bancarias con predominio de capital nacional ó en caso de fusiones bancarias con predominio de capital extranjero?

## OBJETIVOS

Con el propósito de dar respuesta a la pregunta formulada en el planteamiento del problema de estudio, es primordial establecer unos objetivos que encaminen la investigación, como lo son:

### 1 Objetivo General

Analizar los cambios en las convenciones colectivas de trabajo de Bancos Universales producto de la fusión bancaria con predominio de capital nacional en comparación a las fusiones bancarias con predominio de capital extranjero, entre el período anterior y posterior a la fusión (1995-2004), para determinar cual aporta mayor calidad de vida a los trabajadores expresada en su convención colectiva.

### 2 Objetivos Específicos

- Determinar los instrumentos laborales de Bancos Universales con predominio de capital nacional y con predominio de capital extranjero entre el período anterior y posterior a la fusión.
  - Determinar cuales de las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo, han permanecido inalteradas antes y después de la fusión de Bancos Universales con predominio de Capital Nacional.
  - Determinar cuales de las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo, han permanecido inalteradas antes y después de la fusión de Bancos Universales con predominio de Capital Extranjero.
-

- Determinar cuales de las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo han sido eliminadas o incluidas después de la fusión de Bancos Universales con predominio de Capital Nacional.
  - Determinar cuales de las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo han sido eliminadas o incluidas después de la fusión de Bancos Universales con predominio de Capital Extranjero.
  - Comparar las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo de los Bancos Universales con predominio de capital nacional con respecto a los de predominio de capital extranjero, para determinar si avanzaron en relación a la calidad de vida de los trabajadores.
  - Comparar las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo de los Bancos Universales con predominio de capital nacional con respecto a los de predominio de capital extranjero, para determinar si desmejoraron en relación a la calidad de vida de los trabajadores.
-

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO.

#### 1. Consideraciones Preliminares:

En la vida, el ser humano se enfrenta con un mundo en constante cambio y evolución, donde hoy sabemos algo y puede que mañana surja una nueva teoría, muchas veces se tienen interpretaciones distintas de estas teorías o de aquello que observamos. Una buena forma de evitar las malas interpretaciones que nazcan es siendo precisos. El objetivo del marco teórico consiste justamente en permitir aclarar aquellos términos que se prestan a múltiples acepciones.

Lo que se pretende no es simplemente presentar una lista de conceptos sino aclarar como son tomados los términos y a que responden. Para efectos de esta investigación lo primero sería aclarar que se entiende por relaciones industriales bajo un enfoque sistémico, teniendo como punto central el sistema de relaciones industriales de John T. Dunlop quien hace referencia a un sistema tripartito cuya variable focal o eje principal es el aspecto normativo, que será un aglutinante de los actores laborales y sus relaciones, en la búsqueda de la paz social y laboral. Una de estas normativas es el convenio colectivo, el cuál es la garantía de relaciones sociales de trabajo, reguladas y armónicas, que en este caso será tomado específicamente el del sector bancario de Venezuela.

El siguiente marco teórico contempla una recopilación de material bibliográfico y documental que servirá para orientar sobre el tópico en que se centrara este estudio, en primer

lugar se hará referencia al sistema de relaciones industriales partiendo del modelo de J. T. Dunlop, los actores de las relaciones industriales, la negociación colectiva y convención colectiva de trabajo, y por ultimo lo referente a las fusiones bancarias.

## **2. Relaciones Industriales:**

Relaciones Industriales es aquella disciplina que estudia el conjunto de interacciones que se dan entre los trabajadores, el gobierno y los empleadores, y a su vez dar soluciones a los posibles conflictos que surjan entre ellos, en los distintos modos de producción con motivo de la relación de trabajo. Lo antes mencionado implica un estudio que no puede hacerse de forma aislada, sino que mas bien requiere del entendimiento de un conjunto de variables como lo constituye el contexto, el objetivo, la dinámica, etc., desde un punto de vista transdisciplinar Razón por la cual se habla de que estamos ante la presencia de un sistema.

“La transdisciplinariedad seria la coordinación de todas las disciplinas sobre la base de axiomas generalizados” (Urquijo, 2001, Pág. 52)

### **2.1 Relaciones Industriales según el modelo de John T. Dunlop**

La teoría expuesta por John T Dunlop es sin duda una de las más importantes y conocidas en cuanto a su esfuerzo en llevar a cabo la sistematización de lo que hoy conocemos como Relaciones Industriales.

La intención del autor era crear una teoría general de las relaciones industriales que puedan ser comparadas entre distintos países, y que esta conceptualización sirva para las sociedades industrializadas.

Esta perspectiva se atiene a una visión sistémica, que data de la escuela parsoniana, conocida esta ultima como “organística” o “estructural-funcionalista” la adaptación de este enfoque a un subsistema de relaciones industriales. Según Dunlop:

“... Se lograría a través de procesos reguladores o de elaboración de normas; la gratificación en la supervivencia del sistema y las jerarquías de actores, capaces así de obtener sus aspiraciones; la integración, mediante el consenso

ideológico; y el mantenimiento estaría contemplado en el papel de los profesionales o expertos del sistema” (Urquijo, 2001 Pág. 145).

De acuerdo al enfoque de Dunlop los sistemas de relaciones industriales, indiferentemente de su amplitud son sistemas o subsistemas sociales, con ciertas propiedades, entre las cuales podemos mencionar:

“‘Todo sistema de relaciones industriales involucra tres grupos de actores: 1) los trabajadores y sus organizaciones, 2) los gerentes y sus organizaciones, y 3) los organismos estatales relacionados con el lugar de trabajo y la comunidad de trabajo.’

‘Todo sistema de relaciones industriales crea un complejo de normas para gobernar el lugar y la comunidad de trabajo. Estas normas, pueden asumir una diversidad de formas en los diferentes sistemas: convenios, estatutos, órdenes, decretos, reglamentos, laudos, prácticas y costumbres. La forma de la norma no altera su carácter esencial: al definir el status de los actores y gobernar la conducta de todos los actores en el lugar y comunidad de trabajo.’

‘Se considera a los actores de un sistema de relaciones industriales como permanentemente enfrentados a un contexto ambiental...’” Urquijo (2001 Pág. 146)

La variable focal del sistema de relaciones industriales propuesto por Dunlop es la norma y su evolución a través del tiempo; aunque cada lugar de trabajo es en cierto modo único, existen siempre características comunes en diversas situaciones en un periodo de tiempo.

Considera que el sistema de relaciones industriales esta conformado por un número de actores entiéndase (trabajadores, empresarios, gobierno y sus diferentes organizaciones), que

están ligados por igual o similar ideología en un ámbito laboral determinado (contexto) conformando una compleja red que regulará sus acciones en el lugar de trabajo.

Esta compleja red normativa establecida por los actores del sistema de relaciones industriales, que regulará sus acciones a nivel de la comunidad de trabajo, es lo que Dunlop ha denominado la variable focal del modelo, su función es vista como la de una variable dependiente, ya que para ser expuesta se hace en función de otras características del sistema como por ejemplo: los actores, contexto de mercado, la ideología, contexto tecnológico, contexto de poder (socio-político).

La importancia de Dunlop es que diferencia dos tipos fundamentales de normativa: “la normativa legal y la normativa proveniente de la negociación colectiva entre empleadores y empleados, trabajadores asalariados y patronos” (Urquijo, 2001 Pág. 166).

Por otra parte la normativa varía como lo hemos mencionado anteriormente en algunos aspectos así como tiene similitudes en otros, todo esto dependiendo de la diversidad de contextos tecnológicos, de mercado y la ideosincracia de los actores.

Por tanto a normativa puede provenir bien sea por parte del legislador, o de las partes que conforman la convención colectiva

“Para Dunlop, la red normativa comprende tres coordenadas fundamentales, que deben tener en cuenta: (a) los procedimientos para establecer las reglas del juego, (b) las reglas o normas mismas, y (c) los procedimientos para administrarlas o decidir su aplicación” (Urquijo, 2001, Pág. 66)

Los procedimientos mismos son normas que han cobrado importancia fundamental en los sistemas de relaciones industriales; las normas o reglas adoptan una variedad de formas y esto dependerá de las variables contextuales y la ideología; entre la diversidad de formas encontramos:

- Según su forma legal, pueden ser constituciones, leyes, ordenanzas, acuerdos, convenios, prácticas, resoluciones, laudos.

- Según su contenido, pueden ser reglas que establezcan derechos y deberes entre los actores, regulaciones sobre compensaciones, entre otras.

“Según el autor que las establece, pueden ser unilaterales o monopartidistas, cuando es uno de los actores quien las establece para todos; bipartidistas, sin son establecidas en una entente de dos e los actores; y tripartitas, cuando surgen del acuerdo de los tres actores.” (Urquijo, 2001, Pág. 167)

La administración de las reglas es el último paso del proceso normativo, en este caso es de vital importancia la interpretación de las normas, tanto de las leyes sociales como del trabajo, como de las cláusulas de los acuerdos establecidos en la negociación de los contratos o convenciones colectivas.

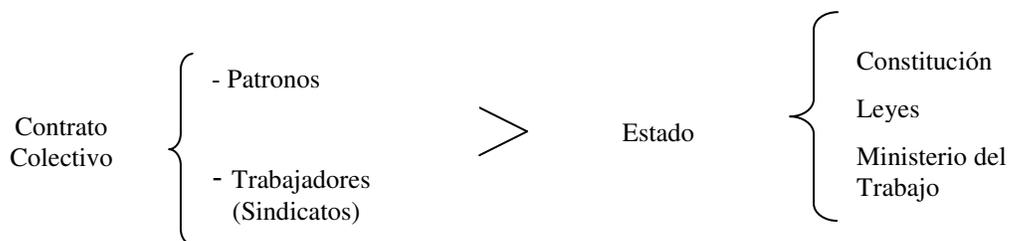
Para Dunlop la interacción más frecuente entre los actores se expresa mediante el proceso racional del dialogo y la negociación, estas últimas se da en diversas formas como son: en una forma libremente pactada entre los actores, la solución de quejas y reclamos, en forma obligante, por la legislación o por presión social.

La más usual de las negociaciones es la contratación o convención colectiva, por medio de la cual se logra la discusión y aprobación de una serie de cláusulas entre empleados y empleadores, acerca del contenido del contrato colectivo que regirá su relación laboral por determinado periodo de tiempo.

A través de esta normativa o regulaciones lo que se busca según el autor es el equilibrio del sistema de relaciones industriales

## **2.2 Actores de las Relaciones Industriales**

A nivel mundial existen dos actores fundamentales de las relaciones laborales estos son los patronos y los trabajadores, pero ligado a estos dos actores, existe otro actor que actúa como ente regulador que es el Estado, a través de la constitución y las leyes entre otros. En Venezuela el Estado actúa por medio del Ministerio del trabajo, que a su vez valida acuerdos entre patronos y trabajadores vía Convención Colectiva.



### Gráfico N° 2 Relaciones de Trabajo en Venezuela

**Fuente:** Tomado de los Apuntes de clase de: Relaciones Obrero-Patronales dictado por el Prof. Froilán Barrios

## 2.2.1 Trabajador

### Definición

La definición de trabajador que se utilizará en la siguiente investigación será extraída del concepto que da el legislador en la Ley Orgánica del Trabajo la cuál lo define como: “...la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.” (LOT, Art.39)

### Clasificación

- Por la naturaleza del esfuerzo realizado:
  - Empleado
    - Empleado de Dirección
  - Obrero
    - Obrero Calificado
- Trabajador de Confianza
- Trabajador no Dependiente:
- Trabajador de inspección o Vigilancia

### **2.2.2 Patrono**

#### **Definición**

Una forma de definir al actor patronos es como aquel donde su principal aporte es a través del capital y que a su vez posee la mayoría de los factores de producción, pero sin incluir el trabajo el cuál es propio de aquellos que trabajan con los recursos que el patrono aporta pero, que sin la mano de obra de estos últimos sería insuficiente el procesos productivo o el producto final de todos estos factores.

#### **Clasificación**

- Patrono Beneficiario
- Intermediario
- Contratista

### **2.2.3 Estado**

#### **Definición**

Es una red de instituciones, conformada principalmente por tres elementos los cuales son: territorio (un área geográfica con límites establecidos), que a su vez esta ocupado por una población o habitantes, y que son dirigidos por un Gobierno el cuál se encarga de crear reglas, administrarlas y aplicarlas, para la consecución de metas colectivas y el correcto funcionamiento del mismo; para luego ser interiorizada por la sociedad. Todo esto sin mencionar las diferentes características que pueden tener los diferentes tipos de Estados, por ejemplo: sus divisiones político-territoriales, Estado Monárquico o Republicano, Estado Centralizado o Federal, Socialista o Capitalista, entre otros.

Desde la teoría de Estado de Hobbs; el concepto de Estado ha ido evolucionando y se corresponde con los cambios históricos que han sufrido los Estados en diferentes partes del mundo, en este sentido se puede notar la presencia de diferentes tipos de Estado con características que le son propias, como lo son:

- Estado despótico.
- Estado de derecho.
- Estado socialdemócrata.
- Estado social.

El Estado Venezolano se caracteriza por ser un Estado Republicano, Federal, democrático, social y de Derecho, conformado por una red de instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la Constitución y las Leyes, es decir administrar la Justicia, garantizando el cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución, como lo expresa la carta magna.

#### **2.2.4 Administración del Trabajo**

Este actor (el Estado) interviene en las relaciones laborales a través de las administración de las normativas de trabajo, por medio de un ente en específico el cual es el Ministerio del Trabajo, como lo establece el Reglamento de la Ley del Trabajo, en el Título IV, en su apartado de la Administración del trabajo en su Art.252.

### **3. Derecho**

#### **3.1 Conceptos Básicos**

Existen serias dificultades para definirlo, por que esta posee diferentes acepciones, esta es una especialidad, que pertenece al mundo cultural, en el que coexiste reglas exactas, y a su vez tiene una vinculación sociológica y filosófica.

Según el Gran Diccionario Enciclopédico Visual (1993) el derecho: “Es el conjunto de las leyes y disposiciones que determinan las relaciones sociales desde el punto de vista de las personas y de la propiedad.”

Hay una serie de normas por las cuáles se rigen las relaciones humanas en la sociedad, en este sentido, el derecho Venezolano se basa específicamente en las normas jurídicas, y en el principio de obligatoriedad, de esta manera puede ser exigido coactivamente por el Estado.

Otra definición de derecho según el Prof. Picón citando al Padre Luis Olaso (1983) es “la recta ordenación de las relaciones sociales mediante un sistema racional de normas de conductas declaradas obligatorias por la autoridad competente, por considerarlas soluciones justas a los problemas de una realidad histórica”.

Para que las normas que conforman el derecho tenga validez o pueda surtir efectos legales, debe poseer cuatro características principales, en primer lugar debe ser declarada vigente por las autoridades competentes, los ciudadanos deben acatarlas y cumplirlas, y también deben percibir las como normas justas que concuerden con la realidad histórica y por último deben existir una correspondencia entre las demás normas o leyes.

### **3.2 Derecho Del Trabajo**

Una primera aproximación a que es el derecho del trabajo, es que esta es: el conjunto de leyes y normas destinados a tutelar las actividades laborales, de cualquier índole. Se inicia luego de la revolución industrial donde se crearon leyes destinadas a la protección del niño y de la mujer.

El trabajo puede ser visto como el acto legal de cualquier labor, en el cuál es exigible las aptitudes tanto físicas como intelectuales de las personas, sean estas para beneficio propio o de otra persona, el derecho del trabajo esta consagrado principalmente para regular las relaciones de trabajo que se produzcan bajo la subordinación y dependencia de otra; esta situación hace que uno de estos actores este en desventaja, con la otra dueña de los medios productivos y ante esta evidente situación de sumisión las leyes laborales buscan, evitar las posibles acciones que pongan en peligro los derechos individuales, que no se produzcan abusos de poder y de creación de condiciones injustas de trabajo de manera unilateral; en esta relación el débil jurídico y económico es el trabajador dependiente, quien debe ser protegido por las leyes garantizando la dignidad, el bienestar y el perfeccionamiento profesional, entre otros.

En este orden de ideas el derecho del trabajo se puede definir como:

“El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajenas,

con objeto de garantizar a lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”. (Alfonzo Guzmán; 2001, Pág. 11)

### **3.3 Derecho Colectivo Del Trabajo**

El Derecho laboral Venezolano consagra tres entes fundamentales para las relaciones colectivas de trabajo y las agrupa en un título en específico: Sindicatos (Atribuciones, Autonomía, etc.), Convención Colectiva (Extensión, etc.) y Conflictos Colectivos (conciliación, arbitraje, huelgas, etc.).

Fundamentalmente el derecho colectivo del trabajo consiste en un conjunto de normas y leyes destinadas a regular las relaciones entre Patronos-Trabajadores de carácter colectivo. Villasmil Prieto (1995) deja ver que el derecho colectivo del trabajo es aquel que se materializa entre uno o más sindicatos y uno o más patronos, y que nace de la negociación colectiva y el conflicto entre estos.

### **3.4 Fuentes Del Derecho Del Trabajo Venezolano:**

Según Carballo (2000) las fuentes formales del derecho del trabajo venezolano son *–ex lege–*, las siguientes:

- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela;
  - La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y otras leyes que regulan las relaciones de trabajo;
  - Los principios que inspira la legislación del trabajo, tales como los contenidos explicita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios o Recomendaciones, adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
  - La costumbre y el uso;
  - Los principios universales admitidos por el derecho del trabajo;
  - Las normas y principios generales del derecho, y
-

- La equidad.

La convención colectiva de trabajo es reconocida por la Ley Orgánica del Trabajo como fuente de nuestro derecho en el Art. 60 literal A, donde le confiere carácter autónomo o de origen profesional o convencional.

### **3.5 Negociación Colectiva**

Vista desde el punto de vista conservador, la negociación colectiva es entendida como una institución moderadora de las relaciones Capital-Trabajo, donde se acordara distintos aspectos como las compensaciones salariales, los horarios y las condiciones de trabajo. Desde la perspectiva de la corriente sindical son un instrumento de transformación de las relaciones de trabajo, donde se toma en cuenta al trabajador, en todos los asuntos concernientes a las condiciones de empleo.

La negociación colectiva es uno de los instrumentos más extendidos y aceptados por obreros y patronos en países industrializados. “la negociación expresa una relación de fuerzas en búsqueda de concertación, dentro de ciertos márgenes de compromiso” (Urquijo, 2001, Pág. 401).

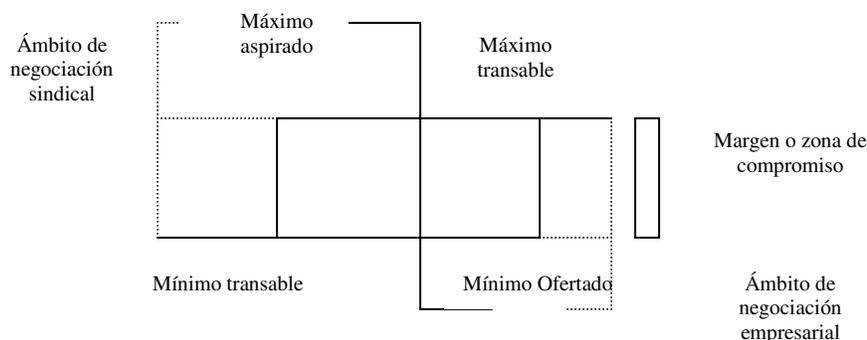
En este orden de ideas la negociación colectiva es un proceso racional, de dialogo y negociación entre los representantes del capital y del trabajo, con el fin de alcanzar acuerdos; convirtiéndose esta en un nuevo estado de derecho; que adquiere fuerza de ley, al ser presentado y corroborado ante las autoridades del Ministerio del Trabajo.

La negociación colectiva “ supone un proceso de interacción entre sujetos que representan los intereses del capital y el trabajo, de carácter colectivo, dirigido –básicamente- a regular en masas las relaciones de trabajo en un ámbito determinado” (Carballo Mena, 2000, Pág. 275)

Dada la relevancia que ha tomado el fenómeno de la negociación colectiva en las relaciones laborales, se ha planteado un mecanismo donde los protagonistas fijan una zona o

margen de negociación, con miras a lograr un acuerdo entre las partes y en las que cada uno establece un máximo y un mínimo.

Según Urquijo, (1998) “Holly y Jennings, en su tratado sobre el proceso de las relaciones laborales, esquematiza este mecanismo de la negociación colectiva de la siguiente forma:”



**Gráfico N° 3 Margen de Negociación Bilateral**

El proceso de la negociación colectiva en el que los actores del sistema de relaciones industriales, es decir, los representantes de los trabajadores y el representante del patrono, se sientan para debatir y argumentar, asentando claramente y por escrito las condiciones y pautas, en la que se desarrollaran las actividades en el ámbito entre ambos, se concreta en una convención colectiva.

## **4 Convención Colectiva**

### **4.1 La Convención Colectiva**

El principal problema con el que se enfrentan las convenciones colectivas es que esta debe servir como marco regulador de las relaciones de trabajo. Históricamente la primera etapa en la que se desarrolló las convenciones colectivas era para hacer frente a la explotación por parte de los patronos de un gremio de trabajadores de cierto oficio, ya que individualmente no tenían la fuerza para hacer frente a las injusticias u omisiones del patrono.

La institucionalización de la convención colectiva no se instauró de forma pacífica o cómoda, para ello tuvo que acontecer una serie de confrontaciones, para que al cabo de un

tiempo fuese permitido los derechos de los trabajadores, la libertad de asociación y de enfrentamiento en busca de mejoras laborales, hasta nuestros días donde ya se han institucionalizado para tal fin.

En este sentido como la negociación de un contrato colectivo entre patrono y sindicato es el medio para la búsqueda de mejoras laborales, y puede que la solución no sé de, entonces es necesaria la intervención de un tercero que permita la resolución de tal conflicto, en este caso el estado; el cual lo realizara a través de la intervención por medio de leyes y en segunda instancia a través de la intervención directa (arbitraje). Todo esto basado en el orden normativo que deben tener las relaciones de trabajo (colectivas e individuales) en donde una norma esta interrelacionada con otra de mayor o menor nivel jerárquico.

## **4.2 Conceptos Básicos**

En esta primera definición, Alberto Arría, recalca la intervención del Estado y al sistema normativo como regulador de las relaciones laborales, mediante la siguiente definición: “Es un sistema complejo de composición de conflictos laborales que tiene por objeto el establecimiento de normas jurídicas para fijar, mediante la intervención del estado, de uno o más patronos y de uno o más organizaciones sindicales, determinadas condiciones de trabajo y otros beneficios que regularan obligatoriamente las relaciones individuales de trabajo”(Arría Salas, Pág. 589)

En esta segunda definición se hace principal énfasis al establecimiento de las condiciones de trabajo, para el desarrollo de las mismas, quedando bien explicito en la misma: “la convención colectiva es una convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo; regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero patronales” (Alfonso Guzmán, 2001, Pág. 445)

Otra postura sobre la convención colectiva es que esta se trata básicamente del contenido de las cláusulas que la conforman, para la futura administración durante un periodo de tiempo las relaciones laborales. Según el Profesor Urquijo: “La Convención Colectiva es el medio por

el cual empleados y empleadores determinan, mediante la discusión y aprobación de una serie de cláusulas, el contenido del contrato colectivo que regirá su relación laboral por un determinado periodo de tiempo” (Urquijo, 2001 Pág. 168)

Por ultimo nuestra carta magna ampara la celebración de convenciones colectivas de trabajo siempre y cuando las mismas ofrezcan o aporten mayores beneficios a los trabajadores, de los que estipulan las leyes laborales del país. (Con sus excepciones ya establecidas) Para ello pasamos ahora a revisar la definición que ofrece la Ley Orgánica del Trabajo sobre la Convención Colectiva: “la convención colectiva del trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederación sindicales de trabajo, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes” (LOT Art. 507)

En este sentido todas las definiciones recopiladas parten principalmente de la premisa de la búsqueda de un acuerdo por parte de los actores que intervienen en las relaciones de trabajo, en cuanto a la aclaratoria de las reglas de juego y las normas por las que se regirán todos los que se insertan en este mundo, el cual se nutre de una serie de cláusulas que especifican estas acciones y todas las condiciones que se llevaran a cabo, en este ámbito y que a su vez tendrá un periodo estipulado de vigencia o duración.

#### **4.3 Elementos esenciales:**

En las convenciones colectivas se puede destacar la figura de algunos elementos que le son esenciales, algunos de ellos de forma implícita y los otros de forma explícita, Hernández, O. (2001) lo expresa de la siguiente manera:

- Es un acuerdo.
- Celebrado entre los distintos (sujetos) representantes de cada sector como son: trabajador y empleador.
- Para así establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los demás derechos y obligaciones que corresponda a cada una de las partes (contenido)

#### 4.4 El Acuerdo:

Es el primer elemento de una negociación legal entre dos partes, supone la manifestación de la aprobación entre los sujetos que intervienen, con lo cual surge el convenio, acuerdo éste de carácter colectivo laboral con características propias.

#### 4.5 Los Sujetos:

El segundo elemento se refiere a los actores que intervienen en la convención colectiva entendiéndose trabajador y empleador con sus respectivas organizaciones, de acuerdo a lo estipulado en la ley Orgánica del Trabajo Art 402 y 405:

**Tabla 1 Sujetos de la Convención Colectiva**

<b>TRABAJADOR</b>	<b>EMPLEADOR</b>
Sindicatos	Patronos
Federaciones	Cámara o federaciones de patronos
Confederaciones	Confederación de patronos

#### Funciones de los Sindicatos

La función o el objetivo primordial de los sindicatos es representar a sus afiliados, luchar y velar por los intereses de los mismos, en este sentido el legislador en la Ley Orgánica del Trabajo, establece claramente los fines a los que deben abocarse los sindicatos:

“los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados”(LOT, ART. 407)

De lo anteriormente mencionado se desprende que existen dos actividades que legalmente pueden realizar los sindicatos, que se podrían clasificar de la siguiente manera:

- Actividades de Defensa: en representación de sus afiliados, durante la negociación y en el desarrollo de la convención colectiva, además de cuando se presente cualquier tipo de conflicto. También puede ejercer estas funciones velando por el cumplimiento de las disposiciones y condiciones ratificadas en las convenciones colectivas de trabajo. También puede ejercer funciones de defensa individual siempre y cuando el afectado lo solicite expresamente.
- Actividades dirigidas a la previsión social del trabajador, formación y mejoramiento cultural y moral

### Sindicato de trabajadores

Los sindicatos son agrupaciones de trabajadores que actúan sobre la base de valores éticos y pluralidad ideológica, estos defienden los valores de sus afiliados, y también para cambiar los esquemas de explotación, para ser libres.

El Estado Venezolano favorecerá y permitirá las agrupaciones de trabajadores y patronos, para un mejor desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, garantizando el derecho a negociar y a solucionar colectivamente, cualquier tipo de conflicto que se presente entre estos dos actores, estos además gozaran de autonomía y tendrán la protección del Estado para la consecución de sus fines.

### Tipos de Sindicatos

Los sindicatos pueden ser de dos tipos fundamentales: los cuales son de Trabajadores o de Patronos. Los primeros se clasifican de la siguiente manera:

- De Empresa: “...son los integrados por los trabajadores de cualquier profesión u oficio que prestan servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales ubicadas en distintas localidades y regiones”.(LOT, Art. 412)
  - De Profesionales: “ ... son los integrados por los trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares y conexas, ya trabajen en una o distintas empresa” (LOT, Art. 413)
-

- De Industrias: “...son los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes”(LOT, Art. 414)
- De Sector: “son los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes”(LOT, Art. 415)

### Sindicatos de Patronos

La actual Ley contempla la libertad de agrupación de Patronos con miras a proteger y defender los intereses de sus integrantes, tal situación la expresa de la siguiente manera:

“las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicio, sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer la atribuciones que en esta ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo de Trabajo...” (LOT, Art. 405)

Nuevos sujetos negociadores: la nueva Ley Orgánica del Trabajo contempla la aparición de dos nuevos sujetos los cuales son: por parte de los trabajadores los colegios profesionales del ramo al que pertenecen, previamente inscritos en el Ministerio del Trabajo, los cuales tendrán atribuciones similares a los sindicatos de trabajadores en representación de sus miembros.

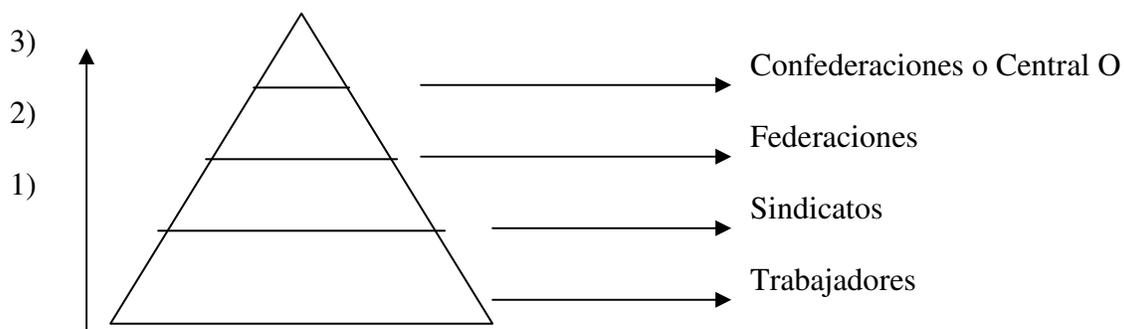
Por lo que respecta a la parte patronal tenemos la aparición de las cámaras de comercio de cualquier rama de producción o servicio los cuales podrán ejercer atribuciones similares a las que la ley reconoce a los sindicatos patronales

### Federaciones

Son agrupaciones sindicales a segundo nivel o segundo grado que se atienden a dos fines particulares, para su organización y conformación; por una parte tenemos la regional y la de industria a la que pertenecen.

## Confederaciones

También conocidas como centrales obreras, son agrupaciones sindicales a tercer grado o a tercer nivel, en la que su función principal es afiliar a varias federaciones, a nivel nacional, que estén legalmente constituidas.



**Gráfico N° 4 Jerarquía De Asociación O Agrupación De Trabajadores A Diferentes Niveles**

**Fuente:** Tomado de los Apuntes de clase de: Relaciones Obrero-Patronales dictado por el Prof. Carlos Navarro

### 4.6 El Contenido:

El tercer elemento trata lo concerniente a la esencia de la convención colectiva, la nueva normativa nos presenta un panorama distinto al de la ley derogada, la cual no expresaba ni delimitaba lo referente al contenido en cuanto a convención colectiva.

La actual ley Orgánica del Trabajo expresa tácitamente en su artículo 507 que el contenido de la convención colectiva versara básicamente sobre dos aspectos los cuales pueden ser clasificados de la siguiente manera:

- a) Las cláusulas normativas: que se inscriben dentro de los contratos individuales y son irrenunciables; establece las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, que perduraran durante toda la existencia del convenio.
- b) Las cláusulas contractuales: que constituyen el conjunto de derechos y obligaciones que convengan los actores de la negociación, es decir, organización sindical y empresario, con sus respectivos procedimientos de aplicación, interpretación y cumplimiento de la convención colectiva

De estas dos principales pueden surgir otro tipo de clasificaciones como las presentadas por los autores alemanes Walter Kastel, Alfred Huecl y Hans Carl Nipperder sistematizando con mayor precisión el contenido de las convenciones colectivas y lo dividen en:

- Las cláusulas de envoltura: las cuales están referidas a la forma, duración, terminación y revisión de la convención colectiva.
- Las cláusulas normativas: las cuales están dirigidas a integrarse a los contratos individuales.
- Las cláusulas transitorias: son cláusulas temporales destinadas para solventar una situación o hecho fortuito.
- Las cláusulas obligacionales: son el conjunto de cláusulas que determinan las obligaciones entre las partes.

Por otra parte, en el Derecho Laboral en Venezuela ha surgido la agrupación de cláusulas de acuerdo a la dinámica de su contenido, las cuales se han denominado como:

- Cláusulas preliminares: son cláusulas generales, que tienen que ver con distintos aspectos por ejemplo, definiciones y conceptos que contiene la convención colectiva, en cuanto al tiempo de vigencia o duración, a las condiciones necesarias para futuros proyectos de convención colectiva, al caso de la reforma legal, etc.
- Cláusulas económicas: estas constituyen actualmente el eje principal de las negociaciones y son las que tienen mayor impacto sobre las demás cláusulas del convenio colectivo, podemos mencionar entre otras: las referidas al aumento general del salario, con sus modalidades; pago de horas extraordinarias, bono nocturno, participación en los beneficios o utilidades, pago por concepto de trabajo en días feriados.
- Cláusulas Sociales: son aquellas que confieren un beneficio contractual con énfasis en el aspecto social, referidas por ejemplo: lo relativo a los campos deportivos, jardín de infancia para los niños de los trabajadores, becas estudiantiles entre otras.

- Cláusulas Socio-económicas: que son una mezcla de las anteriores, como lo serían por ejemplo: las relativas a la caja de ahorro, pago por concepto de alimentación, transporte, seguros, etc.
- Cláusulas de Higiene y Seguridad Industrial: son un conjunto de cláusulas que están tomando cada día mayor importancia en el contenido de las convenciones colectivas, donde se llega un acuerdo entre las partes para cooperar a la eliminación de accidentes laborales, peligros y condiciones adversas que puedan afectar la salud del trabajador, por ejemplo, las referidas a la dotación de ropa, útiles, herramientas, equipos de seguridad, programas de higiene y seguridad industrial, creación y funcionamiento del comité de higiene y seguridad industrial, etc.
- Cláusulas sindicales: son cláusulas relacionadas directamente con la organización sindical que negoció, suscribió el convenio, y lo administrará durante su vigencia, tenemos por ejemplo, las referentes a la ampliación de la inamovilidad de los directivos sindicales, carteleras, visita a los sitios de trabajo, contribución al primero de mayo, procedimiento de reclamaciones, etc.

La denominación de este conjunto de cláusulas fue recogida por nuestro legislador en el Art 524 de la LOT, donde se hace referencia a las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores

#### **4.7 Efectos de la convención colectiva:**

“Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención” (LOT, Art. 508).

Trabajadores Beneficiados: según lo establecido en el artículo 509 de la LOT los trabajadores beneficiados con las condiciones de las convenciones colectivas son según Oscar Hernández (2001)

- Todos los trabajadores ya ingresados a la empresa, explotación o establecimiento para el periodo de la celebración del convenio. Por tanto la ley no exige afiliación sindical obligatoria, este convenio se aplicara independientemente a aquellos trabajadores que sean o no miembros del sindicato.
- Los trabajadores que ingresen después de la celebración o del convenio, sean o no miembros del sindicato.

Trabajadores exceptuados: de acuerdo con lo establecido en la parte final del Art 509 de la LOT “las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta ley” estas personas son: el empleado de dirección y el trabajador de confianza, con este ultimo teniendo claro las modificaciones de la presente ley en su articulo 45, donde se excluye del concepto de trabajador de confianza a aquellas personas que prestan servicios personales del patrono, estos ahora no podrán ser excluidos de los beneficios del convenio colectivo de trabajo.

Conviene aclarar que la exclusión de estos trabajadores no es automática u ope legis, por tanto son las partes las que tienen la facultad. Lo que se acostumbra es que en las cláusulas generales, se añada una que defina el concepto de trabajador beneficiario de la convención y que aclare si los trabajadores de dirección o de confianza están excluidos.

De conformidad con lo pautado en el artículo 510 de la LOT, estarán excluidos de los beneficios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.

Esta disposición garantiza la pulcritud de las negociaciones, evitando la contradicción de intereses entre la empresa y los representantes que ella designó para la negociación.

#### **4.8 Mejoras y Desmejoras de la convención colectiva (*reformatio in melius* y *reformatio in peius*)**

Nuestra Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 507 parte del principio normativo que debe regir la convención colectiva, en la cual se establece claramente las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo.

En este sentido el Art. 511 de la presente ley establece que: “la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes”

Sin embargo en la ley existen dos supuestos que permiten modificaciones en lo pactado en un convenio colectivo en vigencia, siendo el primero de ellos lo contemplado en el artículo 512 de la LOT, en donde se señala que “...podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean mas favorables para los trabajadores”, en este caso estaríamos frente a una modificación *in melius*

El segundo supuesto responde a circunstancias coyunturales, que pongan en peligro la existencia de la empresas, en estos casos se procede a desmejorar las condiciones previstas en la convención colectiva que rija a dicha empresa afectando esto a sus trabajadores, es decir en este caso la negociación se hace de forma” invertida” dada la petición del patrono.

Por tanto lo antes mencionado esta contemplado en el Art. 525 de la LOT en donde se señala: “cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el inspector del trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.

El inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo al proceso conciliatorio...”

## **5. Bancos**

### **5.1 Bancos Comerciales**

Son instituciones financieras que permiten canalizar los recursos existentes de las personas que las poseen, pero que no saben o no quieren utilizarlo, hacia otras personas, que no lo tienen pero si saben o quieren utilizarlo.

---

## 5.2 Función Básica de los Bancos

- Operaciones Pasivas: son todas aquellas operaciones mediante las cuáles los Bancos captan o recogen el dinero en manos del público, y para lograrlo deben pagar una tasa pasiva. Ej.: Apertura de una nueva cuenta.
- Operaciones activas: son todas aquellas operaciones mediante las cuáles los Bancos colocan en el público el dinero previamente recogido, y para lograrlo el Banco cobra una tasa activa. Ej.: Préstamos.

## 6. Fusiones

### 6.1 Conceptos

Según Sudarsanam (1996, Pág. 1) las Fusiones son aquellas en las que: “las compañías se unen para combinar y compartir sus recursos con el fin de alcanzar objetivos comunes. Los accionistas de las empresas que se fusionan a menudo permanecen como propietarios conjuntos de la entidad fusionada”

“la fusión es un negocio que se formaliza entre los socios de dos o más sociedades, que consienten en disolver las que han formado para incorporarse a una nueva sociedad que se constituye, o a una sociedad que las absorbe. En la sociedad absorbente los socios consienten en modificar su contrato original, recibiendo nuevos socios, y con ellos el patrimonio de la sociedad absorbida. En estos negocios, se produce la transmisión a título universal de patrimonios y de las relaciones jurídicas, debiendo ser cumplidas por la sociedad creada o por la absorbente, por lo cual podríamos decir que, en principio, no existiría riesgo para los acreedores y terceros que contrataron con la sociedad.”

(Latorre, Peña y Jasadakis, 2001)

Desde el punto de vista económico y organizativo, según establece Latorre y Otros (2001) citando a Carlos Clero, las fusiones pueden verse como la clase más pura y elevada de alianzas empresariales, dado que las compañías crean una nueva entidad económica a partir de

una unión absoluta, en la que los impulsores desaparecen al quedar incluidos en la nueva estructura societaria.

## **6.2 Tipos de Fusiones**

Fusiones de integración vertical: Este tipo de fusiones se basa en la unión con uno de los extremos de la empresa, por un lado, la fusión con la fuente de materias primas, es decir, el proveedor, y por otro, con el consumidor.

Fusiones de integración horizontal: Este tipo de unión se produce entre empresas del mismo sector o actividad económica.

Fusiones convergentes o concéntricas: Se caracterizan por ser fusiones de empresas, que aun no perteneciendo a un mismo sector, tienen en común un mismo canal de distribución, o un mercado de consumo convergente.

Fusiones de diversificación: Como indica su nombre, son fusiones según todas las variantes distintas y dispares en cuanto a mercado, producción y distribución. Su finalidad es la de diversificar riesgos y pérdidas globales que se darían con una coyuntura desfavorable.

Fusiones no deseadas: No siempre la línea de conducta es de pleno acuerdo y satisfacción de ambas partes. En ocasiones algunas de ellas no está dispuesta a vender, ni tan sólo a negociar, mientras que la otra parte está dispuesta a recurrir a cualquier recurso lícito de compra, como ser la oferta pública de adquisición.

## **6.3 Motivo De Las Fusiones:**

Los absorbidos: Instituciones con deficiencias en su base patrimonial, sub.-capitalización, problemas de solvencia, inseguridad en la calidad del activo, insuficiencias de provisiones o de reservas para contingencia de cartera créditos para cubrir cartera inmovilizada o bruta, red de sucursales reducida que le impiden profundidad de mercado, dificultades de baja cuota de mercado (CTM) y profundidad, tropiezos en la profundidad del gasto, elevados gastos de transformación, ausencia de capital y base tecnológica desactualizada.

Los compradores: Son aquellos bancos con un fuerte soporte patrimonial, con calidad de activo, elevados niveles de intermediación crediticia, amplia red de sucursales y agencias, elevadas cuotas de mercado (CTM), altos gastos de transformación, fuerte base patrimonial, entre otras.

Aunque en este proceso parezca fácil la adquisición por parte de las entidades bancarias de mayor tamaño, también son las que tienen los mayores problemas para hacer dicha expansión, más eficientes porque los altos costos operativos o de transformación en Venezuela, son uno de los más altos del mundo.

El sector bancario tomó la iniciativa y el proceso de fusiones bancarias fue tomado como la vía expedito para adquirir clientes, tamaño y cuotas de negocios que les permiten reducir las imperfecciones del mercado.

Para el analista bancario Leonardo Buniak (Revista Dinero, 2000) "Las fusiones son exitosas cuando el valor de mercado de la nueva institución fusionada sea mayor a la suma del valor individual de las entidades antes del proceso".

El aporte de valor de este proceso se alcanza con la mejora de la red, de sucursales y agencias, las cuales deben reducirse por las coincidencias geográficas, sobreviviendo las oficinas que tengan mejores servicios y captación de depósitos. En este orden de ideas desaparecen las duplicidades administrativas: las vicepresidencias o departamentos homólogos; como resultado se simplifican las áreas administrativas y operativas: reajuste de personal, gastos de transformación y aumento de la rentabilidad del negocio.

El lado negativo de estas fusiones bancarias en nuestro país es que se concentra el mercado en pocos bancos, por lo tanto esto genera un posible incremento del nivel de riesgo. En la actualidad es posible ver una situación de conformación de conglomerados oligopólicos con bancos extranjeros y locales que podrían alcanzar cuotas de mercado (CTM) que obtendrían hasta 30 puntos de los depósitos y activos bancarios del sistema.

#### **6.4 Indicadores Comunes En El Fracaso De Las Fusiones Y Adquisiciones Bancarias**

1. Los niveles de endeudamiento o apalancamiento financiero del adquirente.
-

2. Exceso de prima en la adquisición.
3. Problemas de viabilidad económica-financiera del plan estratégico de negocios presentado como proyecto de fusión.
4. La ausencia de objetivos y lineamientos estratégicos claros.
5. Choque de culturas organizativa.
6. Ausencia de sinergias operativas y financieras que normalmente justifican el proyecto de fusión.
7. Ausencia de sinergia en las áreas de negocios.
8. Problemas de integración de los sistemas de información y la plataforma tecnológica.
9. Ausencia de estímulos del marco normativo del país, que impulsen las fusiones.

### **6.5 Factores Claves De Éxito En Una Fusión Bancaria**

1. Operen las sinergias operativas y financieras que justifican las fusiones.
  2. Se determinan las sinergias operativas en la red de sucursales y agencias.
  3. Ahorros y economías por evidentes duplicidades administrativas.
  4. Se determinan las sinergias en las áreas de negocios (cadenas de valor) y ventas cruzadas (la base de cliente no es compartida sino complementaria).
  5. Se complementa la matriz segmento-producto-mercado.
  6. La operación es financiada mediante primas por emisión de acciones, intercambio de acciones, aporte de recursos propios, y en menor medida por los empréstitos o deuda.
  7. Los niveles de endeudamiento o apalancamiento financiero del adquirente son bajos o no existen.
  8. Existe adecuada autonomía financiera y de solvencia de los accionistas.
  9. Existe buena percepción de la fusión en el mercado, en las agencias calificadoras y en el organismo supervisor.
  10. El plan estratégico de negocios es viable desde el punto de vista financiero y operativo.
  11. Existe clara orientación al cliente, banca de cliente y de relación. La base de cliente está adecuadamente segmentada y se determinan los mercados objetivos que serán atendidos.
-

12. Existe una adecuada gerencia del proceso de fusión que minimiza los choques de culturas organizativas. Normalmente la gestión es gobernada por una cultura corporativa.
13. Asesor financiero o banco de inversión.
14. Fácil integración de los sistemas de información, bases de datos y plataforma tecnológica.
15. El marco normativo del país ofrece adecuados estímulos que promueven las fusiones.

### **6.6 Una Fusión Éxitosa Debe Tener:**

1. Culturas Corporativas Comunes.
2. Productos Comunes (matriz segmento-producto-mercado integrada).
3. Canales de Distribución Consolidados (tradicionales y alternativos).
4. Operaciones y Procesos Consolidados.
5. Infraestructura Consolidada.
6. Objetivos y Lineamientos Estratégicos Comunes.
7. Plan Estratégico de Negocio Compartido y Viable.

Hay que tener bien claro que el proceso de fusiones o la adquisición de una entidad a otra no ocurre por que está última se encuentre en mal estado las instituciones adquiridas, el propósito principal de las absorciones es ser más competitivos e incrementar la rentabilidad del mismo.

### **6.7 Etapas O Pasos De Una Fusión/Adquisición**

Algunas de las etapas o pasos de una fusión típica son:

- Preparación y planificación en cada organización
  - Maniobras legales para garantizar la consumación.
  - Consumación formal, firma de documentos.
  - Anuncio de la fusión y explicaciones públicas “cosméticas” dirigidas a los “stakeholders” externos.
-

- Fusión “real” de las altas direcciones, decisión de “quien se queda, quien se va”, y nuevos “roles”
- Definición de quien se queda y que papeles asume, a todos los niveles de la organización.
- Resolución de nuevos problemas que surgen de reacciones no anticipadas en los pasos (5) y (6)
- Reajustes de planes a corto plazo.
- Implantación de programas y procesos a más largo plazo, diseñados para que la fusión funcione de forma eficaz.
- Valoración del progreso, replanificación, nuevas decisiones.

### **6.8 Objetivos De Las Fusiones Y Adquisiciones:**

El objetivo inmediato de una fusión es, de manera evidente, el crecimiento y la expansión de los activos, ventas y participación en el mercado del adquirente. Sin embargo, esto representa solo un objetivo intermedio. Uno de los propósitos fundamentales es el aumento de la riqueza de los accionistas a través de las fusiones dirigidas a crear o tener acceso a una ventaja competitiva a largo plazo para el adquirente. En la teoría financiera moderna, la maximización de la riqueza de los accionistas se postula como un criterio racional para la toma de decisiones financieras y de inversión por parte de los administradores. De acuerdo con la teoría de la utilidad administrativa, las fusiones tal vez estén motivadas por el interés personal de los administradores o por el deseo de poder, la construcción de imperios o las gratificaciones complementarias que van de acuerdo con el tamaño de la empresa.

## MARCO REFERENCIAL

En el presente capítulo se expone la información más relevante correspondiente al Banco Mercantil y Banco de Venezuela, la cual fue tomada en su totalidad de las páginas Web <http://www.bancomercantil.com/> y <http://www.bancodevenezuela.com>. Su único fin es de orientar al lector en el período en que se encontraba las Entidades Bancarias cuando se celebraron cada una de las Convenciones Colectivas y el momento en el que se llevaron a cabo sus respectivas fusiones, en ningún caso nuestra intención es de hacer publicidad o mercadeo de las referidas entidades bancarias.

### 1.- BANCO MERCANTIL

#### 1.1.-Historia y Trayectoria

La historia del Banco Mercantil se inició en 1925 con la creación del Banco Neerlandó Venezolano, el cual un año más tarde cambió su denominación a Banco Mercantil y Agrícola. En 1936 comenzó la expansión del banco con la apertura de su primera oficina en el interior del país, ubicada en Valencia.

En 1962 decide asociarse con el Chase Manhattan Bank N.A. de los Estados Unidos de América el cual adquirió un 49% de las acciones del Banco, posteriormente reducido a menos de un 20% debido a cambios en la legislación venezolana. En 1971 y tras la venta de parte de las acciones del Chase Manhattan Bank, el 80% de su capital pasa a ser venezolano, se abren nuevas sucursales y se inicia un proceso de centralización y consolidación a través de la prestación de un innovador servicio financiero

En 1972 se constituyó el Consorcio Inversionista Mercantil y Agrícola, con el objeto de gerenciar desde una visión integral y más allá del ámbito exclusivamente bancario un grupo de empresas constituidas y otras proyectadas a futuro en base a una propiedad común CIMA, brindándole a los accionistas la posibilidad de participar en negocios financieros distintos a los tradicionales de la banca comercial y en negocios no financieros de distinta índole. 1975 marcó el inicio de la expansión internacional de Mercantil, con la apertura de oficinas de representación en Londres (Inglaterra) y Frankfurt (Alemania).

En 1982 adoptó el nombre de Banco Mercantil y en 1996 cambió su condición de banco comercial a Banco Universal, mediante la fusión con las empresas pertenecientes a CIMA. Un año más tarde, en 1997, se creó Mercantil Servicios Financieros (MSF) compañía holding, cuyas principales filiales son Banco Mercantil, Commercebank N.A., Seguros Mercantil, Banco Mercantil Suiza y Merinvest Sociedad de Corretaje

El año 2000 marcó un hito importante dentro de la estrategia de crecimiento y consolidación de Banco Mercantil, en su objetivo de ser la institución financiera más completa del mercado financiero venezolano. MERCANTIL a través de Banco Mercantil celebró en este año una fusión con InterBank, proceso que culminó en febrero del año 2001. Asimismo adquirió en el mismo año 2001 a Seguros Orinoco. El evento más importante realizado durante el año 2002 fue la fusión por absorción de Seguros Orinoco por parte de Seguros Mercantil que convirtió a esta filial de MERCANTIL, en la cuarta en el ranking de las empresas en el mercado asegurador.

Actualmente Banco Mercantil satisface las necesidades de más de 1.800.000 clientes en Venezuela, a través de la introducción de novedosos productos y servicios financieros. Al cierre de diciembre de 2004, Banco Mercantil mantiene una participación de 13,9% de Total Activo. También mantiene el primer lugar en cartera de créditos con una participación del 16,9% del mercado y en Fideicomisos mantiene su posición de innovador y pionero del mercado con una participación del 15,8%.

El Banco Mercantil ofrece sus productos principalmente en Venezuela mediante una amplia red de distribución que cuenta al 31 de diciembre de 2004 con 297 oficinas a nivel local, 821 cajeros automáticos y 11.417 de puntos de venta, Banca Telefónica y servicios de

Banca en Internet. Como complemento de estos servicios y con el objetivo de servir también a los clientes del Mercantil en el exterior, el Banco Mercantil cuenta con dos agencias en Estados Unidos (Miami y Nueva York, una sucursal en Curazao y cinco oficinas de representación localizadas en Bogotá, Lima, Ciudad de México, Sao Paulo y Londres

Desde su fundación hace 80 años, el Banco Mercantil, no sólo ha participado intensamente en el comercio, la agricultura y la industria del País, sino que también, a través de la Fundación Banco Mercantil, ha desarrollado una importante labor social ratificando su compromiso solidario con Venezuela, especialmente en las áreas de educación, salud y deportes.

### **Líderes en febrero:**

Al cumplir el 23 de marzo de 2005, 80 años de ininterrumpida actividad al servicio del país, Banco Mercantil, principal subsidiaria de MERCANTIL en Venezuela, es líder en el sistema financiero venezolano al cierre del mes de febrero de 2005, en lo que respecta a captaciones totales, cartera agrícola y Total Activo. En captaciones totales, Mercantil muestra una participación de mercado de 14,6%, mientras que en cartera agrícola la participación de mercado es de 18,3% y en Total Activo de 14,3%, lo que le ubica en el primer lugar en los tres casos. Al 28 de febrero de 2005 la participación de mercado en cartera de créditos bruta es de 15,1%, el mismo porcentaje que tiene en cartera de créditos neta. En microcréditos, la participación es de 13,7% y en activos de los fideicomisos 16,6%.

## **2.- BANCO DE VENEZUELA**

### **2.1.-Historia y Trayectoria**

El 2 de septiembre de 1890 se inscribe ante el Registro de Comercio el documento mediante el cual, el hasta entonces llamado Banco Comercial, cambia su nombre a Banco de Venezuela, que inicia sus actividades con un capital de Bs. 8.000.000 y bajo el gobierno de Raimundo Andueza Palacio. En sus comienzos, fungía como recaudador y financista del

gobierno y realizaba actividades particulares en el área financiera, básicamente préstamos en cuentas corrientes al comercio.

Los primeros años son difíciles, especialmente por la relación con los gobiernos de turno. La situación se estabiliza ligeramente al llegar al poder Joaquín Crespo, aunque sus necesidades de fondos siguen siendo superiores a lo normal. Los negocios del Banco se amplían, permitiendo en 1897 un aumento de Capital a Bs. 15 millones.

En 1917, la Institución inicia su ampliación en materia financiera al ofrecer a su clientela comercial, el nuevo servicio de descuento de efectos comerciales (aceptaciones y pagarés). En la década de los 20, el Banco suministra líneas de crédito a numerosos comerciantes y agricultores.

### **De Banco de Emisión a Banco Comercial 1930-1950**

Este período marca la entrada institucional del país al siglo 20, gracias a las importantes instituciones y leyes creadas entre 1936 y 1940 por el gobierno del General Eleazar López Contreras, tales como: Banco Obrero, Banco Central de Venezuela, Contraloría General de La República, Ley del Trabajo, Reforma de la Ley de Hidrocarburos y Ley del Seguro Social Obligatorio entre otras.

En 1936, como parte de su diversificación operativa, el Banco participa activamente en el negocio de oro por cuenta del Gobierno. En 1938, con motivo de la nueva Ley del Trabajo, se crea el Departamento de Ahorros, el cual marca el inicio del pago de intereses sobre los Depósitos.

### **Consolidación de la Operación Urbana**

En 1961 el Banco comienza a recibir depósitos a plazo fijo, y en 1967 realiza la primera operación bancaria en línea de la banca comercial venezolana. La década de los 70 es la de la expansión geográfica nacional e internacional y de la diversificación financiera.

En 1976 el Banco arriba a la oficina N° 100, que es la oficina de Los Ruíces en Caracas. En 1977 se establece la primera unidad internacional del Banco en New York, la cual se

convierte en agencia en 1978. A ello le seguirá, en 1979, la constitución del Banco de Venezuela N.V en Curazao.

Al final de la década de los 70, la labor financiera del Banco se expresa a través de créditos concebidos por el orden de Bs. 5.369.909,39, de los cuales un 16.22% han sido destinados a la actividad agropecuaria, que para entonces es objeto de una atención especial en el país.

En 1981 se constituye en el Banco de Venezuela International, para ofrecer un servicio internacional amplio y diversificado. En 1984 el Banco ocupa su nueva sede, con una estructura moderna y avanzada. En 1987, el Banco de Venezuela se convierte en SAICA, dándole forma institucional a la amplia distribución accionaría.

En 1988 se lanzan al mercado las Tarjetas de Crédito, Mastercard y Visa. También se destacan los desarrollos de la Banca Electrónica al servicio del cliente las 24 horas, a través de nuestra amplia red de Autobancos, Cajeros Automáticos, Autocajeros, Cajeros Personalizados, terminales en punto de venta y Videos Interactivos.

### **Finales del Siglo XX**

El 27 de abril de 1993, como consecuencia de un conflicto accionario de casi tres años de duración, fue tomado el control accionario del Banco de Venezuela por una alianza financiera encabezada por el Banco Consolidado y respaldada por los Grupos Financieros Progreso y Unión. Ello provocó la ruptura de la gestión administrativa anterior.

Luego de 15 meses de gestión de la alianza financiera antes mencionada, el Estado venezolano resolvió, el 9 de agosto de 1994, estatizar y adquirir la mayoría accionaría del Banco de Venezuela. Luego de dos años el Banco contaba con un patrimonio de 103.345 MM (US\$ 217 MM) y estaba listo para la privatización. En diciembre de 1996, Fogade llevó a cabo la subasta del Banco, acto en el cual el Grupo Santander se adjudicó el 93,38% del paquete accionario de la institución por un monto de US\$ 351,5 MM.

En línea con la estrategia del Grupo Santander, el Banco de Venezuela introdujo nuevos y exitosos productos: Super Libreta, Super Auto, Leasing, Inversión 7, Inversión Total, Factoring/Confirming, Super Depósito, Ahorro Supreme, etc.

El 15 de enero de 1999, los Consejos de Administración del Banco Central Hispanoamericano S.A. y Banco Santander S.A., acordaron proponer a sus Juntas Generales de Accionistas, la fusión de los dos bancos. La instrumentación de la fusión se llevó a cabo mediante la técnica de absorción del primero por el segundo, en un canje accionario de 3 acciones del Banco Santander S.A. por cada 5 acciones del Banco Central Hispanoamericano S.A., con efectos económicos desde el 1 de enero de 1999.

De esta forma, el Banco Santander Central Hispano se convierte en el primer grupo financiero de España y América Latina, siendo uno de los mayores bancos por capitalización bursátil de la zona del Euro. Al 31 de diciembre de 1999, el Banco Santander Central Hispano cuenta con US\$ 340 mil millones de fondos gestionados y US\$ 260 mil millones en activos. El Banco Líder

El 06 de octubre de 2000, el Banco de Venezuela firmó un acuerdo con los accionistas mayoritarios del Banco Caracas para la adquisición de esa entidad.

El 8 de diciembre, finalizada la Oferta Pública de Toma de Control (OPTC), se llevó a cabo el cruce del 93,09%, de las acciones del Banco Caracas, pasando dicha institución a pertenecer al Banco Santander Central Hispano, a través de su filial Banco de Venezuela.

Con esta adquisición se consolidan las ventajas competitivas que el Grupo había consolidado en el país, avanzando además en su penetración de los segmentos medios y altos de la población venezolana y en la elevación de su presencia en el Área Metropolitana de Caracas.

El año 2001 significó un período de grandes transformaciones para la institución financiera, tanto en estructura de negocio como operativo. El inicio de esta nueva etapa implicó la ejecución de actividades encaminadas a lograr el éxito en el proceso de fusión con el Banco Caracas.

El nacimiento del nuevo Banco de Venezuela, tras la exitosa culminación del proceso de integración con el Banco Caracas el día 17 de Mayo de 2002, representó uno de los acontecimientos más importantes del 2002.

El Banco líder del sistema financiero nacional, cuenta ahora con la experiencia acumulada de las dos instituciones financieras más antiguas del país, unidas bajo una nueva y moderna imagen corporativa, con presencia en todo el territorio nacional, a través de una red de más de 300 oficinas, 661 cajeros automáticos y más de 12.000 puntos de venta.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

Después de explorar en diversos tópicos del mundo del trabajo, llegamos a profundizar en lo que es el tema de la investigación, facilitándose la problematización y posterior desarrollo del mismo; para determinar la trascendencia del estudio fue necesario la formulación de unos objetivos que sirvieran de eje fundamental y que pudieran ser alcanzados a través de una clara y definitiva metodología a empleada.

En este estudio se realizó la revisión de los diferentes convenios colectivos de las entidades bancarias fusionadas escogidas, ya sea con predominio de capital nacional o con predominio de capital extranjero, Banco Mercantil y Banco de Venezuela Grupos Santander. Esto llevo a hacer un estudio básicamente de tipo documental, por supuesto siguiendo en forma general los lineamientos o técnicas utilizados en este tipo de trabajos.

La técnica documental es definida como:

“Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores, en fuentes documentales: Impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” (Fidias Arias, 2004, Pág. 25)

---

Luego de haber mencionado a través de que método se obtuvo la información necesaria para la realización de la siguiente investigación, el presente apartado describe la metodología usada en el estudio, en el que se incluyeron los siguientes aspectos como: tipo y diseño de la investigación, población, muestra, unidad de análisis, instrumentos de recolección de datos, técnica de investigación, entre otros.

## **1. Tipo y Diseño de la Investigación**

De acuerdo con el problema y los objetivos ya antes mencionados, este estudio se ajusta a un nivel de investigación de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. Es descriptivo ya que estos miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes de fenómenos a investigar.

“Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y como se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas”. (Hernández y Otros, 1998, Pág. 61)

El diseño de la investigación se basó en el tipo no experimental, dado que las variables de Estudio no se manipularon, ni se modificaron intencionalmente. “La investigación no experimental observa los fenómenos tal como (sucieron o) se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (Hernández y Otros, 1998, Pág. 184).

Concordando con lo expuesto por Fred Kerlinger y Howard Lee como investigación no experimental el cual la define como:

“La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencia sobre las relaciones entre las variables,

sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente” (Kerlinger y Lee, 2002, Pág. 504).

Los diseños no experimentales se clasifican de dos formas: transeccional y longitudinal. Para el estudio se utilizó el tipo de estudio *longitudinal*, debido a que el propósito o lo que se busca es analizar cambios a través del tiempo en determinadas variables o en las relaciones entre estas.

En los diseños longitudinales: “se recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos específicos, para hacer inferencias con respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias” (Hernández Y Otros, 1998, Pág. 191).

En esta investigación se procedió a recabar información contenidas en las convenciones colectivas de dos entidades bancarias fusionadas del país como lo son: en primer lugar Banco Mercantil (con predominio de capital nacional) absorbiendo este a Interbank, y en segundo lugar el Banco de Venezuela grupo Santander (con predominio de capital extranjero) que a su vez absorbió a Banco Caracas. Se escogió estos bancos por ser los más representativos y tener la mayor cuota de mercado total de las entidades bancarias de predominio de capital nacional y de capital extranjero, tomando en cuenta un período específico para el análisis.

Es decir, se tomó el diseño longitudinal para de esta forma poder observar y analizar, la evolución o variación que tuvo cada una de las entidades bancarias por separado, en cuanto a las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas en el periodo comprendido de 1995 al 2004, ya que lo que se pretende es tener una visión desglosada de las distintas etapas del proceso de fusión.

Por lo tanto se realizó una primera comparación de: la convención colectiva del Banco Mercantil, antes de la fusión con Interbank, con la convención colectiva del Banco Mercantil, cuando ya se había consolidado la fusión, este mismo procedimiento se realizó con el Banco de Venezuela antes de su fusión o adquisición por Grupo Santander y su posterior fusión con el Banco Caracas.

En segundo lugar se procedió a realizar la comparación de la última convención colectiva de Interbank antes de la fusión, con respecto a la convención colectiva del Banco Mercantil después de la fusión, y la comparación de la última convención colectiva del Banco Caracas antes de la fusión, con la convención colectiva del Banco de Venezuela grupo Santander después de la fusión, esto para observar la evolución de las condiciones laborales de los trabajadores al ser fusionados por otra entidad superior.

Por último se realizó un análisis comparativo de las cláusulas de la convención colectiva tanto del Banco Mercantil, como del Banco de Venezuela Grupo Santander, del último periodo establecido para el estudio. Este paso consistió en realizar la revisión de las cláusulas luego de haberse consolidado el proceso de fusión de ambas entidades, para poder comparar cual de las dos convenciones, ya sea predominio de capital nacional o extranjero, beneficia más la calidad de vida de los trabajadores a través de la convención colectiva.

## **2. Población**

Para la investigación en cuestión se tomó en cuenta, todas las cláusulas de las convenciones colectivas del Banco Mercantil Y Banco De Venezuela Grupo Santander, durante el período 1995 - 2004, como población de estudio, entendido este como: “el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para los cuáles serán válidas las conclusiones de la investigación”. (Fidias Arias, 2004, Pág. 98)

**3. Muestra:** La muestra escogida para esta investigación, es de tipo no probabilística en la cual “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o el que hace la muestra” (Hernández y Otros, 1998 Pág. 207) e intencional ya que ello “supone o exige un cierto conocimiento del universo a estudiar; su técnica consiste en que el investigador escoge- intencionalmente y no al azar- algunas categorías que el considera típicas o representativas del fenómeno a estudiar”(Ander Egg Ezequiel, 1974, Pág. 81), en este sentido la muestra estará conformada por las cláusulas económicas, sociales y socio económicas del Banco Mercantil y Banco De Venezuela Grupo Santander, durante el período 1995–2004. Por ser las más representativas para el objeto de estudio. Las referidas entidades bancarias fueron escogidos por tener la mayor cantidad de

cuota de mercado total, correspondiente a las instituciones bancarias clasificadas como de predominio de capital nacional y de predominio de capital extranjero respectivamente.

En este sentido la unidad de análisis de la investigación son las cláusulas de las convenciones colectivas del Banco Mercantil y Banco de Venezuela Grupo Santander, durante el período 1995 - 2004.

Las cláusulas contempladas en cada uno de las convenciones colectivas utilizadas durante la investigación, que conforman el universo y la muestra escogida para llevar a cabo la investigación, se encuentran en el anexo “H”

#### **4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos**

La técnica utilizada para llevar a cabo esta investigación fue el Análisis de Contenido, el cuál se ajusta a los Objetivos planteados, con el que se pudo realizar conclusiones, confiables y válidas de datos, con respecto a su entorno.

Dada la naturaleza y los rasgos presentados de la investigación y el objetivo pretendido por la misma, nos llevó a la utilización de una matriz de doble entrada, como tipo de instrumento de medición para la compilación y organización de los datos, ya que lo que se pretende, es realizar un análisis en varios periodos de tiempos de cada una de las muestras antes señaladas y por último una comparación de las mismas.

El instrumento denominado Matriz Comparativa (nombre de la entidad bancaria y período), consta de 6 columnas y el número de filas, que en él se encuentran esta determinado por la cantidad de cláusulas seleccionadas de cada convención colectiva de las entidades bancarias, nombradas a su vez cada columna de la siguiente forma: tipo de cláusula, cláusula, (convención colectiva anterior), cláusula, (nueva convención colectiva) y Diferencias, la cuál nos muestra los resultados en un primer momento de está.

Los instrumentos de recolección de datos puede ser definido de la siguiente manera: “...los instrumentos de recolección de datos hacen referencia a los soportes donde los investigadores o sujetos de investigación, dependiendo de la metodología empleada, asientan los datos referidos a la variable objeto de estudio”. (UPEL, 2001, p. 37).

El instrumento utilizado como medio de recolección de datos, Matriz Comparativa, puede verse desde el Anexo “A” hasta el Anexo “G”

## **5. Validez y Confiabilidad del Instrumento**

La aplicación o utilización del instrumento se basa fundamentalmente en el vaciado de las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas del Banco Mercantil, Interbank, Banco de Venezuela Grupo Santander y Banco Caracas, en una matriz de doble entrada, para de esta forma observar su evolución.

Para obtener la validez del instrumento a aplicar se realizó reuniones con expertos en el área laboral, quienes en conjunto con los tesisistas definieron la mejor forma de recolectar y ordenar la información recabada en cada una de las convenciones colectivas, de las entidades bancarias, quienes lo evaluaron y corrigieron, dando su opinión acerca de los aspectos tratados; los cuales se tomaron en cuenta para la elaboración y análisis del instrumento definitivo.

## **6. Procedimiento**

El procedimiento llevado a cabo a para realizar esta investigación se describe a continuación:

1. En la indagación de la información, se determinaron las fuentes primarias y secundarias que sustentan este trabajo, para esto el investigador, se dirigió a las entidades bancarias seleccionadas, Bibliotecas, la inspectoría del trabajo y la dirección de inspectoría nacional y asuntos colectivos del trabajo sector privado.

2. Cumplido el paso número uno (1), se indagaron los antecedentes históricos y de la investigación.

Toda la información o datos utilizados en esta investigación son tomados de las convenciones colectivas recabadas y de las visitas a los Bancos utilizados para este estudio. Con relación a la bibliografía empleada, ésta fue recolectada en las diferentes bibliotecas y

Universidades del área metropolitana y de los organismos públicos. También fueron utilizados textos especializados, así como información presentada o proveniente de Internet.

3. Luego se hizo una selección del material, se clasificó y organizó los datos obtenidos separados a través de los criterios pre-establecidos, como lo son: Predominio de Capital Nacional y Predominio de Capital Extranjero.

4. El paso siguiente fue el diseño del instrumento de recolección de los datos, para esto se realizaron reuniones con expertos, para de esta forma definir la Matriz Comparativa.

5. Cumplido el paso anterior se procedió a vaciar la información en dicha matriz, para de esta forma encaminar la investigación hacia la búsqueda del cumplimiento de los objetivos planteados para la investigación.

6. Luego de estos pasos previos, se procede al procesamiento de la información, tomando en cuenta lo estipulado para este tipo de investigación, tal como lo dice el siguiente planteamiento: "...conviene seleccionar primeramente una sección específica del problema a investigar, leer toda la información que hay al respecto y luego esbozar mentalmente lo que hemos de escribir sobre el tema...". (Arias, 1999, p. 89)

La comprobación del problema se hizo por medio del análisis de la teoría recopilada en función de los objetivos planteados.

Una vez finalizadas las tareas de recolección, el investigador quedará en posesión de un cierto número de datos, a partir de los cuales será posible sacar las conclusiones generales que apuntan a establecer el problema formulado en los inicios de la investigación, pero esa masa de datos, por sí sola, no nos dirá nada en principio sino ejercemos sobre ellas una serie de actividades para organizarla. Estas acciones son las que van a integrar el procesamiento de datos. (p. 172).

7. Con toda la información procesada, se paso luego a la construcción del Trabajo de Investigación, para ello se consideraron las normas establecidas en el Manual para la Elaboración del Trabajo de Investigación de la UCAB.

## 7. Análisis de los Datos

Para analizar la información recabada en las convenciones colectivas de las entidades bancarias, se vació las cláusulas socio-económicas y económicas, en los instrumentos de medición, *Matriz Comparativa*.

La información recabada en dicho instrumento se reorganizó por categorías de cláusula, esto debido a que en los convenios colectivos no se clasifican las cláusulas de la manera en que se colocó al momento de iniciar la investigación.

### **Cuadro Comparación Porcentual De Cláusulas Reclasificadas**

Para esto se reclasificaron las cláusulas contenidas en las matrices comparativas reclasificadas en tres categorías: socio-económicas, económicas y sociales, y se colocaron todas las cláusulas en cuadros denominados *Comparación Porcentual De Cláusulas Reclasificadas*, de la Matriz A hasta las Matriz G correspondientes a cada instrumento de medición.

Procedimiento detallado:

- .- Una vez vaciada la información en las matrices comparativa, se obtuvo las diferencias de ambas convenciones para cada cláusula cuantificable deduciendo, el monto de la nueva convención al monto de la anterior, por último se llevó a porcentaje este contraste. En los casos de diferencias cualitativas se explican las variaciones que se presentan en este tipo de cláusulas, o se coloca “no se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia”
- .- Para el análisis de los resultados se realizó una reorganización de los tipos de cláusulas, bajo el criterio y previa discusión de los tesisistas y especialistas en el área, esto se hizo partiendo de la clasificación preestablecida en las convenciones colectivas de cada entidad bancaria.
- .- Esta reclasificación esta basada en la diferencia entre unas y otras en cuanto a su incidencia bien sea monetaria, social o ambas y desde el punto de vista de su

cobertura, las cuáles son: económicas, sociales y socio económicas, sin quitar o agregar las cláusulas contenidas en las matrices comparativas.

- .- Luego se procedió a efectuar la sumatoria de los porcentajes ya antes obtenidos en la matriz comparativa y realizar un promedio de los tipos de cláusulas, utilizando como referencia la reorganización ya antes mencionada.

Estos cuadros para las matrices A, B, D y E constan de una primera columna denominada categoría de cláusulas, en la segunda y tercera columna se colocan los convenios colectivos a comparar, la última columna se denomina diferencia porcentual, esta se refiere al incremento de cada una de las cláusulas, del instrumento de medición (matriz comparativa), por el paso de una convención a otra.

Para las matrices C, F y G los cuadros constan de una primera columna denominada categoría de cláusulas, en la segunda y tercera columna se colocan los convenios colectivos a comparar, las dos últimas columnas se denomina diferencia porcentual de la primera entidad bancaria comparada y de la segunda entidad bancaria comparada. En que porcentaje es superior, en cada una de las cláusulas, una convención sobre la otra, por tal razón aunque hay dos columnas por cláusulas sólo una de las dos columnas tendrá porcentaje.

Luego de tener reclasificadas y organizadas por categorías cada una de las cláusulas se paso entonces a determinar mediante unos cuadros denominados, *Variaciones En Convenios* antes y después de la fusión, tanto para el Banco Mercantil, como para el Banco de Venezuela. En estos cuadros se vació estadísticas que nos permiten determinar en que matrices comparativas hubo el mayor número de cláusulas inalteradas, eliminadas e incluidas, además en que categorías (socioeconómicas, económicas y sociales), se manifestó el mayor porcentaje de variación.

### **Cuadros Resumen:**

Para llegar e este paso es necesario la utilización de los cuadros denominados *Comparación Porcentual De Cláusulas Reclasificadas*, ya que en ella se totalizan por

categorías los porcentajes de diferencias de cada convenio, comparado y los porcentajes de incrementos antes y después de la fusión del Mercantil y el Venezuela.

Esta información totalizada se vacía luego en otro cuadro denominado *Cuadros Resumen por Matrices*, en donde se puede visualizar los incrementos porcentuales por el paso de una convención a otra, para las Matrices A, B, D y E, y en que porcentaje supera una convención a otra cuando son entidades bancarias diferentes, Matrices C, F y G.

### **Cuadro Comparativo Cláusulas más Representativas De Las Convenciones de Banco Mercantil y Banco de Venezuela**

Para este cuadro vamos a utilizar datos absolutos, debido a que los cuadros anteriores usan datos relativos que no muestran la realidad del comportamiento por categorías de las cláusulas (con incrementos tan elevados que al promediarlo desvirtúa la realidad) sino las tendencias u orientaciones de las convenciones.

Por esta razón, para responder a los últimos objetivos de la investigación. se realizó el análisis de tres cláusulas que cumplieran dos requisitos: ser más representativas y que ampararan a la totalidad o al mayor número de trabajadores. Siendo estas, las de tipo socio económicas (Póliza de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, Caja de Ahorro y Gastos de Alimentación), económicas (Bonificación de Antigüedad; Bono Vacacional y Subsidio Familiar), sociales (becas para hijos de trabajadores, útiles escolares, Seguro socia).

## **8. Factibilidad**

Hoy en día producto de la globalización se han originado cambios en distintos ámbitos de la economía de los países, en el que Venezuela no es la excepción. En este sentido un ejemplo de estos cambios son las fusiones bancarias que se han dado luego de la crisis de 1994, que ha impactado a su vez a las convenciones colectivas que es el punto de interés de la investigación.

Pudiera parecer que el estudio no es de fácil realización dado el carácter de confidencialidad por el que se rige el sector financiero, sin embargo de la manera que ha sido enfocado sólo se necesita información documentada de las empresas e información de acceso

público como es el caso de las Convenciones Colectivas, sin tener que recurrir directamente a fuentes primarias, es decir a los trabajadores en particular. En cuanto al tiempo y la asesoría de expertos, no hubo mayor impedimento para llevar a cabo la investigación.

## **9. Aspectos Éticos**

Para el desarrollo de la investigación se tomo en cuenta todo lo referente a los criterios éticos, considerando:

Para llegar a los resultados que se ha trazado obtener en la investigación se utilizó la técnica documental, siendo esta la que mas se ajusta a los objetivos del estudio. Por lo tanto se respeto la integridad de la información brindada por las fuentes involucradas en la investigación.

Por otra parte, ya que la investigación estará dotada de un gran contenido teórico, se respeto todas las fuentes utilizadas, es decir la encontrada en las Convenciones Colectivas, revisadas y todas las fuentes bibliográficas, entre otras. Quiere decir, que se siguió todas las premisas del trabajo científico, al citar todos los autores que se colocaron de referencia, respetando la propiedad intelectual y siguiendo los preceptos de la ética profesional.

Finalmente es necesario aclarar que en ningún momento se utilizó material confidencial que pudiese dañar o perjudicar la imagen de las entidades bancarias seleccionadas para esta investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este apartado se muestran los resultados de la investigación, a partir de los cuáles una vez analizados se extrajeron determinadas conclusiones.

Con la finalidad de obtener los resultados expuestos a continuación se siguió una metodología la cual esta detallada en el capítulo denominado marco metodológico.

Para desplegar con mayor facilidad los resultados obtenidos, estos se presentaron en primer lugar en un cuadro de comparación porcentual por matrices y en segundo lugar en unos cuadros resumen con sus correspondientes gráficos, ya que en ellos se encuentra recabada toda la información en forma sintetizada. Además de esto se coloca una explicación pormenorizada del fenómeno de estudio tomando como base o punto de partida las matrices comparativas contenidas en los anexos.

Los datos e informaciones que aquí se detallan, se refiere específicamente a los instrumentos legales utilizados, como lo son las convenios colectivos y las matrices comparativas donde se organizó y distribuyó la información contenida en dichas convenciones, durante el período 1995 -2004.

Luego de haber introducido al lector en lo referente a este capítulo pasamos a detallar todo lo anteriormente reseñado, en el cuál determinaremos los avances o retrocesos de las

---

cláusulas socio-económicas, económicas y sociales de las convenciones tanto del Banco Mercantil como del Banco de Venezuela con sus respectivas fusiones.

Debemos aclarar que los datos utilizados como referencia, para los cálculos de diferencias, ya sea de forma porcentual o algebraicas, entre una convención y otra son extraídos directamente de las matrices comparativas ubicadas en los anexos, es decir, y otra; la fecha inicial de entrada en vigencia de cada una de las convenciones.

**Cuadro 1**

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz A</b>			
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL (Convención 1995-1997)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 3 - Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Cláusula 3 - Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	293.16
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 11 - Bonificación Por Matrimonio	Cláusula 14 - Bonificación Por Matrimonio	53.84
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 14 - Ayuda En Caso De Fallecimiento	Cláusula 16- Ayuda En Caso De Fallecimiento	1000.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 17 - Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	Cláusula 17 - Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 56- Plan De Vivienda	Cláusula 55- Plan De Vivienda	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 55 - Guardería Infantil	Cláusula 11 - Guardería Infantil	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 17 - Aporte A La Caja De Ahorro	Cláusula 18 - Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores	0.00

Cuadro 1 (cont.)

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL (Convención 1995-1997)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 30 - Pago Por Comida Y Transporte	Cláusula 35 - Pago Por Comida Y Transporte	800.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 31 - Transporte	Cláusula 36 - Transporte	312.50
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 34 - Viáticos	Cláusula 39 - Viáticos	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	240.70
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 18 - Salario Mínimo	Cláusula 19 - Salario Mínimo	400.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 19 - Aumentos De Salario	Cláusula 20 - Aumentos De Salario	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 21 - Prima Por Antigüedad	Cláusula 24 - Reconocimiento Por Antigüedad	85.71
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 25 - Incentivo De Constancia	Cláusula 25 - Incentivo De Constancia	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 22 - Vacaciones	Cláusula 26 - Vacaciones	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 23 - Utilidades Y Bonificación Anual	Cláusula 27 - Utilidades	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 28 - Bonificación Única	100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 29 - Horas Extraordinarias	Cláusula 34 - Horas Extraordinarias	0.00

**Cuadro 1**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> (Convención 1995-1997)	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal</b> (Convención 1998-2000)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 28- Sustituciones Temporales	Cláusula 33- Sustituciones Temporales	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 50 - Asignación Para Custodios De Tesoro	No Existe	100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 51 - Premio De Eficiencia Para Cajero Y Oficial De Bóveda	Cláusula 46 - Premio De Eficiencia Para Cajero Y Oficial De Bóveda	266.66
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 52 - Complemento A Los Cobradores	Cláusula 47 - Complemento A Los Cobradores	966.66
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 7 - Indemnización Por Enfermedad O Accidente	Cláusula 9 - Indemnización Por Enfermedad O Accidente	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 9 - Ayuda Familiar	Cláusula 10 - Ayuda Familiar	200.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	163.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 2 Seguro De Vida	Cláusula 2 Seguro De Vida	166.66
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 4- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	Cláusula 6- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 5 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	Cláusula 7 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social.	233.33
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 6- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	Cláusula 8- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 10 - Asistencia Oftalmológica	Cláusula 5 - Asistencia Oftalmológica	400.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 12- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	Cláusula 15- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	0.00

**Cuadro 1**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> (Convención 1995-1997)	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal</b> (Convención 1998-2000)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 20- Política De Promociones Y Distinciones	Cláusula 23- Política De Promociones Y Distinciones	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 57- Del Deporte	Cláusula 51- Del Deporte	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 58- Plan Vacacional	Cláusula 52- Plan Vacacional	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 8- Primeros Auxilios	Cláusula 4- Primeros Auxilios	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 15 - Ayuda Para Útiles Escolares	Cláusula 13 - Ayuda Para Útiles Escolares	237.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 12 - Becas	Cláusula 12 - Becas	160.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 43 Equipo Para El Trabajador	Cláusula 43 Equipo Para El Trabajador	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	91.79

Cuadro 2

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz B</b>			
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 3 - Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Cláusula 4 - Seguro De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad.	137.40
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 14 - Bonificación Por Matrimonio	Cláusula 12 - Bonificación Por Matrimonio	112.50
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 16- Ayuda En Caso De Fallecimiento	Cláusula 14 - Ayuda Por Fallecimiento De Familiares De Los Trabajadores	116.66
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 17 - Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	Cláusula 15 - Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 18 - Ayuda Por Nacimiento De Hijos	100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 55- Plan De Vivienda	Cláusula 55- Plan De Vivienda	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 11 - Guardería Infantil	Cláusula 10 - Guardería Infantil	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 18 - Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores	Cláusula 22 - Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 35 - Pago Por Comida Y Transporte	Cláusula 40 - Pago Por Comida Y Transporte	122.22
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 36 - Transporte	Cláusula 41 - Transporte	90.47

**Cuadro 2**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 39 - Viáticos	Cláusula 45 - Viáticos	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	67.93
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 19 - Salario Mínimo	Cláusula 23 - Salario Mínimo	200.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 20 - Aumentos De Salario	Cláusula 24 - Aumentos De Salario	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 24 - Reconocimiento Por Antigüedad	Cláusula 28 - Reconocimientos Por Antigüedad	42.85
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 25 - Incentivo De Constancia	Cláusula 29 - Incentivo De Constancia	17.14
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 26 - Vacaciones	Cláusula 30 - Vacaciones	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 27 - Utilidades	Cláusula 32 - Utilidades	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 28 - Bonificación Única	Cláusula 31 - Bonificación Única	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 34 - Horas Extraordinarias	Cláusula 39 - Horas Extraordinarias	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 33- Sustituciones Temporales	Cláusula 37 Sustituciones Temporales	0.00

**Cuadro 2**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 46 - Premio De Eficiencia Para Cajero Y Oficial De Bóveda	Cláusula 33 - Premio De Eficiencia Para Cajero, Cajero Principal Y Oficial De Bóveda	200.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 47 - Complemento A Los Cobradores	Cláusula 53 - Complemento A Los Cobradores Motorizados Y A Pie	566.66
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 9 - Indemnización Por Enfermedad O Accidente	Cláusula 8 - Incapacidad Del Trabajador Por Enfermedad O Accidente.	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 10 - Ayuda Familiar	Cláusula 19 - Ayuda Familiar	288.88
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	106.42
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 2 Seguro De Vida	Cláusula 2 Seguro De Vida	66.66
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 3- Seguro De Vida Por Accidentes O Incapacidad Permanente	100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 6- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 7 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social.	Cláusula 6 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social.	50.00

**Cuadro 2  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 1998-2000)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 8- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	Cláusula 7- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 5 - Asistencia Oftalmológica	Cláusula 11 - Ayuda Oftalmológica	50.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 15- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	No Existe	100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 16 - Ayuda Solidaria Para La Familia Del Trabajador	100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 23- Política De Promociones Y Distinciones	Cláusula 27- Política De Promociones Y Distinciones	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 51- Del Deporte	Cláusula 56- Del Deporte	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 52- Plan Vacacional	Cláusula 59- Plan Vacacional	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 13 - Ayuda Para Útiles Escolares	Cláusula 20 - Ayuda Para Útiles Escolares	566.66
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 4- Primeros Auxilios	Cláusula 9 Primeros Auxilios	-50.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 12 - Becas	Cláusula 21 - Becas	328.57
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 46- Uniformes	100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 43 Equipo Para El Trabajador	Cláusula 43 Equipo Para El Trabajador	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	88.95

Cuadro 3

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz C</b>				
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>INTERBANK</b> Banco Universal (Convención 1998-2000)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001- 2003)	<b>Diferencia Porcentual Interbank</b>	<b>Diferenci a Porcentu al Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 43 Seguro De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Cláusula 4 - Seguro De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad.		50.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 38 Bonificación Por Matrimonio	Cláusula 12 - Bonificación Por Matrimonio	66.66	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 39 Gastos Mortuorios	Cláusula 14 - Ayuda Por Fallecimiento De Familiars De Los Trabajadores		66.66
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 40 Prestaciones En Caso De Fallecimiento	Cláusula 15 - Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 37 Bonificación Y Permiso Por Nacimiento De Hijo	Cláusula 18 - Ayuda Por Nacimiento De Hijos	68.00	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 42 Vivienda	Cláusula 55- Plan De Vivienda		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 10 - Guardería Infantil		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 21 Caja De Ahorros	Cláusula 22 - Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 20 Comida Y Transporte	Cláusula 40 - Pago Por Comida Y Transporte		166.66

**Cuadro 3**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>INTERBANK</b> Banco Universal (Convención 1998-2000)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001- 2003)	<b>Diferencia Porcentual Interbank</b>	<b>Diferenci a Porcentu al Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 24 Transporte De Mensajeros.	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 41 - Transporte		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula N° 27 Viáticos	Cláusula 45 - Viáticos	0.00	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	26.07	53.70
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		27.63
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 23 - Salario Mínimo		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 17 Aumento De Salario	Cláusula 24 - Aumentos De Salario		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 26 Prima De Antigüedad	Cláusula 28 - Reconocimientos Por Antigüedad		50.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 29 - Incentivo De Constancia		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 16 Vacaciones	Cláusula 30 - Vacaciones		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 18 (Utilidades)	Cláusula 32 - Utilidades	0.00	0.00

**Cuadro 3  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>INTERBANK</b> Banco Universal (Convención 1998-2000)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001- 2003)	<b>Diferencia Porcentual Interbank</b>	<b>Diferenci a Porcentu al Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 31 - Bonificación Única		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 19 Sobre Tiempo	Cláusula 39 - Horas Extraordinarias		5.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 22 Bono Nocturno	Cláusula 39 - Horas Extraordinarias	0.00	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 25 Suplencias	Cláusula 37 Sustituciones Temporales		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 23 Incentivo Para Cajeros	Cláusula 33 - Premio De Eficiencia Para Cajero, Cajero Principal Y Oficial De Bóveda	60.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 53 - Complemento A Los Cobradores Motorizados Y A Pie		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula N° 45 Subsidio Familiar	Cláusula 19 - Ayuda Familiar	30.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	10.00	39.44
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		29.44
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 44 Seguro De Vida	Cláusula 2 Seguro De Vida		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 3**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>INTERBANK</b> Banco Universal (Convención 1998-2000)	<b>BANCO</b> <b>MERCANTIL</b> Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001- 2003)	<b>Diferencia</b> <b>Porcentual</b> <b>Interbank</b>	<b>Diferenci</b> <b>a</b> <b>Porcentu</b> <b>al</b> <b>Banco</b> <b>Mercantil</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 3- Seguro De Vida Por Accidentes O Incapacidad Permanente		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 36 Seguro Social Obligatorio	Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	0.00	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 50 Contribución Consulta Medica Donde No Exista Ivss	Cláusula 6 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social.		10.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 36 Seguro Social Obligatorio	Cláusula 7- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	0.00	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 41 Pago De Prestaciones De Incapacidad O Vejez.	Cláusula 8 - Incapacidad Del Trabajador Por Enfermedad O Accidente.		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 11 - Ayuda Oftalmológica		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 39 Gastos Mortuorios	Cláusula 16 - Ayuda Solidaria Para La Familia Del Trabajador		333.33
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 34 Ascensos	Cláusula 27- Política De promociones Y Distinciones		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 59- Plan Vacacional		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 35 Deportes.	Cláusula 56- Del Deporte		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 3**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>INTERBANK</b> Banco Universal (Convención 1998-2000)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)	<b>Diferencia Porcentual Interbank</b>	<b>Diferencia a Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 46 Útiles Escolares	Cláusula 20 - Ayuda Para Útiles Escolares		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 33 Primeros Auxilios	Cláusula 9 Primeros Auxilios		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 32 Permiso	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 31 Becas Para Empleados Que Cursan Estudios A Nivel Superior	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 30 Becas Para Los Hijos De Los Trabajadores.	Cláusula 21 - Becas		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 46- Uniformes		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 29 Uniformes	Cláusula 43 Equipo Para El Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 28 Permisos Para Cursar Estudios.	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 49 Contribución Día De La Secretarias	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 48 Fiesta Infantil De Fin De Año	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula N° 47 Contribución Para Actividades Sociales	No Existe	100.00	

<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	75.00	25.00
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-	50.00	
53				

Cuadro 4

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz D</b>			
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA (Convención 1994-1997)</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA (Convención 1997-1999)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 38 Caja de ahorro:	Cláusula 39 Caja de ahorro:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 39 Plazo para pago de prestaciones sociales:	Cláusula 40 Plazo para pago de prestaciones sociales:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 44 Contribución para gastos mortuorios:	Cláusula 45 Contribución para gastos mortuorios:	671.40
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 45 Indemnización por fallecimiento del trabajador	Cláusula 46 Indemnización por fallecimiento del trabajador	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 46 Plan de vivienda:	Cláusula 47 Plan de vivienda:	100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	cláusula 49 Permiso y bonificación por matrimonio:	Cláusula 50 Permiso y bonificación por matrimonio:	100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 53 Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad	Cláusula 54 Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 54 Alquiler de vehículo	Cláusula 55 Alquiler de vehículo	266.66
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 55 Póliza de responsabilidad civil:	Cláusula 56 Póliza de responsabilidad civil:	0.00

**Cuadro 4**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1994-1997)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 66 Gastos de transporte	Cláusula 67 Gastos de transporte	500.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 67 Gastos de alimentación	Cláusula 68 Gastos de alimentación	483.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 68 Viáticos y gastos de viaje	Cláusula 69 Viáticos y gastos de viaje	264.40
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 71 Bonificación por nacimiento de hijo	Cláusula 72 Bonificación por nacimiento de hijo	275.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	204.65
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 72 Salario mínimo	Cláusula 73 Salario mínimo	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 73 Aumento de sueldo	Cláusula 74 Aumento de sueldo	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 74 Utilidades	Cláusula 75 Utilidades	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 75 Bonificación especial anual:	Cláusula 76 Bonificación especial anual:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 76 Bonificación de fin de año:	Cláusula 77 Bonificación de fin de año:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 77 Salario familiar:	Cláusula 78 Salario familiar:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 78 Disfrute de vacaciones:	Cláusula 79 Disfrute de vacaciones:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 79 Bono vacacional:	Cláusula 80 Bono vacacional:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 80 Cooperativa de consumo:	Cláusula 81 Cooperativa de consumo:	400.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 81 Incentivos por producción:	Cláusula 82 Incentivos por producción:	100.00

**Cuadro 4  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1994-1997)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	cláusula 47 Bonificación por manejo de efectivo:	Cláusula 48 Bonificación por manejo de efectivo:	25.00
<b>Cláusula Económicas</b>	cláusula 48 Bonificación por guarderías para trabajadores que laboren en días feriados o de descanso:	Cláusula 49 Bonificación por guarderías para trabajadores que laboren en días feriados o de descanso:	200.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 50 Bonificación por antigüedad:	Cláusula 51 Bonificación por antigüedad:	12.50
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 58 Bonificación para cobradores:	Cláusula 59 Bonificación para cobradores:	900.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 61 Servicio militar obligatorio	Cláusula 62 Servicio militar obligatorio	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 62 Jubilación:	Cláusula 63 Jubilación:	375.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 62 Jubilación:	Cláusula 63 Jubilación:	166.60
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 63 Indemnización por incapacidad permanente	Cláusula 64 Indemnización por incapacidad permanente	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 64 Conclusión del contrato de trabajo por razones de edad	Cláusula 65 Conclusión del contrato de trabajo por razones de edad	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 65 Preaviso extra	Cláusula 66 Preaviso extra	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 69 Horas extras	Cláusula 70 Horas extras	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	167.62

**Cuadro 4  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1994-1997)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 40Becas escolares	Cláusula 41Becas escolares	228.50
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 41 Ayuda para estudios de los empleados	Cláusula 42 Ayuda para estudios de los empleados	114.25
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 42 Permisos para empleados estudiantes	Cláusula 43 Permisos para empleados estudiantes	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 43 Ayuda para útiles escolares	Cláusula 44 Ayuda para útiles escolares	100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 51 Seguro social obligatorio:	Cláusula 52 Seguro social obligatorio:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 52 Reposo PRE y post natal	Cláusula 53 Reposo PRE y post natal	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 56 Uniformes y equipos para el personal:	Cláusula 57 Uniformes y equipos para el personal:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 57 Permiso por fallecimiento de familiares:	Cláusula 58 Permiso por fallecimiento de familiares:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 59 Actividades deportivas y culturales	Cláusula 60 Actividades deportivas y culturales	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 60 Centros deportivos y culturales	Cláusula 61 Centros deportivos y culturales	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 70 Presente navideño para los hijos de los trabajadores	Cláusula 71 Presente navideño para los hijos de los trabajadores	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	55.49

Cuadro 5

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz E</b>			
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA (Convención 1997-1999)</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 39 Caja de ahorro:	Cláusula 41 Caja de ahorro:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 40 Plazo para pago de prestaciones sociales:	Cláusula 42 Plazo para pago de prestaciones sociales:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 45 Contribución para gastos mortuorios:	Cláusula 47 Contribución para gastos mortuorios:	55.55
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 46 Indemnización por fallecimiento del trabajador	Cláusula 48 Indemnización por fallecimiento del trabajador	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 47 Plan de vivienda:	Cláusula 49 Plan de vivienda:	100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 50 Permiso y bonificación por matrimonio:	Cláusula 52 Permiso y bonificación por matrimonio:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 54 Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad	Cláusula 56 Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 55 Alquiler de vehículo:	Cláusula 57 Alquiler de vehículo:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 56 Póliza de responsabilidad civil:	Cláusula 58 Póliza de responsabilidad civil:	0.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 67 Gastos de transporte:	Cláusula 69 Gastos de transporte:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 5**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 68 Gastos de alimentación:	Cláusula 70 Gastos de alimentación:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 69 Viáticos y gastos de viaje:	Cláusula 71 Viáticos y gastos de viaje:	305.60
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 72 Bonificación por nacimiento de hijo:	Cláusula 74 Bonificación por nacimiento de hijo:	566.60
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	102.78
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 48 Bonificación por manejo de efectivo:	Cláusula 50 Bonificación por manejo de efectivo:	600.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 49 Bonificación por guarderías para trabajadores que laboren en días feriados o de descanso:	Cláusula 51 Bonificación por guarderías para trabajadores que laboren en días feriados o de descanso:	10.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 51 Bonificación por antigüedad:	Cláusula 53 Bonificación por antigüedad:	105.50
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 59 Bonificación para cobradores:	Cláusula 61 Bonificación para cobradores:	400.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 62 Servicio militar obligatorio:	Cláusula 64 Servicio militar obligatorio:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 63 Jubilación:	Cláusula 65 Jubilación:	6.66
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 63 Jubilación:	Cláusula 65 Jubilación:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 64 Indemnización por incapacidad permanente:	Cláusula 66 Indemnización por incapacidad permanente:	0.00

**Cuadro 5**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 65 Conclusión del contrato de trabajo por razones de edad:	Cláusula 67 Conclusión del contrato de trabajo por razones de edad:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 66 Preaviso extra:	Cláusula 68 Preaviso extra:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 70 Horas extras	Cláusula 72 Horas extras	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 73 Salario mínimo:	Cláusula 75 Salario mínimo:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 74 Aumento de sueldo:	Cláusula 76 Aumento de sueldo:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 75 Utilidades:	Cláusula 77 Utilidades:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 76 Bonificación especial anual:	Cláusula 78 Bonificación especial anual:	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 77 Bonificación de fin de año:	Cláusula 79 Bonificación de fin de año:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 78 Salario familiar:	Cláusula 80 Salario familiar:	260.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 79 Disfrute de vacaciones:	Cláusula 81 Disfrute de vacaciones:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 80 Bono vacacional:	Cláusula 82 Bono vacacional:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 81 Cooperativa de consumo:	Cláusula 83 Cooperativa de consumo:	500.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 82 Incentivos por producción:	Cláusula 84 Incentivos por producción:	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	84.44

**Cuadro 5**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> (Convención 1997-1999)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	<b>Diferencia Porcentual</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 41 Becas escolares	Cláusula 43 Becas escolares	75.50
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 42 Ayuda para estudios de los empleados	Cláusula 44 Ayuda para estudios de los empleados	286.36
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 43 Permisos para empleados estudiantes	Cláusula 45 Permisos para empleados estudiantes	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 44 Ayuda para útiles escolares	Cláusula 46 Ayuda para útiles escolares	316.60
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 52 Seguro social obligatorio:	Cláusula 54 Seguro social obligatorio:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 53 Reposo pre y post natal	Cláusula 55 Reposo pre y post natal	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 57 Uniformes y equipos para el personal:	Cláusula 59 Uniformes y equipos para el personal:	No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 58 Permiso por fallecimiento de familiares:	Cláusula 60 Permiso por fallecimiento de familiares:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 60 Actividades deportivas y culturales:	Cláusula 62 Actividades deportivas y culturales:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 61 Centros deportivos y culturales:	Cláusula 63 Centros deportivos y culturales:	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 71 Presente navideño para los hijos de los trabajadores:	Cláusula 73 Presente navideño para los hijos de los trabajadores:	0.00
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	105.24

Cuadro 6

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz F</b>				
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO CARACAS (Convención 1995-1998)</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Caracas</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 17 Aporte Caja De Ahorro	Cláusula 41 Caja De Ahorro:		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 42 Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales:		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Fallecimiento	Cláusula 47 Contribución Para Gastos Mortuorios:		1.212.50
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Fallecimiento	Cláusula 48 Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Política De Vivienda	Cláusula 49 Plan De Vivienda:		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Matrimonio	Cláusula 52 Permiso Y Bonificación Por Matrimonio:		188.60
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Cláusula 56 Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 57 Alquiler De Vehículo		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 58 Póliza De Responsabilidad Civil:		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Pago De Comida Y Transporte Por Trabajo En Horas Extraordinarias	Cláusula 69 Gastos De Transporte		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 6  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO CARACAS</b> (Convención 1995-1998)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	<b>Diferencia Porcentual Banco Caracas</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Pago De Comida Y Transporte Por Trabajo En Horas Extraordinarias	Cláusula 70 Gastos De Alimentación		872.20
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Transporte Y Viáticos Por Razones De Traslados	Cláusula 71 Viáticos Y Gastos De Viaje		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Bonificación Por Nacimiento De Hijo	Cláusula 74 Bonificación Por Nacimiento De Hijo		400.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Contribución A La Caja De Ahorros	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	20.00	332.16
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		312.16
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 50 Bonificación Por Manejo De Efectivo:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 51 Bonificación Por Guardias Para Cajeros Que Laboren En Días Feriados O De Descanso:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Bonificación Por Tiempo De Servicio	Cláusula 53 Bonificación Por Antigüedad:		19.61
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 61 Bonificación Para Cobradores:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Servicio Militar Obligatorio	Cláusula 64 Servicio Militar Obligatorio		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 65 Jubilación:		100.00

**Cuadro 6  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO CARACAS (Convención 1995-1998)</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Caracas</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Indemnización Por Incapacidad Permanente	Cláusula 66 Indemnización Por Incapacidad Permanente		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 67 Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 68 Preaviso Extra		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Horas Extraordinarias	Clausula72 Horas Extras	33.33	
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 75 Salario Mínimo		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Aumento De Salario	Cláusula 76 Aumento De Sueldo		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Utilidades	Cláusula 77 De La Participación En Los Beneficios (Utilidades)	33.33	
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 78 Bonificación Especial Anual:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 79 Bonificación De Fin De Año:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Subsidio Familiar	Cláusula 80 Subsidio Familiar:		500.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Vacaciones	Cláusula 81 Disfrute De Vacaciones:		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 6  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO CARACAS (Convención 1995-1998)</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Caracas</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Vacaciones	Cláusula 82 Bono Vacacional:		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 83 Cooperativa De Consumo:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 84 Incentivos Por Producción:		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Incentivo A La Constancia	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	23.81	142.86
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		119.05
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 43 Becas Escolares		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 44 Becas Para Estudios De Los Empleados		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 45 Permisos Para Empleados Estudiantes		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Útiles Escolares	Cláusula 46 Ayuda Para Útiles Escolares		400.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Seguro Social	Cláusula 54 Seguro Social Obligatorio:		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Maternidad	Cláusula 55 Reposo Pre Y Post Natal		5.55
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 59 Uniformes Y Equipos Para El Personal:		100.00

**Cuadro 6**  
**(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO CARACAS</b> (Convención 1995-1998)	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	<b>Diferencia Porcentual Banco Caracas</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Fallecimiento	Cláusula 60 Permiso Por Fallecimiento De Familiares:		53.33
<b>Cláusula Sociales</b>	Actividades Deportivas Y Sociales	Cláusula 62 Actividades Deportivas Y Culturales		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 63 Centros Deportivos Y Culturales		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 73 Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Seguro De Vida	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Centro De Asistencia Medica	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Permisos Remunerados A Empleados Del Banco	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Comedor	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	40.00	75.89
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		35.89

Cuadro 7

<b>Comparación Porcentual de Cláusulas Reclasificadas Matriz G</b>				
<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 55 Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Cláusula 4 - Seguro De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad.		20.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 51 Permiso Y Bonificación Por Matrimonio	Cláusula 12 - Bonificación Y Permiso Por Matrimonio	100.00	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 14 - Ayuda Por Fallecimiento De Familiares Del Trabajador		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 47 Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador	Cláusula 15 - Prestación En Caso De Fallecimiento Del Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 73 Bonificación Por Nacimiento De Hijo	Cláusula 18 - Prestación Por Nacimiento De Hijos		50.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 10 - Guardería Infantil		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 48 Plan De Vivienda	Cláusula 57- Plan De Vivienda		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	No Existe	Cláusula 23 - Reconocimiento Por Culminación De Estudios Superiores		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 40 Caja De Ahorro	Cláusula 24 - Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje

**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 69 Gastos De Alimentación	Cláusula 44 - Pago Por Comida Y Transporte		40.35
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 68 Gastos De Transporte	Cláusula 44 - Pago Por Comida Y Transporte		53.84
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 56 Alquiler De Vehículo	Cláusula 45 - Transporte		1.497.61
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 70 Viáticos Y Gastos De Viaje	Cláusula 48 - Reembolso Por Gastos De Viaje		100.00
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 41 Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 46 Contribución Para Gastos Mortuorios	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	Cláusula 57 Póliza De Responsabilidad Civil	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	37.50	223.98
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		186.48
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 78 Bonificación De Fin De Año	No Existe	100.00	

**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 82 Cooperativa De Consumo	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 83 Incentivos Por Producción	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 65 Indemnización Por Incapacidad Permanente	Cláusula 8 - Prestación De Incapacidad Por Enfermedad O Accidente Del Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 79 Subsidio Familiar	Cláusula 19 - Ayuda Familiar		300.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 74 Salario Mínimo	Cláusula 25 - Salario Mínimo	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 75 Aumento De Sueldo	Cláusula 26 - Aumentos De Salario		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 52 Bonificación Por Antigüedad	Cláusula 30 - Reconocimientos Por Antigüedad		150.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 31 - Incentivo De Constancia		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 80 Disfrute De Vacaciones	Cláusula 32 - Vacaciones	0.00	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 81 Bono Vacacional	Cláusula 32 - Vacaciones		6.78
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 76 De La Participación En Los Beneficios (Utilidades)	Cláusula 34 - Utilidades	0.00	0.00
<b>Cláusula Económicas</b>	CLÁUSULA 77 Bonificación Especial Anual:	CLÁUSULA 33 - BONIFICACIÓN ÚNICA		100.00

**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 36 - Premio Especial Por La Excelencia En El Servicio		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 37 - Premio Especial Por Custodia Del Tesoro De Los Cajeros Automáticos		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 71 Horas Extras	Cláusula 43 - Pago De Horas Extraordinarias, Días De Descanso Y Feriados Trabajados, Prolongación De Jornada Y Trabajo Nocturno		117.46
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 41- Sustituciones Temporales		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 49 Bonificación Por Manejo De Efectivo	Cláusula 35 - Premio De Eficiencia Para Cajero, Cajero Principal Y Oficial De Bóveda		118.75
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 60 Bonificación Para Cobradores	Cláusula 55 - Complemento A Los Cobradores		300.00
<b>Cláusula Económicas</b>	No Existe	Cláusula 53 - Complemento A Los Cobradores Motorizados Y A Pie		100.00
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 50 Bonificación Por Guardias Para Cajeros Que Laboren En Días Feriados O De Descanso	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 63 Servicio Militar Obligatorio	No Existe	100.00	

**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 64 Jubilación	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 66 Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Económicas</b>	Cláusula 67 Preaviso Extra	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	55.56	68.75
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		13.19
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 2- Seguro De Vida		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 3- Seguro De Accidentes Personales		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 53 Seguro Social Obligatorio	Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 53 Seguro Socia Obligatorio	Cláusula 6 - Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social.		20.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 54 Reposo Pre Y Post Natal	Cláusula 7- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	16.66	
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 11 - Protección De La Salud Visual De Los Trabajadores		100.00

**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 16 - Ayuda Solidaria Para La Familia Del Trabajador		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 29- Distinciones Por Antigüedad		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 61 Actividades Deportivas Y Culturales	Cláusula 58- Del Deporte	0.00	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 62 Centros Deportivos Y Culturales	Cláusula 58- Del Deporte	0.00	0.00
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 59- Plan Vacacional		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 45 Ayuda Para Útiles Escolares	Cláusula 20 - Ayuda Para Útiles Escolares De Los Hijos De Los Trabajadores	150.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 9 Primeros Auxilios		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 42 Becas Escolares	Cláusula 21 - Becas De Estudio Para Los Hijos De Los Trabajadores		10.037.77
<b>Cláusula Sociales</b>	No Existe	Cláusula 46- Uniformes		100.00
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 58 Uniformes Y Equipos Para El Personal	Cláusula 47- Equipo Para El Trabajador		No Hay Parámetro Para Ser Llevado A Porcentaje
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 43 Becas Para Estudios De Los Trabajadores	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 44 Permisos Para Empleados Estudiantes	No Existe	100.00	

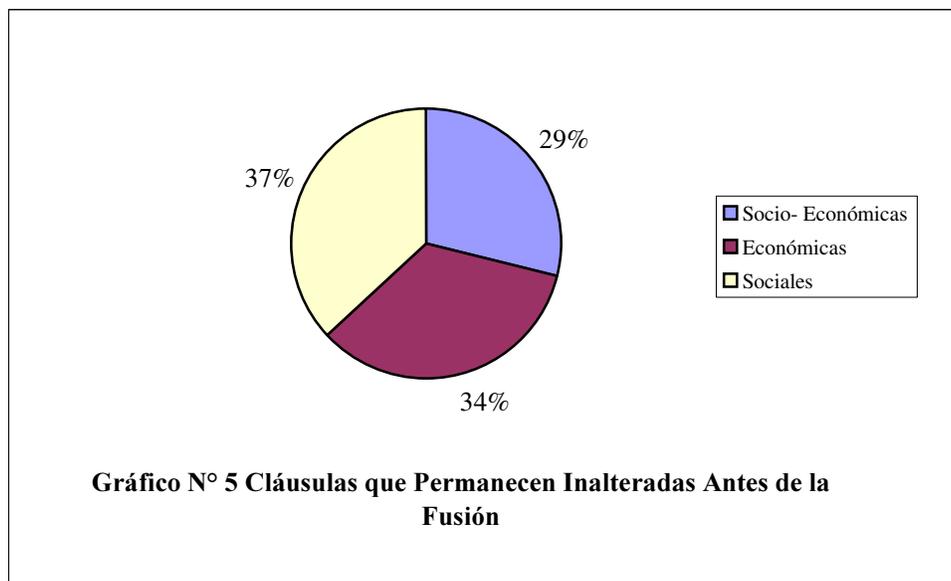
**Cuadro 7  
(Cont.)**

<b>Categorías de Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)	<b>BANCO MERCANTIL</b> Banco Universal (Convención 2004-2006)	<b>Diferencia Porcentual Banco de Venezuela</b>	<b>Diferencia Porcentual Banco Mercantil</b>
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 59 Permiso Por Fallecimiento De Familiares	No Existe	100.00	
<b>Cláusula Sociales</b>	Cláusula 72 Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores	No Existe	100.00	
<b>TOTAL PORCENTAJE DE CLÁUSULAS</b>	-	-	68.75	1.279.72
<b>DIFERENCIA DE PORCENTAJE EN CLÁUSULAS</b>	-	-		1.210.97
67				

Luego de hacer una reorganización y comparación entre las distintas cláusulas de las convenciones colectivas del Banco Mercantil y Banco de Venezuela, nos llevo a ver como estas variaban durante el período establecido, en donde se pudo constatar que existen variaciones en las estructuras de dichas convenciones, por lo cuál se presentan tres diferenciaciones: Cláusulas que permanecen Inalteradas, Cláusulas Nuevas y Cláusulas Eliminadas

**Cuadro 8 Análisis de la Convención Colectiva del Banco Mercantil Antes de la Fusión**

<b>Banco Mercantil</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Totales</b>	<b>Total de cláusulas</b>
* Cláusulas Que Permanecen Inalteradas Antes De La Fusión	Socio- Económicas	29,00%		
	Económicas	34,00%		
	Sociales	37,00%		
			100,00%	35



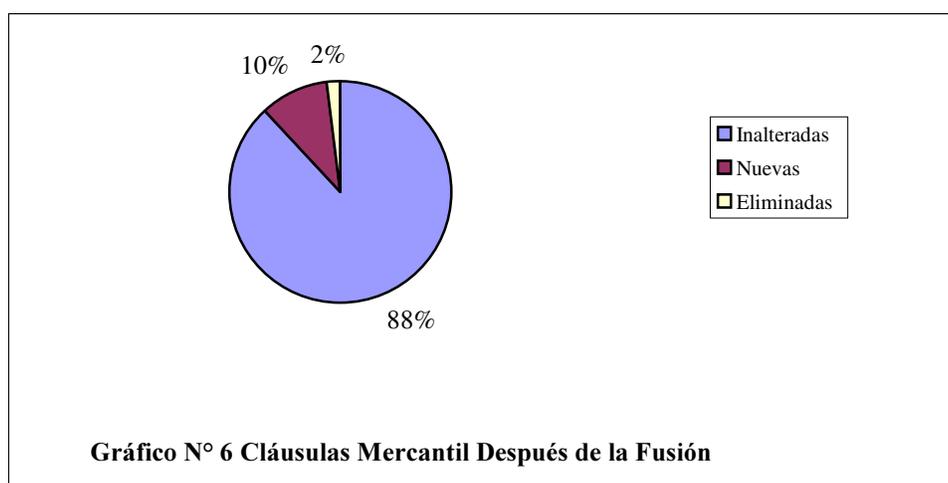
\* Cláusulas que permanecen en los convenios con la misma denominación y descripción aunque pueden cambiar en montos y especificaciones

En el Cuadro 8 podemos ver que de un total de treinta y siete cláusulas que corresponden a la convención total estudiada en el periodo (1995-1997 / 1998-2000) fueron tomadas solo treinta y cinco para el estudio de cláusulas inalteradas, así podemos notar que de estas 35 cláusulas que representan un 100%, se pueden dividir en 34% económicas, 29% socio-económicas y 37% sociales.

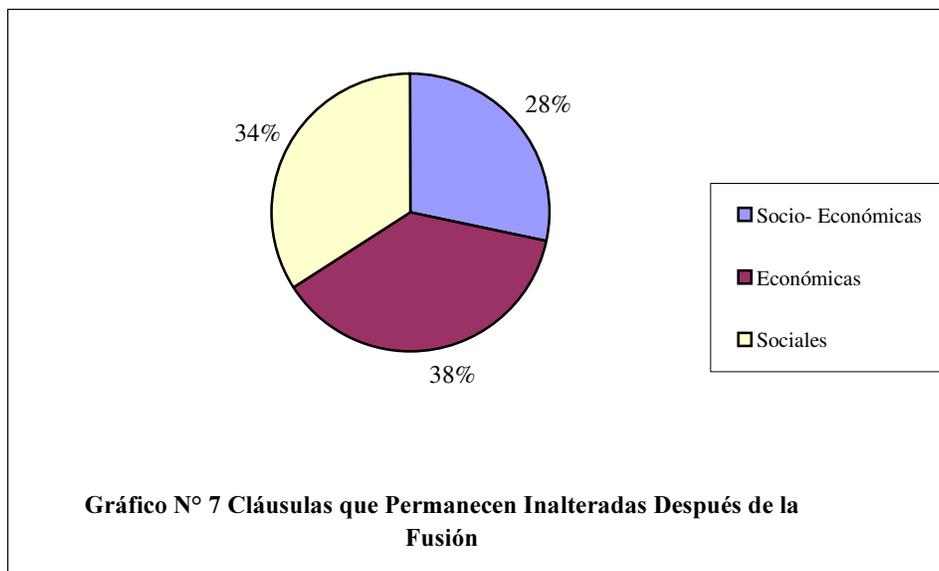
Las cláusulas restantes no fueron tomadas en cuenta ya que no formaban parte del objetivo de estudio para este primer período, las dos restantes conformaban el grupo de las cláusulas nuevas y eliminadas

**Cuadro 9**  
**Análisis de la Convención Colectiva del Banco Mercantil Después de la Fusión**

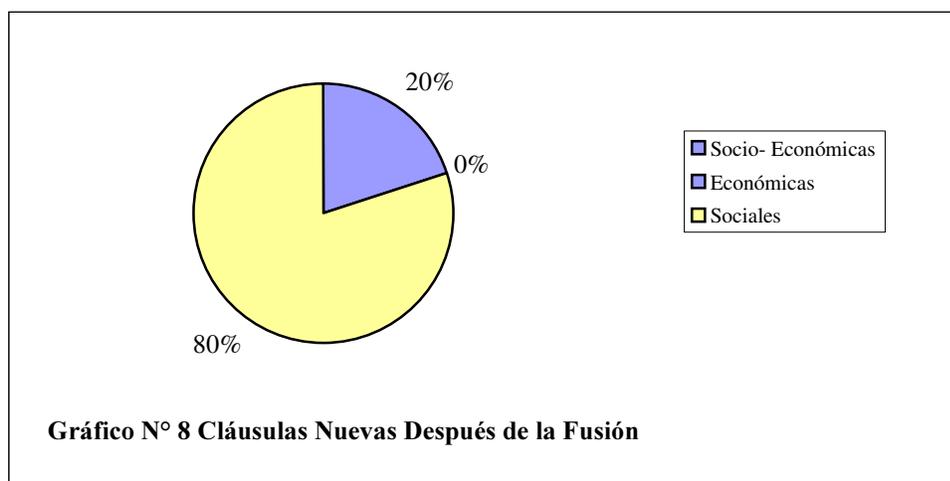
Banco Mercantil	Cláusulas	Porcentajes	Totales	Total de cláusulas
Cláusulas que Permanecen Inalteradas Después de la Fusión	Socio- Económicas	25,00		
	Económicas	33,00		
	Sociales	30,00	88,00	35
Cláusulas Nuevas Después de la Fusión	Socio- Económicas	2,00		
	Económicas	0,00		
	Sociales	8,00	10,00	4
Cláusulas Eliminadas Después de la Fusión	Socio- Económicas	0,00		
	Económicas	0,00		
	Sociales	2,00	2,00	1
			100,00	40



En el cuadro 9 podemos notar que de un total de cuarenta cláusulas que comprenden los convenios colectivos estudiados para el período después de la fusión, (1998-2000 /2001-2003) son solo treinta y cinco las que comprende el grupo de cláusulas que permanecen Inalteradas, representando estas el 88%.Un 10% lo comprende el grupo de cláusulas nuevas y 2% el total de cláusulas eliminadas.



En el caso de las cláusulas que permanecen inalteradas en el tiempo podemos notar que en el gráfico 7 se evidencia que la mayor parte las ocupan las cláusulas económicas con un 38% del total, siguiéndole las cláusulas sociales con un 34% y por ultimo las cláusulas socio-económicas con un 28%



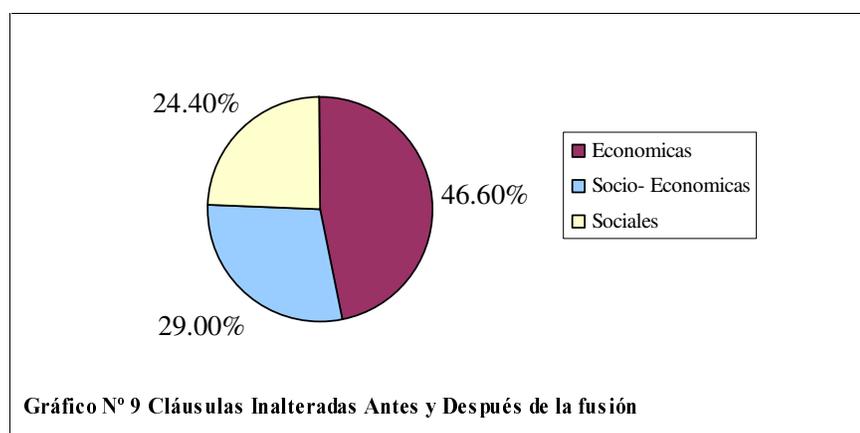
El cuadro 9 y el gráfico 8 nos muestran como en la convención del Mercantil la mayor cantidad de cláusulas incluidas son las de tipo social y a su vez ninguna de estas es de tipo socioeconómicas, de 40 cláusulas 4 de estas fueron agregadas luego de la fusión.

**Cuadro 10****Análisis de la Convención Colectiva del Banco de Venezuela Antes de la Fusión**

Banco de Venezuela	Cláusulas	Porcentajes	Totales	Total de cláusulas
Cláusulas que Permanecen Inalteradas antes de la fusión	Socio-Económicas	29.00%		
	Económicas	46.60%		
	Sociales	24.40%		
			100.00%	45

**Cuadro 11****Análisis de la Convención Colectiva del Banco de Venezuela Después de la Fusión**

Banco de Venezuela	Cláusulas	Porcentajes	Totales	Total de cláusulas
Cláusulas que Permanecen Inalteradas después de la fusión	Socio-Económicas	29.00%		
	Económicas	46.60%		
	Sociales	24.40%		
			100.00%	45
Cláusulas Nuevas después de la fusión	Socio-Económicas	0%		
	Económicas	0%		
	Sociales	0%		
			0%	45
Cláusulas Eliminadas después de la fusión	Socio-Económicas	0%		
	Económicas	0%		
	Sociales	0%		
			0%	45



En la Cuadros 10 y 11: se ve reflejada todas las cláusulas por categorías que han permanecido inalteradas antes y después de la fusión del Banco de Venezuela, estos datos fueron extraídos de la comparación entre los periodos (1994-1997 / 1997-1999) de los distintos convenios colectivos.

De un total de 45 cláusulas que conforma la totalidad de las cláusulas a estudiar en este período, tenemos que el 46,60% corresponde a las cláusulas económicas, el 29,00% corresponde a las cláusulas socio- económicas y el 24,40% corresponde a las cláusulas económicas; conformando esto la totalidad del 100% de cláusulas de dichos contratos, por tanto podemos notar que no hubo ningún tipo de variación en estos contratos

### 1.- Cuadros Resúmenes

Para la interpretación de este cuadro que viene a continuación es necesario hacer unas aclaratorias que orienten al lector.

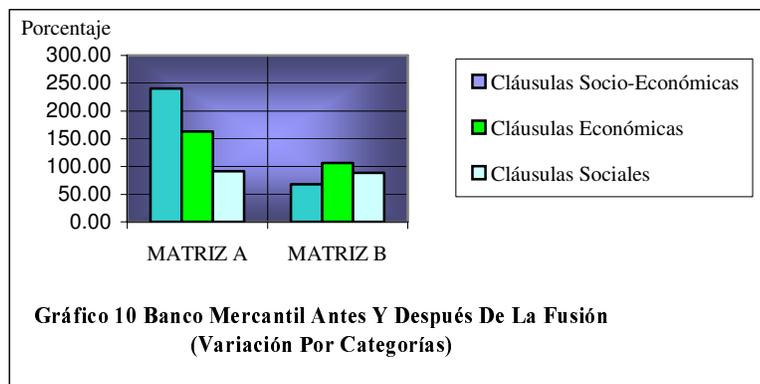
Estamos concientes que en los promedios utilizados para estos cálculos no tuvieron la ponderación necesaria debido a que no se contaban con información interna de cada una de las entidades bancarias. Por tanto lo que se pretende con estos gráficos que son presentados a través de datos relativos es establecer una tendencia o aproximaciones para determinar el comportamiento de las convenciones

#### Cuadro 12

#### Cuadro Resumen De Variación Porcentual Por Categorías Matriz A y B

Cuadro Resumen De Diferencias Porcentuales	MATRIZ A Banco Mercantil (1995-1997) / Banco Mercantil Banco Universal (1998-2000)	MATRIZ B Banco Mercantil Banco Universal (1998-2000) / Banco Mercantil Banco Universal Fusionado Con El Interbank (2001-2003)
Cláusulas Socio-Económicas	*240,70%	67,93%
Cláusulas Económicas	163,00%	106,42%
Cláusulas Sociales	91,79%	88,95%

\* Valores Relativos



El cuadro 12 en su primera columna nos muestra que en el paso de la convención Banco Mercantil 1995-1997 a la del período 1998-2000, se produjo un incremento de las cláusulas socio-económicas de 240,7%, en las económicas de 163% y por último en las sociales de 91,79%.

En su segunda columna podemos notar que en el paso de la convención Banco Mercantil 1998-2000 a la del Banco Mercantil banco universal fusionado con el Interbank 2001-2003, se originó un incremento 67,93% en las cláusula socio-económica; 106,42% en las económicas 88,95% en las sociales

Es decir las cláusulas que tuvieron el mayor incremento en la matriz “A”, son las socio-económicas, sin embargo, se puede mencionar que tanto este tipo de cláusulas como las sociales son las menos confiables, en cuanto a los aumentos; esto debido a que los altos incrementos que se dan en el paso de una convención a otra, desvirtúan el resultado final.

Luego en la matriz “B” las cláusulas que tuvieron el mayor incremento son las económicas. Por otro lado las cláusulas económicas son las más confiables ya que son las que se acercan más a la realidad, por utilizar montos y referencias en dinero.

Del gráfico 10 se evidencia que:

- Antes de la fusión se otorgaba una mayor importancia y aumentos en las cláusulas socio-económicas

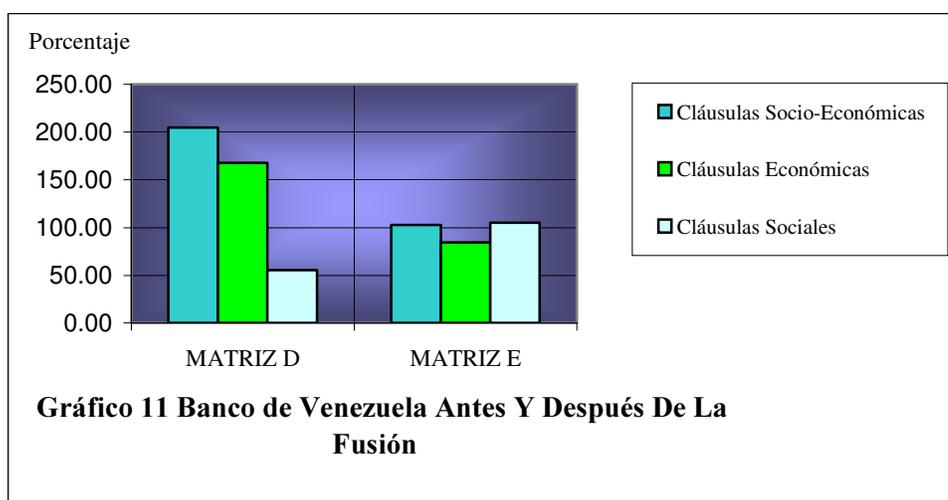
- Se disminuyen los incrementos porcentuales por categoría luego de la fusión.
- Se le otorga mayor importancia a las cláusulas económicas.

### Cuadro 13

#### Cuadro Resumen De Variación Porcentual Por Categorías Matriz D y E

Cuadro resumen De diferencias Porcentuales	MATRIZ D Banco de Venezuela (1994-1997) / Banco de Venezuela (1997-1999)	MATRIZ E Banco de Venezuela (1997-1999) / Banco de Venezuela Banco Universal Grupo Santander (1999-2003)
Cláusulas Socio-Económicas	*204,65%	102,78%
Cláusulas Económicas	167,62%	84,44%
Cláusulas Sociales	55,49%	105,24%

\* Valores Relativos



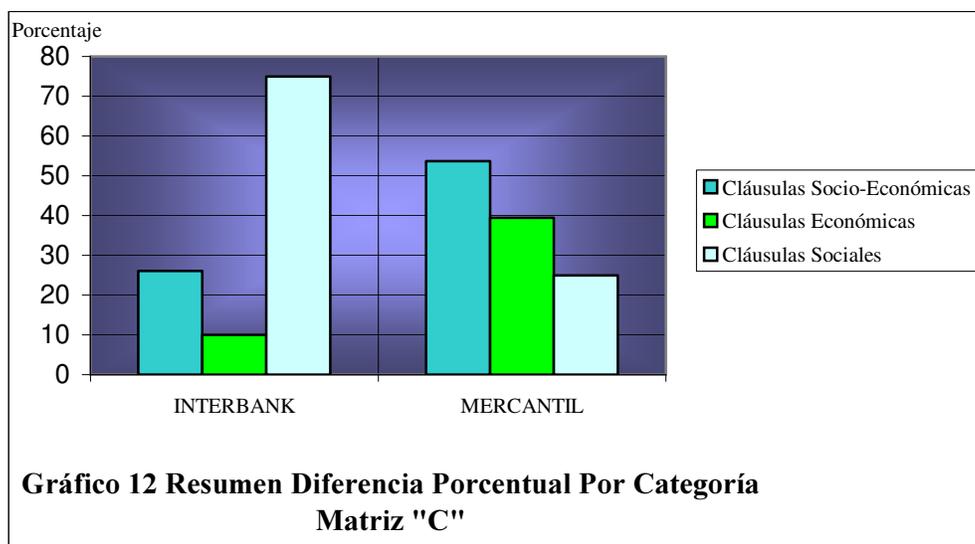
El cuadro 13 en su primera columna nos muestra que en el paso de la convención del Banco de Venezuela del período 1994-1997 al 1997-1999, se produjo un incremento de las cláusulas socio-económicas de 204,65%, en las económicas de 167,62% y por último en las sociales 55,49%. Es decir las cláusulas que tuvieron el mayor incremento son las socio-económicas.

En la segunda columna de este cuadro arroja la evolución del paso de la convención del Banco de Venezuela del período 1997-1999 al 1999-2003. En el que hubo un incremento en las cláusulas socio-económicas de 102,78%, en las económicas fue de 84,44% y las sociales se incrementaron en 105,24%. En esta segunda comparación del Banco de Venezuela el mayor incremento porcentual se da en las cláusulas sociales.

#### Cuadro 14

#### Cuadro Resumen De Variación Porcentual Por Categorías Matriz C

Cuadro Resumen De Diferencias Porcentuales	INTERBANK Banco Universal (Convención 1998-2000)	BANCO MERCANTIL Banco Universal Fusionado Con Interbank (Convención 2001-2003)	Convención Superior
Cláusulas Socio-Económicas	26.07%	53.70%	27,63%
Cláusulas Económicas	10.00%	39.44%	29,44%
Cláusulas Sociales	75.00%	25.00%	50,00%



El cuadro 14 y el Gráfico 12, nos proporciona la diferencia de las convenciones de Interbank y el Banco Mercantil, Se puede notar que la convención colectiva del Banco Mercantil favorece más en el conjunto de todas las cláusulas a sus trabajadores que la convención de Interbank, sin embargo al observar el comportamiento de cada categoría de cláusulas nos damos cuenta que en las socio-económicas el Mercantil supera a Interbank en

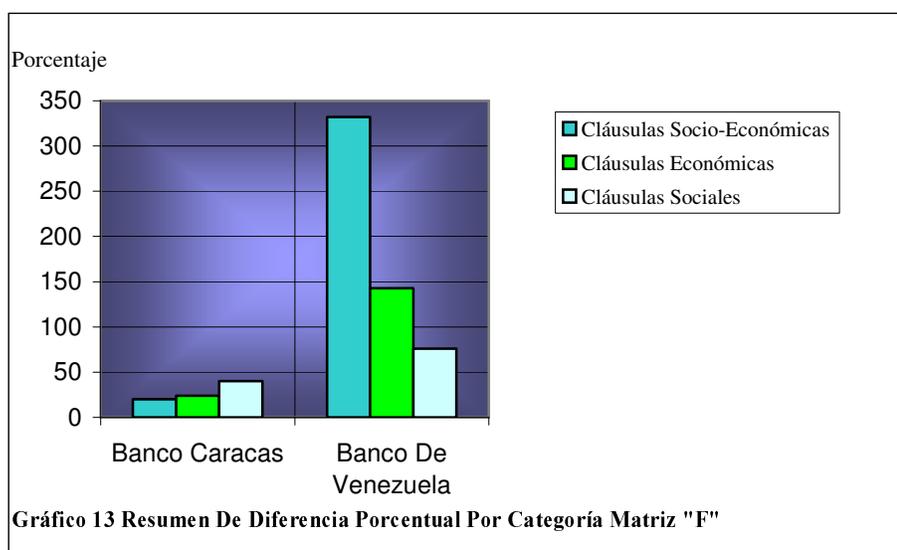
27,63 %, en las económicas en un 29,44%, pero en las sociales Interbank supera en beneficios al Mercantil en un 50%.

Se puede notar en el gráfico 14 como el Banco Mercantil, posee niveles de incrementos más equilibrados entre las categorías de cláusulas, mientras que Interbank sus incrementos son más desnivelados.

### Cuadro 15

#### Cuadro Resumen De Variación Porcentual Por Categorías Matriz F

Cuadro resumen De diferencias Porcentuales	BANCO CARACAS (Convención 1995-1998)	BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 1999-2003)	Convención Superior
Cláusulas Socio-Económicas	20	332,16	312,16
Cláusulas Económicas	23,81	142,86	119,05
Cláusulas Sociales	40	75,89	35,89



El cuadro 15 nos proporciona la diferencia de las convenciones de Banco Caracas y el Banco de Venezuela. Se puede notar que la convención colectiva del Banco de Venezuela Grupo Santander favorece más en el conjunto de todas las cláusulas a sus trabajadores, que la convención del Banco Caracas. Evidenciándose en las cláusulas socio-económicas en 312,16%, en las económicas en un 119,05% y en las sociales con un 35,89%.

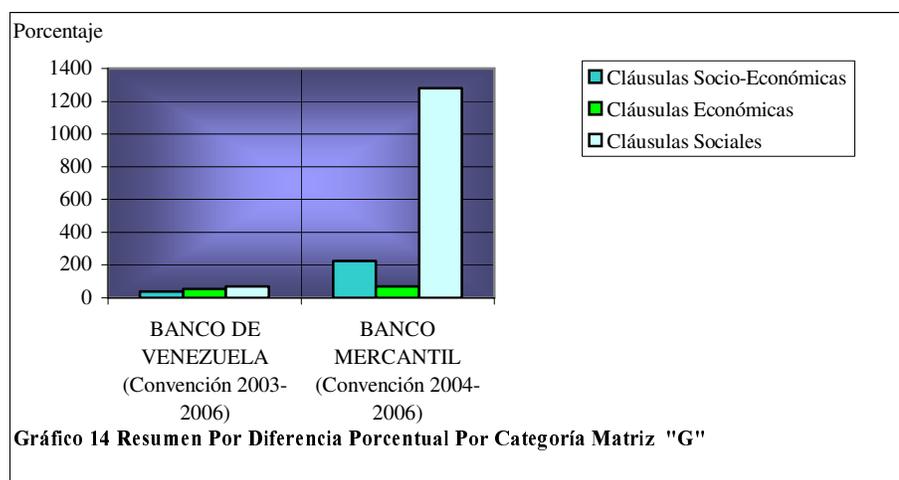
El gráfico 13 nos muestra como los trabajadores del Banco Caracas se ven más favorecidos luego de la absorción por el Banco de Venezuela Grupo Santander, ya que estos le dan incrementos más acentuados en los beneficios con mayor incidencia económica, es decir, cláusulas socio-económicas y económicas.

### Cuadro 16

#### Cuadro Resumen De Variación Porcentual Por Categorías Matriz G

<b>Cuadro resumen De diferencias Porcentuales</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA Banco Universal Grupo Santander (Convención 2003-2006)</b>	<b>BANCO MERCANTIL Banco Universal (Convención 2004-2006)</b>	<b>Convención Superior</b>
Cláusulas Socio-Económicas	37,5	223,98	186,48
Cláusulas Económicas	55,56	68,75	13,19
Cláusulas Sociales	68,75	1279,72	*1210,97

\*(Este porcentaje es tan elevado debido a los montos que posee la cláusula de becas escolares en cada una de las entidades, siendo de 15000 Bs para el Banco de Venezuela y 300.000 Bs para el Banco Mercantil)



El cuadro 16 arroja las diferencias de las convenciones entre el Banco de Venezuela y el Banco Mercantil, es decir los resultados de las convenciones de entidades bancarias con predominio de capital extranjero y predominio de capital nacional.

Se puede notar que la convención colectiva del Banco Mercantil favorece más en el conjunto de todas las cláusulas a sus trabajadores, que la convención del Banco de Venezuela Grupo Santander, al observar el comportamiento de cada tipo de cláusulas podemos notar que en las socio-económicas el Banco Mercantil supera al Banco de Venezuela Grupo Santander en 186,48%, en las económicas en un 13,19% y en las sociales lo supera en 1210,97%.

De estos resultados obtenidos se desprende que los trabajadores del Banco Mercantil se ven más favorecidos, que los trabajadores del Banco de Venezuela Grupo Santander, esto se puede constatar en el gráfico 14 donde se muestra claramente los aumentos pronunciados por categoría de cláusula

## **2. Comparación de cláusulas más representativas Matriz “G”**

### **Consideraciones Preliminares:**

Si bien es cierto que los cuadros anteriores representaban una orientación o tendencia con un valor relativo, el cuadro que sigue a continuación presenta un valor absoluto. Esto para determinar el comportamiento más confiable, así pues se tomó las cláusulas más representativas de cada categoría es decir aquella que favorecen o de la que se beneficia la mayor cantidad de trabajadores. Por las socio-económicas: tenemos póliza de hospitalización, cirugía y maternidad, caja de ahorro, gastos de alimentación; de las económicas: bonificación por antigüedad, bono vacacional, subsidio familiar, (para esta categoría no se utilizaron para las comparaciones las cláusulas clásicas, porque las descripciones de dichas cláusulas en ambos convenios, se refieren a parámetros distintos) y de las sociales: becas útiles escolares, ayuda útiles escolares, reposo pre y post natal.

**Cuadro 17**  
**Comparación De Cláusulas Más Representativas De Los Bancos Mercantil (Convención 2004-2006) Y Banco De Venezuela Grupo Santander (Convención 2003-2006) Matriz “G”**

<b>Categorías</b>	<b>Diferencias</b>
<b>Socio- Económicas</b>	
Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco Mercantil En 20%
Caja De Ahorro	En Este Beneficio Los Trabajadores Del Banco Mercantil Poseen Mayor Capacidad De Ahorro En Un 5%
Gastos De Alimentación	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco Mercantil En 40%
<b>Económicas</b>	
Bonificación Por Antigüedad	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco Mercantil En 150%
Bono Vacacional	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco Mercantil En 6%
Subsidio Familiar	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco De Venezuela En 300%
<b>Sociales</b>	
Becas Escolares Para Los Hijos De Los Trabajadores	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco Mercantil En 10037%
Ayuda Útiles Escolares	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco De Venezuela En 100%
Reposo Pre Y Post Natal	Este Beneficio Es Superior En La Convención Colectiva Del Banco De Venezuela En 16,66%

Este cuadro que contiene los montos relativos y donde se ve de mejor manera el comportamiento de dichas cláusulas, se puede extraer resultados de forma cualitativa y más objetivos. En la mayoría de las categorías, los trabajadores del Banco Mercantil se ven más favorecidos, si bien lo podemos notar, en las cláusulas socioeconómicas, como en las cláusulas económicas en cuanto a Bonificación de Antigüedad, Bono Vacacional y Becas Escolares, siendo esta última la que contiene la diferencia más elevada a nivel porcentual, porque encontramos una diferencia significativa entre los montos. En cuanto a las económicas los trabajadores de Banco de Venezuela se ven más favorecidos en relación a la cláusula de subsidio familiar en un 300, en las sociales en cuanto al beneficio de útiles y reposo pre y postnatal también se favorecen.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir del diseño de una matriz comparativa se pudo recopilar toda la información contenida en las convenciones colectivas de los diferentes bancos a estudiar entendiéndose Banco Mercantil y Banco de Venezuela Grupo Santander, en el período comprendido de 1995 al 2004, de la misma se obtuvieron diferencias o variaciones, en cuanto al contenido y la forma de aquellas cláusulas que tendrían mayor repercusión económica en los trabajadores, refiriéndose sólo a las cláusulas socio-económicas, económicas y sociales.

A través del diseño y aplicación de matrices que se ajustaran al objeto de estudio, se pudo obtener promedios porcentuales entre las distintas comparaciones de cada uno de los bancos por separados, es decir, para verificar como era sus modificaciones a través del tiempo con sus respectivas absorciones, esto nos dio la base para saber cual de los dos tipos de fusiones beneficiarían mayormente a los trabajadores. Previamente ya comprobamos, que en los procesos de fusión intermediarios ( Banco de Menor Capital, con Banco de Mayor Capital), en la mayoría de los casos los trabajadores, pertenecientes a los Bancos de menor capital, son beneficiados por los Bancos de mayor capital, independientemente que el Banco de menos capital sea nacional o extranjero. Esto se refleja en las comparaciones de Interbank con Mercantil y la comparación de Banco Caracas con Banco de Venezuela Grupo Santander.

Los instrumentos laborales utilizados en el estudio son las convenciones colectivas de las entidades bancarias, por medio de las cuales se hizo las comparaciones entre convenciones distintas, que nos arrojarían diferencias porcentuales para llegar a conclusiones pertinentes.

---

De estos instrumentos laborales (Convenios Colectivos), por no tener el mismo criterio los dos bancos a la hora de clasificar las cláusulas en sus distintas convenciones, nos vimos en la necesidad, partiendo de juicios propios y de expertos de la materia, de reclasificar estas cláusulas para hacer posible su comparación entre ellas.

Luego de realizar una reclasificación de las cláusulas, se pudo obtener que en cuanto a su estructura se podían encontrar algunos cambios en las mismas, siendo el Banco Mercantil la que presentaba la mayor variación, aunque no muy acentuada; siendo interesante observar que las económicas, por lo general son las que permanecen inalteradas..

En lo que se refiere a la eliminación o inclusión de cláusulas, de igual forma se pudo verificar a través de la reclasificación, que los cambios más notorios se dan en el Banco Mercantil después de la Fusión con Interbank.

Para llegar a este resultado se comparo, para observar su evolución, cada entidad bancaria consigo misma a través del tiempo desde 1995 hasta 2004, lo cual nos sirve como referencia para este último análisis, realizado en un primer momento, con las diferencia relativas de las últimas convenciones colectivas de cada banco, de esta forma poder verificar en cuanto una convención colectiva estaba por encima de la otra. Se pudo constatar con el cuadro resumen, al escoger las tres cláusulas más representativas de cada categoría, entendiéndose socios económicos, económicos y sociales, cual de las dos entidades, proporciona mayores beneficios y en que áreas, a los trabajadores. De este modo se puede concluir en cual, de las dos contrataciones o tipos de fusión, se benefician más los trabajadores. En este orden de ideas la entidad bancaria de predominio de capital nacional, es decir la convención colectiva del Banco Mercantil beneficia más, tanto de forma relativa como absoluta, a sus trabajadores.

Quedando de lado la premisa de que las entidades bancarias fusionadas con predominio de capital extranjero, otorgarían mayores y nuevos beneficios para sus trabajadores

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Este estudio es de gran significación para los que conforman el gremio laboral, ya que gracias a este podemos ver cuan importante puede ser, la mucha o poca atención dada a la administración de las convenciones colectivas, dentro de una determinada empresa, sabiendo pues que son estas las que determinan en gran parte la armonía y bienestar en los trabajadores, que van a ser el punto focal en cualquier modo de producción donde existan patronos.

Es aquí donde el papel del industriólogo es de suma importancia ya que gracias a la buena gestión de cada uno se podrán obtener el óptimo de beneficios para ambas partes.

Una vez culminado el análisis de los resultados del apartado anterior se puede dilucidar la interrogante formulada al momento de iniciar esta investigación, que se refería a cual de las dos entidades bancarias ya sea con predominio de capital nacional o con predominio de capital extranjero, favorece más la calidad de vida de sus trabajadores, medida a través de los convenios colectivos.

A partir de esto podemos concluir que la Banca Nacional, Banco Mercantil, favorece más la calidad de vida sus trabajadores, esto lo demuestra los resultados de las comparaciones de los últimos convenios de ambas entidades bancarias, bien sea utilizando los incrementos promedios de una convención a otra, o cuando se realiza de forma cualitativa, ya que es la

---

banca nacional quien introduce cambios en su convenios colectivos, incorporando cláusulas con incidencia económica e innovando en beneficios laborales.

De esto se extrae además que en la mayoría de las entidades bancarias la estructura contractual se mantiene inalterable, en *cualquier entidad bancaria*, en un 87%.

Las entidades bancarias con predominio de Capital Extranjero, Banco de Venezuela Grupo Santander, luego de comparar su última convención, en lo que se refiere a incrementos, siempre estuvo por debajo de los que realizaba el Banco Mercantil, esta entidad se mantuvo muy conservadora en cuanto a su convención colectiva, sin agregar beneficios nuevos, pero tampoco sin desmejorarlo. Se puede resaltar que esto es posible, gracias a que la convención colectiva que traían antes de fusionarse o al ser absorbida era de buena calidad, para de esta forma poder ser competitiva sin necesidad de modificar la estructura de su contratación y sin caer en desmejoras de sus beneficios.

Otro dato interesante luego de haber concluido este estudio, es el hecho que en general en las entidades bancarias de menor capital, sus trabajadores se verán favorecidos, al ser absorbidos por una de mayor capital. Sin embargo, esto puede variar con en las cláusulas de incidencias social. Así pues, lo demostró la fusión de Interbank con Banco Mercantil, en donde los beneficios sociales eran más favorables para los trabajadores de Interbank, que al pasar a ser amparados por la convención del Mercantil.

Es importante resaltar que si bien la incursión de la Banca Extranjera en Venezuela trae consigo primicias tecnológicas para sus clientes, no se observa la puesta en práctica de decisiones en cuanto a innovaciones en los beneficios otorgados a los trabajadores de estas entidades bancarias.

Luego de haber llevado a cabo los objetivos propuestos para esta investigación, se localizaron, aspectos que pueden hacer de los datos recogidos, informaciones más precisas, para poder determinar de manera más exacta los datos estadísticos, por tal razón recomendamos a las personas que deseen continuar esta línea de investigación utilizar, que es necesario conocer la evolución histórica y el cumplimiento de dichas cláusulas, como por ejemplo:

- N° de Trabajadores que utilizaron cada cláusula.
- Momentos en que fue utilizada cada cláusula.

Cuando se realizan estadísticas para medir los avances de cada cláusula, es necesario contar con los planes, normas y políticas, que permitan determinar montos y la forma en que cada trabajador gozara de sus beneficios. Esta información, por ser confidencial, no se puede extraer de algunas cláusulas de gran importancia en este tipo de investigaciones, ejemplo de esto son las cláusulas referentes a Planes de Vivienda.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonzo, R. (2001). Nueva Didáctica Del Derecho Del Trabajo. (Décimo segunda Edición) Caracas: Editorial Melvin.

Ander, E. (1974). Introducción A Las Técnicas De Investigación Social. (Cuarta Edición) Argentina: Humanitas Colección Guidance.

Arias, F. (2004). El Proyecto De Investigación: Introducción A La Metodología Científica. (Cuarta Edición) Venezuela: Editorial Episteme.

Arría Salas, A. (1987). Contratación Colectiva: Sistema De Composición De Los Conflictos Colectivos. Caracas: Celta Editora

Aznárez, F. y otros. (2004). Manual Práctico De Negociación Colectiva. Caracas: Editorial IDEGES.

Bunge, M. (1981). La Investigación Científica: Su Estrategia y Su Filosofía. (Octava Edición). España: Ariel.

Carballo, C. (2000). Derecho Laboral Venezolano. Ensayo. Caracas: Publicaciones UCAB.

Gran Diccionario Enciclopédico Visual. (1993). Colombia: Programa Educativo Visual.

Hernández, O. (2001), Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, Tomo II, (Tercera Edición) Barquisimeto: Horizonte

Hernández, R. y Otros. (1998). Metodología De La Investigación. (Segunda Edición) México: McGraw-Hill.

Kerlinger, F. Y Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. (Cuarta Edición). México: McGraw-Hill.

---

Lucena, H. (1999), Modernización Productiva Y Negociaciones Colectivas. Valencia: Editorial Tatum.

Lucena, H. y Calero, F. (1990), Las Relaciones De Trabajo En Los Noventa: Desafíos Y Propuestas, Venezuela: ILDIS, ART Y UC-FACES.

Mayobre, J. (1972) Inversiones Extranjeras En Venezuela Caracas: Monte Ávila Editores

Mochón, F. (1992). Economía Básica. (Segunda Edición) Madrid: McGraw-Hill.

Robbins, S. (1996), Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica, (Séptima Edición), México: Prentice Hall.

Sabino, C. (1976).El Proceso De Investigación. Venezuela: El Cid Editor.

Schein, E. y Otros. (2000), Fusiones y Adquisiciones: Aspectos Cultural y Organizativos. (Séptima edición) España: COS.

Sierra, R. (1995). Técnicas De Investigación Social. (Décima Edición) Madrid: Editorial Paraninfo.

Sudarsanam, P. (1996). La Esencia De Las Fusiones Y Adquisiciones. México: Prentice Hall.

Urquijo, J. (1998), Teoría De Las Relaciones Sindicato- Gerenciales. Caracas: Publicaciones UCAB.

Urquijo, J. (2000), El Movimiento Obrero de Venezuela. Caracas: Publicaciones UCAB.

Urquijo, J. (2001). Teoría De Las Relaciones Industriales: De Cara Al Siglo XXI. (Tercera Edición) Caracas: Publicaciones UCAB.

Villasmil, H. (1995), Apuntamientos de Derecho Colectivo de Trabajo: Negociación y Conflicto. Caracas: Paredes.

**Textos legales:**

Brewer, A. (2000), Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 5453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Garay, J. (2001), Legislación Laboral Práctica: Ley Del Trabajo Con Casos Prácticos. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 5.152 (extraordinario), Junio 19, 1997.

Garay, J. (2002), Reglamento De La Ley Del Trabajo. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 5292 (Extraordinario), Enero 25, 1999.

### **Trabajos de Grado**

Campoblanco, J. Y Manrique, M. (2001), Determinantes De Spread De Tasas De Interés Bancarias En Venezuela, Tesis de Economía, UCAB, Caracas.

Blanco; M. Y Graterol, O. (2000), Cambios Culturales En Una Institución Financiera Acaecidos Por Una Fusión. Caso De Estudio: Banco Caracas- Banco Fivenez, Tesis de Relaciones Industriales, UCAB, Caracas.

De Freitas, J. (2001), La Negociación Colectiva In Peius y El Comportamiento De Los Actores del Sistema De Relaciones Industriales Frente a Este Aspecto, Tesis de Relaciones Industriales, UCAB, Caracas.

Martínez, T. (2001), El Rol De Recursos Humanos Ante El Proceso De Adquisición Y/O Fusión Empresarial, Tesis de relaciones Industriales, UCAB, Caracas

Quevedo, J y Rodríguez, K. (1998), Procesos de Transformación y Convenciones Colectivas: Caso Petroquímica de Venezuela, S.A. Tesis de Relaciones Industriales, UCAB, Caracas.

### **Paginas Web:**

Latorre, A. y Otros (Marzo de 2001), El Impacto de las Fusiones Sobre el Proceso Administrativo. Con Énfasis en Empresas que prestan servicios Profesionales, Consultado el día 4 de Marzo del 2005 de la World Wide Web: [http://www.monografiasobrefusion.8m.com/fusiones/definicion.htm#\\_ftnref2](http://www.monografiasobrefusion.8m.com/fusiones/definicion.htm#_ftnref2)

Revista Dinero (2000), fusiones bancarias a la carta. Consultado el día 4 de Marzo del 2005 de la World Wide Web: <http://www.dinero.com.ve/147/portada/fusiones.html>

Diccionario Historia de Venezuela de la Fundación Polar: Disco Compacto, (Primera Edición), (Caracas, 2000).

Matríz G						
MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL						
Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 2- SEGURO DE VIDA	El banco pagará una póliza de seguro de vida a cada uno de los trabajadores, cuya cobertura será de 4 millones de Bs. En caso de muerte por accidente será de 8 Millones para tener este beneficio el trabajador deberá tener más de 3 meses ininterrumpido de	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 3- DE ACCIDENTES PERSONALES	El banco contratará una póliza de accidentes personales que tendrá una cobertura de 3 Millones de Bs.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 55 PÓLIZA DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD	El banco pagara el 80% de la póliza, amparando a cónyuges y descendientes el exceso será cancelado por el trabajador	CLÁUSULA 4 - DE SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.	- Cobertura de 4.500.00,00 Bs. sin deducible. amparará a cada uno de los trabajadores, su cónyuge e hijos dependientes menores de veintitrés (23) años. En caso de Maternidad la cobertura será de 2.00.000,00. Adicionalmente la Póliza cubrirá la asistencia pe	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que el segundo sólo cubre el 80% de la Póliza	La convención de Mercantil supera en un 20% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 53 SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	El banco pagara el salario completo en los casos de accidentes, enfermedad, maternidad y enfermedad profesional.	CLÁUSULA 5- DE PAGO DIFERENCIA CON EL SEGURO SOCIAL.	El banco pagará los 3 primeros días que no paga el IVSS, en los casos de enfermedad y accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En los casos de enfermedad, maternidad, accidentes o enfermedades profesionales, el banco pagará la diferencia de las	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que el segundo sólo paga la diferencia entre lo que aporta el SSO y el salario que le corresponde al trabajador	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 53 SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	El banco pagara los establecido por la ley en caso de los trabajadores que tengan el beneficio del seguro social y para los trabajadores donde no existan los servicios del seguro social obligatorio.	CLÁUSULA 6 - CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS DONDE NO EXISTA EL SEGURO SOCIAL.	reembolso del 70% de los gastos, hasta un límite máximo de 100.000,00 Bs. para trabajadores y 50.000 Bs. para familiares	La convención del Mercantil supera en un 20% a la del Banco de Venezuela.	La convención del Mercantil supera en un 20% a la del Banco de Venezuela ya que lo que establece la ley es el reembolso del 50%
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 54 REPOSO PRE Y POST NATAL	7 semanas pre natal y 12 semanas post natal	CLÁUSULA 7- PAGO DE DIFERENCIA CON EL SEGURO SOCIAL EN CASO DE MATERNIDAD	El banco pagará a sus trabajadoras aseguradas la diferencia entre el monto correspondiente a su salario y la cantidad que por tal concepto pague el IVSS, hasta por un máximo de 18 semanas, es decir 6 semanas de pre-natal y 12 semanas de post-natal.	La convención del Banco de Venezuela supera a la del Mercantil, ya que otorga 1 día adicional de reposo pre-natal	La convención de Banco de Venezuela es supera en este beneficio al Banco Mercantil en 16,66%
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 65 INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE	El banco cancelara las indemnizaciones legales de forma doble y adicionalmente se cancelara de forma doble las indemnizaciones contractuales, previa presentación de certificado medico ratificado por el medico del banco	CLÁUSULA 8 - PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD POR O ACCIDENTE DEL TRABAJADOR	Mayor a 3 meses y menor o igual a 2 años de servicio 27 meses de salario mayor a 2 años y menor o igual a 3 años de servicio 28 meses de salario mayor a 3 años y menor o igual a 4 años de servicio 29 meses de salario mayor a 4 años y menor o igual a 5 años	Las diferencias estan contenidas, si se especifican estas diferencias abarcarían un espacio no destinado para esto	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

<b>Tipos de Cláusulas</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> banco universal (convención 2004-2006)	<b>Diferencias</b>	<b>Diferencias en Porcentajes</b>
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 79 SUBSIDIO FAMILIAR	El banco pagara 2.500 Bs. por hijo, hasta los 18 años	CLÁUSULA 19 AYUDA FAMILIAR	Contribución de 10.000,00 Bs. por cada hijo menor de 18 años que sean estudiantes regulares hasta un máximo de 4 hijos	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela en 7.500,00 Bs.	La convención de Mercantil supera en un 300% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 11 - PROTECCIÓN DE LA SALUD VISUAL DE LOS TRABAJADORES	Contribución de treinta mil bolívares para examen anual de la vista. Suministrar pantallas protectoras para los monitores como medida de higiene y seguridad industrial	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 51 PERMISO Y BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	Se concederá 10 días hábiles bancarios con una bonificación de 200.000 Bs. o Alternativamente el trabajador puede escoger en lugar del beneficio anterior que se le apliquen 15 días hábiles bancarios de permiso remunerado y se le cancele una bonificación d	CLÁUSULA 12 - BONIFICACIÓN Y PERMISO POR MATRIMONIO	Se concederá permiso remunerado de 10 días continuos a partir del primer día hábil luego del matrimonio. Aplica para trabajadores con más de 6 meses al servicio del banco, además tendrá una bonificación de 100.000,00 Bs. Para trabajadores con salario igua	La convención colectiva de Banco de Venezuela supera en este beneficio a la convención colectiva del Banco Mercantil en 100.000 Bs. y 5 días hábiles, si los trabajadores escogen la segunda opción. Aparte los días de permiso en el mercantil son continuos.	El Banco de Venezuela supera en este beneficio al Banco Mercantil en un 100%
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 14 - AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR	Contribución de 700 mil bolívares para gastos funerarios en caso de fallecimiento del cónyuge e hijo del trabajador. Si los fallecidos fueron hermanos menores de 18 años y padres, la ayuda será de 450 mil bolívares.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 47 INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	Se le cancelara a los familiares las indemnizaciones legales en forma doble y las prestaciones contractuales en forma simple	CLÁUSULA 15 - PRESTACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	Mayor a 3 meses y menor o igual a 2 año de servicio 3 meses de salario mayor a 2 años y menor o igual a 3 años de servicio 4 meses de salario mayor a 3 años y menor o igual a 4 años de servicio 5 meses de salario mayor a 4 años y menor o igual a 5 años de		

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

<b>Tipos de Cláusulas</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> banco universal (convención 2004-2006)	<b>Diferencias</b>	<b>Diferencias en Porcentajes</b>
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 16 - AYUDA SOLIDARIA PARA LA FAMILIA DEL TRABAJADOR	Contribución de los Trabajadores por la cantidad de Bs. 1.000,00, Contribución del Banco equivalente a 50% del aporte de los trabajadores, hasta un monto máximo de 3.000.000,00 de Bs.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 73 BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	Se pagara la cantidad de 100.000 Bs. por nacimiento de cada hijo del trabajador, si ambos padres pertenecen al banco se le cancelara a la madre.	CLÁUSULA 18 - PRESTACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS	Se le pagará al trabajador que le nazca un hijo la cantidad de Bs. 150.000,00, y se concederá al trabajador un día hábil de permiso remunerado. Una asignación de 100.000 Bs. para gastos de asistencia pediátrica al momento del parto. Contribución de 500.0	La convención del Banco Mercantil supera en este beneficio al Banco de Venezuela en 50.000 Bs. Y en otros además señalados en la cláusula	El Banco Mercantil supera en este beneficio al Banco de Venezuela en un 50%
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 29- DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD	El banco continuara con su tradición de distinguir a los trabajadores que hayan cumplido 20,25,30,35 y más años de servicio. A tal efecto Organizará actos especiales y entrega de distinciones correspondiente. De igual forma se procederá en el caso de lo	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 61 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES	El banco contribuirá al desarrollo de las actividades deportivas y culturales de sus trabajadores, el banco suministrara equipos e implementos necesario, el banco continuará con su política de planes e insignias por cada 5 años de servicios.	CLÁUSULA 58- DEL DEPORTE	EL banco continuara su política de apoyo y contribución al deporte, mediante al fomento de las prácticas de las diferentes especialidades para sus trabajadores.	Igual	0%
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 62 CENTROS DEPORTIVOS Y CULTURALES	facilitara a sus trabajadores lugares adecuados para la realización de eventos deportivos y culturales	CLÁUSULA 58- DEL DEPORTE	EL banco continuara su política de apoyo y contribución al deporte, mediante al fomento de las prácticas de las diferentes especialidades para sus trabajadores.	Igual	0%
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 59- PLAN VACACIONAL	El banco prestará sus mejores oficios con el fin de que sus trabajadores gestionen los créditos y financiamiento necesarios para la utilización de los planes vacacionales, que las instituciones de la seguridad social organicen.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 45 AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES	40.000 Bs. nivel primaria, 50.000 Bs. nivel secundaria y no podrá exceder de 200.000 Bs. por primaria y 300.000 para educación secundaria por trabajador	CLÁUSULA 20 - AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	El Banco destinará cada año en el mes de septiembre la cantidad de 60.000.000,00 Bs. Administradas por la unidad de RRHH, para cubrir los gastos de útiles escolares La cantidad máxima a recibir por escolar es de 50.000 Bs. y hasta un máximo de 100 mil Bs	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, en cuanto al máximo a recibir por escolar en 100.000 Bs. Por primaria y 200.000 Bs. Por secundaria.	El banco de Venezuela supera en este beneficio al Banco Mercantil en un 150%
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 9 PRIMEROS AUXILIOS	El banco pondrá en funcionamiento 1 local, dotándolo de los equipos y medicamentos necesarios para la atención de los primeros auxilios de los trabajadores. El banco dotará de medicamentos para la atención de primeros auxilios a todas las oficinas del paf	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 42 BECAS ESCOLARES	1000 de nivel primario por un monto de 15000 Bs., 500 de nivel medio por un monto de 25.000 Bs., 40 becas para estudio de educación superior de 30.000 Bs.	CLÁUSULA 21 - BECAS DE ESTUDIO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	El banco otorgará 900 becas.250 becas de 300.000 mil Bs. Mensuales cada una, para los hijos de los trabajadores que cursen estudios primarios. 650 becas de 500.000 Bs. Mensuales cada una, para los hijos de los trabajadores que cursen estudios secundarios,	750 becas más el Banco de Venezuela, pero el monto del beneficio es inferior en 245.000 Bs. a la que otorga el Banco Mercantil. y a nivel secundario lo supera la convención del Banco Mercantil en 150 becas y en el monto de 425.000 Bs.	El banco Mercantil supera en un 1037,77% en este beneficio al banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 46 UNIFORMES	Cajeros: dotación inicial 5 camisas, 3 corbatas, 4 pantalones, 2 chaquetas y un pullover. Reposición anual 3 camisas, 1 corbata, 2 pantalones, 1 chaqueta y un pullover. Cajeras y personal femenino que desempeñen rol de apoyo: dotación inicial ingreso de 1	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 58 UNIFORMES Y EQUIPOS PARA EL PERSONAL	Se le otorgara a los trabajadores con mas de 3 meses de antigüedad como: Cobradores motorizados: 2 uniforme, 1 maletín , 1 impermeable, 1 casco de seguridad, 1 par de zapatos, 1 par de guantes y anteojos. Mensajeros motorizados: 2 uniforme, 1 maletín , 1	CLÁUSULA 47- EQUIPO PARA TRABAJADOR	Cobradores motorizados y mensajeros motorizados: al inicio de la relación laboral 1 maletín y 1 impermeable, 1 casco de seguridad y 1 par de guates. anualmente pantalones, 6 franelas y 2 pares de Zapatos de seguridad. Trabajadores de mantenimiento: al i	El banco de Venezuela le otorga este beneficio además al personal de servicio técnico y a los especialistas de negocios. El banco Mercantil le otorga este beneficio además al personal de mantenimiento	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 10 - GUARDERÍA INFANTIL	Pago mensual de los servicios de guardería por un monto equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) de del salario mínimo nacional; tanto por concepto de matrícula de inscripción, como por concepto de cada mensualidad, por cada hijo (cuya edad no exced	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 48 PLAN DE VIVIENDA	Los trabajadores que empezaron antes de la fecha 1 de julio de 1979 la tasa de interés sera 4% anual, con amortizaciones al 1%. Los prestamos concedidos entre el 1 de julio del 1979 y el 30 de junio de 1988 se amortizaran en cuotas de 0,75% con un interés	CLÁUSULA 57- PLAN DE VIVIENDA	El banco continuará su política de promoción de plan de vivienda para los trabajadores, a través del fondo de ahorro y crédito de los trabajadores, procurando que el trámite y otorgamiento del crédito no exceda de 90 días	Cada entidad bancaria tiene su propia política de otorgamiento de préstamos, lo que hay que resaltar es que ambas contienen este beneficio en sus convenciones	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

<b>Tipos de Cláusulas</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> banco universal Grupo Santander Fucionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> banco universal (convención 2004-2006)	<b>Diferencias</b>	<b>Diferencias en Porcentajes</b>
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 48 PLAN DE VIVIENDA	El limite de los créditos con interés del 4% será el equivalente a 80 sueldos básicos, con interés del 7%, será el equivalente a 60 sueldos básicos y con un interés del 12% será el equivalente a 50 sueldos básicos; el limite de crédito para todos los caso	CLÁUSULA 57- PLAN DE VIVIENDA	El banco continuará su política de promoción de plan de vivienda para los trabajadores, a través del fondo de ahorro y crédito de los trabajadores, procurando que el trámite y otorgamiento del crédito no exceda de 90 días	Cada entidad bancaria tiene su propia política de otorgamiento de préstamos, lo que hay que resaltar es que ambas contienen este beneficio en sus convenciones	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 43 BECAS PARA ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES	300 becas para estudios de nivel superior o medio de 50.000 Bs. mensuales cada una	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 44 PERMISOS PARA EMPLEADOS ESTUDIANTES	Por media hora diaria y en casos especiales solicitar con 72 horas de anticipación	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 23 - RECONOCIMIENTO POR CULMINACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES	T.S.U 300 mil bolívares. Pre-grado Universitario 400 mil Bolívares. Postgrado Universitario 500 mil Bolívares	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 40 CAJA DE AHORRO	12% el banco y 6% el trabajador	CLÁUSULA 24 - APORTE AL FONDO DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS TRABAJADORES	El banco aportará al Fondo de Ahorro y Crédito de los Trabajadores el 11% del salario ordinario mensual que perciba el trabajador. Siempre que los trabajadores aporten el 11%. El límite del salario ordinario para el aporte del banco como del trabajador se	El banco de Venezuela otorga un 1 % más de este beneficio, pero el trabajador ahorra un 5% menos que en la convención de banco Mercantil	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia
<b>Cláusulas Socio-económicas</b>	CLÁUSULA 74 SALARIO MÍNIMO	Salario mínimo establecido por el ejecutivo nacional. Incrementado en 10000 Bs.	CLÁUSULA 25 - SALARIO MÍNIMO	El banco garantizará el salario mínimo equivalente al salario mínimo nacional, con un incremento de 20.000Bs.	La convención del Banco Mercantil supera en este beneficio al Banco de Venezuela en 10.000 Bs..	La convención de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 75 AUMENTO DE SUELDO	Los trabajadores activos recibirán aumentos de sueldo de la siguiente manera: a partir del 1 de julio del 2003, se aumentara el 10% sobre el salario básico; igualmente se acorde el incremento salarial correspondiente al 1 de julio del 2004, el banco aumen	CLÁUSULA 26 DE AUMENTOS SALARIO	El banco continuará aplicando su política anual de aumentos por mérito para reconocer e incentivar el rendimiento, eficacia y responsabilidad del trabajador. Los aumentos de salario serán cada 1° de Marzo	Ambas entidades tiene políticas de incremento de salario particulares y diferentes	No se puede llevar a porcentaje ya que no hay un monto de referencia
Cláusulas Socio-económicas	CLÁUSULA 52 BONIFICAIÓN POR ANTIGÜEDAD	40.000 Bs.. A los que cumplan 5 años ininterrumpidos, 80.000 Bs. 10 años ininterrumpidos,120.000 Bs.. 15 años ininterrumpidos,160.000 Bs. 20 años ininterrumpidos, 200.000 Bs.. 25 años ininterrumpidos,240.000 Bs.. 30 años ininterrumpidos,280.000 Bs.. 35 añ	CLÁUSULA 30 RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD	Por 5 años de servicio 100.000,00 por 10 años de servicio 200.000,00 por 15 años de servicio 25 días de salario por 20 años de servicio 2 1/2 meses de salario por 25 años de servicio 6 meses de salario por 30 años de servicio 7 meses de salario por 35 año	Por 5 años de servicio el Mercantil otorga un beneficio superior en 60.000 Bs., por 10 años de servicio es superior en 120.000 Bs., y lo supera en los otros renglones, aunque no estén en los mismos términos se nota la superioridad	El beneficio en esta cláusula el Mercantil es superior en un 150%
Cláusulas Socio-económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 31 DE INCENTIVO CONSTANCIA	de 4 a 9 años de servicio 4 días de salario de 10 a 14 años de servicio 6 días de salario de 15 a 19 años de servicio 8 días de salario de 20 a 24 años de servicio 10 días de salario de 25 a 29 años de servicio 13 días de salario de 30 a 34 años de serv	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 80 DISFRUTE DE VACACIONES	Disfrutarán de días hábiles de vacaciones a partir del 1 año de servicio de 20 días, en los cuales durante los primeros 5 años de labores están incluidos los de disfrute adicional. Desde el sexto año de servicio inclusive, comenzará a acumular los días ad	CLÁUSULA 32 VACACIONES	El banco concederá a sus trabajadores, vacaciones anuales remuneradas de 15 días hábiles laborales bancarios más cinco días adicionales, más un día adicional por cada año completo de servicio.	Igual	0%
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 81 BONO VACACIONAL	De 1-3 años 20 días, 4-6 años a 25, 7-10 años a 30 días, de 11 o más igual a 35 días; el banco otorgara a sus trabajadores una suma equivalente a los porcentajes de su salario normal mensual, según su tiempo de servicio, que se calculara de acuerdo a lo	CLÁUSULA 32 VACACIONES	Adicionalmente el banco pagará un Bono vacacional a sus trabajadores, según la siguiente escala: de 1 a 3 años de servicio 20 días de salario de 4 a 6 años de servicio 24 días de salario de 7 a 10 años de servicio 32 días de salario de 11 a 14 años de ser	Venezuela 1 más en el de 24 días Mercantil 2 más en el de 30 días, 2 más en el de 35, y 9 más en el de 35	La convención del mercantil supera en este beneficio al de Venezuela en un 6,78%
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 76 DE PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS (Utilidades)	El banco pagara utilidades conforme a la ley, cuando dichas utilidades no alcanzaren a cubrir el 90 días de salarios integrales, el banco pagara la diferencia a titulo de bonificación. Así mismo, durante cada año sucesivo al 2004, dicha cantidad de salari	CLÁUSULA 34 UTILIDADES	Pagará por concepto de utilidades en Diciembre de cada año 4 meses de salario y será proporcional a los meses completos laborados por el trabajadores Banco pagará una bonificación de un mes de salario en el mes de julio de cada año. Se podrá anticipar el	Igual	0%

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

<b>Tipos de Cláusulas</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> banco universal (convención 2004-2006)	<b>Diferencias</b>	<b>Diferencias en Porcentajes</b>
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 77 Bonificación especial anual:	El banco pagara a los trabajadores que para el mes de Junio tengan un año al servicio del banco el 50 % del salario mensual, los que no tengan el año se cancelará de forma proporcional, los primeros 5 días del mes	CLÁUSULA 33 - BONIFICACIÓN ÚNICA	El banco pagará a sus trabajadores activos al 30 de Junio de cada año, una bonificación única equivalente a 45 días de salario ordinario, el pago de esta bonificación se hará en la primera quincena del mes de julio de cada año y será proporcional a los me	La convención de Mercantil supera en este beneficio a la de Venezuela en 30 días de salario	La convención del mercantil supera en este beneficio al de Venezuela en un 100%
<b>Cláusulas Económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 36 - PREMIO ESPECIAL POR LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO	El banco pagará un premio especial semestral por un monto máximo de 800 MIL BOLÍVARES y un mínimo de 300 MIL BOLÍVARES a los 30 primeros cajeros, 6 primeros cajeros principales y 4 primeros oficiales de bóveda de las Agencias del Banco en cada región.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Económicas</b>	no existe	no existe	CLÁUSULA 37 - PREMIO ESPECIAL POR CUSTODIA DEL TESORO DE LOS CAJEROS AUTOMÁTICOS	premio especial trimestral de 150 MIL BOLÍVARES para los cuarenta mejores trabajadores de las oficinas a nivel nacional, con rol de apoyo o profesional,	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 71 HORAS EXTRAS	Se pagará las horas extras diurnas con un 70% de recargo y con un 10% de recargo cuando sea nocturno, cuando el trabajo se realice en días de descanso compensatorio las horas extras diurnas se pagaran con un 90% de recargo y las nocturnas se pagaran con u	CLÁUSULA 43 - PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, DÍAS DE DESCANSO Y FERIADOS, PROLONGACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO NOCTURNO	Se pagara horas extras con un 70 % de recargo sobre el salario Hora cuando se trate de trabajo diurno y un 100 % el nocturno, esta incluido en este porcentaje el bono nocturno. Cuando el trabajo sea los Sábados, Domingos y Feriados las horas extras diurna	La convención del Banco Mercantil otorga un 90% de recargo sobre las horas extras nocturnas, sin embargo el Venezuela otorga 10% más de recargo por horas extras nocturnas feriasdas	La convención del Mercantil es superior en este beneficio en 117,46%

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 69 GASTOS DE ALIMENTACIÓN	El banco suministrara 5.700 Bs.. por alimentación cuando el trabajador quede impedido de acudir a su residencia a horas normales de comida por razón del trabajo. Se tendrá derecho cuando el trabajo se realice después de las 6:30 PM se modificara si el ban	CLÁUSULA 44 - PAGO POR COMIDA Y TRANSPORTE	Trabajos en el horario 8:00 a.m. y 4:30 p.m. y deba realizar trabajos después de las 7:00 p.m. El banco pagará la cantidad de 8.000 Bs.. Por concepto de comida.	La convención del Mercantil otorga 2.300 Bs.. Más por concepto de comida,	La convención del Mercantil es superior en este beneficio en 40,35%
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 68 GASTOS DE TRANSPORTE	A las personas que laboren entre 6:30 PM y las 8:00 AM y salgan a la calle habitual u ocasionalmente se cancelara la cantidad de 5.200 Bs.. la cantidad se modificara si el banco central de Venezuela, indican un crecimiento acumulado del costo del grupo "	CLÁUSULA 44 - PAGO POR COMIDA Y TRANSPORTE	Cuando el trabajador viva dentro del perímetro de la ciudad y su labor termine después de las 9:00 p.m., el banco pagará por concepto de transporte la cantidad de 8.000,00 Bs.. Si vive fuera del perímetro 10.000,00 Bs..	La convención del Mercantil otorga 2.800 Bs.. Más por concepto de comida,	La convención del Mercantil es superior en este beneficio en 53,84%
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 56 ALQUILER DE VEHÍCULO	Los trabajadores que posean vehículo propio y deseen ponerlo al servicio del banco la cantidad de 3500bs mensuales cuando se trate de automóviles y 12000 mensuales cuando se trate de motocicletas.	CLÁUSULA 45 - TRANSPORTE	120 Mil Bs.. Por automóvil 80 Mil Bs. Por motocicleta Si el trabajador tiene que salir fuera del perímetro de la ciudad el banco pagará 160,00 Bs.. Por KM.	La convención del Mercantil otorga 85.000 Bs.. Más por automóviles y 68.000 Bs.. Más por	La convención del Mercantil supera a la del Venezuela en un 1497,61%
Cláusulas Económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 41- SUSTITUCIONES TEMPORALES	El banco paga al sustituto, por lo menos, el salario Ordinario menor que se tenga asignado por trabajo igual en el banco. El nuevo salario que devengará el sustituto registrá a partir del primer día de su traslado al cargo sustituido, considerándose definit	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 70 VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE	Se cancelara 100.000 Bs. a las personas que por razones laborales tengan que pernotar fuera de la habitual ciudad de trabajo, para las personas que tengan que ausentarse de la ciudad donde habitualmente presten sus servicios sin necesidad de pernotar se	CLÁUSULA 48 - REEMBOLSO POR GASTOS DE VIAJE	El banco continuará pagando al trabajador que por razones de su empleo tenga que ausentarse de la ciudad donde preste sus servicios en asuntos del Banco, y por orden del mismo, contra prestación de facturas originales los gastos de manutención y alojame	La convención del Mercantil supera notablemente en este beneficio a la de Venezuela ya que no coloca un monto en específico sino que se compromete a cancelar todos los gastos siempre que existan facturas que la	La convención de Mercantil supera en un 100% en este beneficio a Banco de Venezuela

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 49 BONIFICACIÓN POR MANEJO DE EFECTIVO	bonificación de 40.000 Bs. para cajeros que no hayan tenido diferencia faltante en un bimestralmente. Para el caso en que durante el semestre el trabajador no refleje faltante alguno recibirá adicionalmente un premio por la cantidad de 80.000 Bs..	CLÁUSULA 35 - PREMIO DE EFICIENCIA PARA CAJERO, CAJERO PRINCIPAL OFICIAL DE BÓVEDA	Los que hayan actuado como tales durante un semestre completo y que no hayan acusado diferencia superior a 20.000,00 Bs.. Recibirán un premio de eficiencia de 100.000,00 Bs.. Aquellos Cajeros u Oficiales de Bóveda que hayan sido premiados durante dos períodos	La convención colectiva del Mercantil otorga la convención del 60.000 Bs. más de bonificación y también en el adicional es 70.000 mayor	La convención del Mercantil supera en un 118,75% en este beneficio al Banco de Venezuela
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 60 BONIFICACIÓN PARA COBRADORES	Pagará 500 Bs.. por cada uno de los giros pagados y/o aceptados por el periodo de 1 mes.	CLÁUSULA 55 - COMPLEMENTO A LOS COBRADORES	El Banco conviene en pagar mensualmente a sus cobradores la cantidad de 2.000,00 Bs.. Por cada uno de los giros (letras de cambio) cobrados durante el mes inmediato anterior.	La convención colectiva del Mercantil otorga 1.500 Bs. más de esta bonificación, que lo estipulado en la del Venezuela	La convención del Mercantil supera en este beneficio a la del Venezuela en 300%
Cláusulas Económicas	no existe	no existe	CLÁUSULA 53 - COMPLEMENTO A LOS COBRADORES MOTORIZADOS Y A PIE	El Banco conviene en pagar mensualmente a sus cobradores la cantidad de 1.000,00 Bs. Por cada uno de los giros (letras de cambio) cobrados durante el mes inmediato anterior.	La convención colectiva del Banco Mercantil supera a la del Banco de Venezuela, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención del Mercantil supera en un 100% en este beneficio al Banco de Venezuela

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 41 PLAZO PARA PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES	En caso de despedir a uno de sus trabajadores, pondrá a disposición del mismo inmediatamente, en caso de renuncia intempestiva cancelara las prestaciones en 5 días hábiles contados a la partir de la fecha de terminación del contrato, sino se cumple se can	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 46 CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS MORTUORIOS	En caso de fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos menores de 18 años contribuirá con la cantidad de 500.000 Bs., cuando fuere del trabajador la contribución será de 500.000 Bs. el banco contratara una póliza de vida, que cubra la contingencia	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 50 BONIFICACIÓN POR GUARDIAS PARA CAJEROS QUE LABOREN EN DÍAS FERIADOS O DE DESCANSO	9.000 Bs. por guardia	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 57 PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL	Cuando un trabajador del banco tuviese un vehículo de su propiedad al servicio del banco, deberá tomar un seguro de responsabilidad civil que el banco reembolsara.	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 59 PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	Permiso de 5 días hábiles si es en la misma localidad donde presta servicio y de 7 en caso contrario.	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 63 SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	No se terminará la relación laboral, si el trabajador renunciare voluntariamente al cargo se pagará doble las prestaciones	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 64 JUBILACIÓN	25 años de servicio ininterrumpidos y 60 años de edad la jubilación será de 75% de su salario básico, por cada año adicional a los primeros 25 la pensión se incrementará en un 5% hasta alcanzar un máximo de 100% del salario básico. los que hayan ingresado	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

<b>Tipos de Cláusulas</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO DE VENEZUELA</b> banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	<b>Cláusulas</b>	<b>BANCO MERCANTIL</b> banco universal (convención 2004-2006)	<b>Diferencias</b>	<b>Diferencias en Porcentajes</b>
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 64 JUBILACIÓN	En el mes de diciembre el jubilado percibirá siempre y cuando no este trabajado y no perciba una remuneracion, una gratificacion equivalen a 3 meses de pensión, que no podrán ser inferior a 80000 Bs. Si el jubilado muere se le cancelara a los cónyuges e hi	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 66 DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZONES DE EDAD	las personas que laboran para el banco de Venezuela al cumplir 65 años de edad, concluirán su relación individual de trabajo, sino cumplen con los requisitos de la jubilación se cancelaran las prestaciones de antigüedad y preaviso en forma doble	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 67 PREAVISO EXTRA	los despidos por causas injustificadas se cancelaran una cantidad equivalente al sueldo básico mas lo contemplado en la ley y en la presente convención	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
<b>Cláusulas Económicas</b>	CLÁUSULA 72 PRESENTE NAVIDEÑO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	Se entregaran los primeros 15 días de noviembre juguetes o ticket juguetes a los hijos de los trabajadores no mayores de 12 años de edad.	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil

**MATRIZ COMPARATIVA BANCO DE VENEZUELA - BANCO MERCANTIL**

Tipos de Cláusulas	Cláusulas	BANCO DE VENEZUELA banco universal Grupo Santander Fusionado con Banco Caracas (convención 2003-2006)	Cláusulas	BANCO MERCANTIL banco universal (convención 2004-2006)	Diferencias	Diferencias en Porcentajes
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 78 BONIFICACIÓN FIN DE AÑO	el banco conviene en pagar anualmente a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente al 100% de su salario básico mensual, la misma se cancela los primeros 5 días del mes de Diciembre. No obstante, el trabajador puede optar entre cobrar este	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 82 COOPERATIVA CONSUMO	Contribución de 5.000.000 Bs. al sindicato que tenga una cooperativa de consumo legalmente constituida y para uso exclusivo de los trabajadores del banco de Venezuela	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil
Cláusulas Económicas	CLÁUSULA 83 INCENTIVOS PRODUCCIÓN	A las oficinas que se clasifiquen en A se les cancelara a cada uno de los trabajadores 30 días de salario normal; las oficinas que se clasifiquen en B se les cancelara 18 días de salario normal; las oficinas donde se clasifiquen en C se cancelaran 10 d	no existe	no existe	La convención colectiva del Banco de Venezuela supera a la del Banco Mercantil, ya que este beneficio no se lo otorgan a sus empleados	La convención de Banco de Venezuela supera en un 100% en este beneficio a Banco Mercantil

**Tabla 1**  
**Banco Mercantil Convención Colectiva (1995-1997)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 1- Definiciones	NO
Cláusula 2- Seguro De Vida	SI
Cláusula 3- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 4- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	SI
Cláusula 5- Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	SI
Cláusula 6- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	SI
Cláusula 7- Indemnización Por Enfermedad O Accidente	SI
Cláusula 8- Primeros Auxilios	SI
Cláusula 9- Subsidio Familiar	SI
Cláusula 10- Asistencia Oftalmológica	SI
Cláusula 11- Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 12- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	SI
Cláusula 13- Indemnización Por Concepto De Fallecimiento De Trabajador	SI
Cláusula 14- Ayuda En Caso De Fallecimiento	SI
Cláusula 15- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 16- Becas	SI
Cláusula 17- Aporte A La Caja De Ahorro	SI
Cláusula 18- Salario Mínimo	SI
Cláusula 19- Aumentos De Salarios	SI
Cláusula 20- Políticas De Promociones Y Distinciones	SI
Cláusula 21- Prima Por Antigüedad	SI
Cláusula 22- Vacaciones	SI
Cláusula 23- Utilidades Y Bonificación Anual	SI
Cláusula 24- Jornada De Trabajo	NO
Cláusula 25- Horarios Especiales	NO
Cláusula 26- Ascensos	NO
Cláusula 27- Efectos De Suspensiones Laborales	NO
Cláusula 28- Sustituciones Temporales	SI
Cláusula 29- Horas Extraordinarios	SI
Cláusula 30- Pago Por Comida Y Transporte	SI
Cláusula 31- Transporte	SI
Cláusula 32- Equipo Para El Trabajador	SI
Cláusula 33- Protectores Para Equipo De Computación	NO
Cláusula 34- Viáticos	SI
Cláusula 35- Solicitud De Traslado A Otra Zona	NO
Cláusula 36- Traslados	NO

<b>Tabla 1 (Cont.) Banco Mercantil Convención Colectiva (1995-1997)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 37- Relaciones Entre Supervisores Y Supervisados	NO
Cláusula 38- Acatamiento De Las Normas Legales	NO
Cláusula 39- Incorporación De Nuevas Tecnologías	NO
Cláusula 40- Inamovilidad	NO
Cláusula 41- Contribución Para La Federación Y Los Sindicatos	NO
Cláusula 42- Dedución De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 43- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 44- Correspondencia	NO
Cláusula 45- Cartera Sindical	NO
Cláusula 46- Permisos Y Viáticos Para Dirigentes Sindicales	NO
Cláusula 47- Indemnización Por Antigüedad Como Derecho Adquirido	NO
Cláusula 48- Estabilidad En El Trabajo	NO
Cláusula 49- Incentivo De Constancia	SI
Cláusula 49- Asignación Para Custodios De Tesoro	SI
Cláusula 51- Premio De Eficiencia Para Cajero De Taquilla Y Bóveda	SI
Cláusula 52- Complemento A Los Cobradores	SI
Cláusula 53- Servicio Militar	NO
Cláusula 54 Detención Policial O Judicial	NO
Cláusula 55- Guardería Infantil	SI
Cláusula 56- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 57- Del Deporte	SI
Cláusula 58-Plan Vacacional	SI
Cláusula 59- Permiso Para Competencias Deportivas	NO
Cláusula 60- Usos Y Costumbres	NO
Cláusula 61- Mejoras Adquiridas	NO
Cláusula 62- Disposiciones Legales Y Gubernamentales	NO
Cláusula 63-Territorialidad	NO
Cláusula 64- Duración	NO

**Tabla 2**  
**Banco Mercantil Convención Colectiva (1998-2000)**

<b>CLÁUSULA – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 1- Definiciones	NO
Cláusula 2- Seguro De Vida	SI
Cláusula 3- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 4- Primeros Auxilios	SI
Cláusula 5- Asistencia Oftalmológica	SI
Cláusula 6- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	SI
Cláusula 7- Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	SI
Cláusula 8- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	SI
Cláusula 9- Indemnización Por Enfermedad O Accidente	SI
Cláusula 10- Ayuda Familiar	SI
Cláusula 11- Guardería Infantil Bonificación	SI
Cláusula 12- Becas	SI
Cláusula 13- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 14- Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 15- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	SI
Cláusula 16- Ayuda Por Fallecimiento De Familiares Del Trabajador	SI
Cláusula 17- Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 18- Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores	SI
Cláusula 19- Salario Mínimo	SI
Cláusula 20- Aumentos De Salarios	SI
Cláusula 21- Carácter Y Estipulación Del Salario	NO
Cláusula 22- Prestaciones Y Beneficios Sociales De Carácter No Remunerativo	NO
Cláusula 23- Política De Promociones Y Distinciones	SI
Cláusula 24- Reconocimiento Por Antigüedad	SI
Cláusula 25- Incentivo De Constancia	SI
Cláusula 26- Vacaciones	SI
Cláusula 27- Utilidades	SI
Cláusula 28- Bonificación Anual	SI
Cláusula 29- Jornada De Trabajo	NO
Cláusula 30- Horarios Especiales	NO
Cláusula 31- Ascensos	SI
Cláusula 32- Efectos De Suspensiones Laborales	NO
Cláusula 33- Sustituciones Temporales	SI
Cláusula 34- Horas Extraordinarias	SI
Cláusula 35- Pago Por Comida Y Transporte	SI
Cláusula 36- Transporte	SI
Cláusula 37- Equipo Para El Trabajador	SI
Cláusula 38- Protectores Para Equipo De Computación	NO

<b>Tabla 2 (Cont.) Banco Mercantil Convención Colectiva (1998-2000)</b>	
<b>CLÁUSULA – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 39- Viáticos	SI
Cláusula 40- Solicitud De Traslado A Otras Zonas	NO
Cláusula 41- Traslados	NO
Cláusula 42- Relaciones Entre Supervisores Y Supervisados	NO
Cláusula 43- Programa De Adiestramiento	NO
Cláusula 44- Prestación De Antigüedad Como Derecho Adquirido	NO
Cláusula 45- Estabilidad En El Trabajo	NO
Cláusula 46- Premio De Eficiencia Para Cajero Y Oficial De Bóveda	SI
Cláusula 47- Complemento A Los Cobradores	SI
Cláusula 48- Servicio Militar	NO
Cláusula 49- Acatamiento De Normas Legales	NO
Cláusula 50- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 51- Del Deporte	SI
Cláusula 52- Plan Vacacional	SI
Cláusula 53- Permiso Para Competencias Deportivas	NO
Cláusula 54 Información Al Trabajador	NO
Cláusula 55-Detención Policial O Judicial	NO
Cláusula 56- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 57- Inmovilidad	NO
Cláusula 58-Contribución Para La Federación Y Los Sindicatos	NO
Cláusula 59- Deducción De Cuota Sindical	NO
Cláusula 60- Correspondencia	NO
Cláusula 61- Cartelera Sindical	NO
Cláusula 62- Permiso Y Viáticos Para Dirigentes Sindicales	NO
Cláusula 63-Usos Y Costumbres	NO
Cláusula 64- Mejoras Adquiridas	NO
Cláusula 65- Disposiciones Legales Y Gubernamentales	NO
Cláusula 66- Ámbito De Aplicación	NO
Cláusula 67- Territorialidad	NO
Cláusula 68- Duración	NO
Cláusula Transitoria-Ley Marco Sobre Seguridad Social Integral	NO

**Tabla 3**  
**Banco Mercantil Convención Colectiva (2001-2003)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 1- Definiciones	NO
Cláusula 2- Seguro De Vida	SI
Cláusula 3- Seguro De Vida Por Accidente O Incapacidad Permanente	SI
Cláusula 4- Seguro De Hospitalización Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	SI
Cláusula 6 Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	SI
Cláusula 7- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	SI
Cláusula 8 Incapacidad Del Trabajador Por Enfermedad O Accidente-	SI
Cláusula 9- Primeros Auxilios	SI
Cláusula 10- Guardería Infantil	SI
Cláusula 11-Ayuda Oftalmológica	SI
Cláusula 12- Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 13- Permiso Por Fallecimiento De Familiar	SI
Cláusula 14- Ayuda Por Fallecimiento De Familiares Del Trabajador	SI
Cláusula 15- Indemnización En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 16- Ayuda Solidaria Para La Familia Del Trabajador	SI
Cláusula 17- Fondo De Contingencia	SI
Cláusula 18- Ayuda Por Nacimiento De Hijo	SI
Cláusula 19- Ayuda Familiar	SI
Cláusula 20- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 21-Becas	SI
Cláusula 22- Aporte Al Fondo De Ahorro Y Crédito De Los Trabajadores	SI
Cláusula 23- Salario Mínimo	SI
Cláusula 24- Aumento De Salario	SI
Cláusula 25- Carácter Y Estipulación Del Salario	NO
Cláusula 26- Prestaciones Y Beneficios Sociales De Carácter No Remunerativo	NO
Cláusula 27- Políticas De Promociones Y Distinción	SI
Cláusula 28- Reconocimiento Por Antigüedad	SI
Cláusula 29- Incentivo De Constancia	SI
Cláusula 30- Vacaciones	SI
Cláusula 31-Bonificación Única	SI
Cláusula 32- Utilidades	SI

<b>Tabla 3 (Cont.)</b>	
<b>Banco Mercantil Convención Colectiva (2001-2003)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 33- Premio De Eficiencia Para Cajero, Cajero Principal Y Oficial De Bóveda	SI
Cláusula 34- Jornada De Trabajo	NO
Cláusula 35- Horarios Especiales	NO
Cláusula 36- Ascensos	NO
Cláusula 37- Sustituciones Temporales	SI
Cláusula 38- Efectos De Suspensiones Laborales	NO
Cláusula 39- Horas Extraordinarias	SI
Cláusula 40- Pago Por Comida Y Transporte	SI
Cláusula 41- Transporte	SI
Cláusula 42- Uniformes	SI
Cláusula 43- Equipo Para El Trabajador	SI
Cláusula 44- Protectores Para Equipo De Computación	NO
Cláusula 45- Viáticos	SI
Cláusula 46- Solicitud De Traslado A Otras Zonas	NO
Cláusula 47- Traslado	NO
Cláusula 48- Relaciones Entre Supervisores Y Supervisados	NO
Cláusula 49- Programas De Adiestramiento	NO
Cláusula 50- Acatamiento De Normas Legales Convencionales	NO
Cláusula 51- Prestación De Antigüedad Como Derecho Adquirido	NO
Cláusula 52- Estabilidad En El Trabajo	NO
Cláusula 53- Complemento A Los Cobradores Motorizados Y A Pie	SI
Cláusula 54 Servicio Militar	NO
Cláusula 55- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 56- Del Deporte	SI
Cláusula 57- Plan Vacacional	NO
Cláusula 58- Permisos Para Competencias Deportivas	NO
Cláusula 59- Información Al Trabajador	NO
Cláusula 60- Detención Policial O Judicial	NO
Cláusula 61- Inmovilidad	NO
Cláusula 62- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 63- Contribución Para La Federación Y Los Sindicatos	NO
Cláusula 64- Dedución De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 65- Correspondencia	NO
Cláusula 66- Cartelera Sindical	NO
Cláusula 67- Permisos Y Viáticos Para Dirigentes Sindicales	NO
Cláusula 68- Usos Y Costumbres	NO
Cláusula 69 Mejoras Adquiridas	NO
Cláusula 70 Disposiciones Legales Y Gubernamentales	NO
Cláusula 71 Ámbito De Aplicación	NO

<b>Tabla 3 (Cont.)</b>	
<b>Banco Mercantil Convención Colectiva (2001-2003)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 72 Territorialidad	NO
Cláusula 73 Duración	NO
Cláusula Transitoria- Ley Orgánica Sobre El Sistema De Seguridad Social	NO

**Tabla 4**  
**Banco Mercantil Convención Colectiva (2004-2006)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 1- Definiciones	NO
Cláusula 2- Seguro De Vida e incapacidad	SI
Cláusula 3- Seguro De accidentes personales	SI
Cláusula 4- Seguro De Hospitalización Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	SI
Cláusula 6 Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	SI
Cláusula 5- Pago De Diferencia Con El Seguro Social	SI
Cláusula 6 Contribución Para Gastos Donde No Exista El Seguro Social	SI
Cláusula 7- Pago De Diferencia Con El Seguro Social En Caso De Maternidad	SI
Cláusula 8 prestación de Incapacidad Por Enfermedad O Accidente Del Trabajador -	SI
Cláusula 9- Primeros Auxilios	SI
Cláusula 10- Guardería Infantil	SI
Cláusula 11- protección de la salud visual de los trabajadores	SI
Cláusula 12- Bonificación y permiso Por Matrimonio	SI
Cláusula 13- Permiso Por Fallecimiento De Familiares del trabajador	SI
Cláusula 14- Ayuda Por Fallecimiento De Familiares Del Trabajador	SI
Cláusula 15- prestación En Caso De Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 16- Ayuda Solidaria Para La Familia Del Trabajador	SI
Cláusula 17- Fondo De Contingencia y anticipo de gastos médicos	SI
Cláusula 18- prestación Por Nacimiento De Hijo	SI
Cláusula 19- Ayuda Familiar	SI
Cláusula 20- Ayuda Para Útiles Escolares de hijos de los trabajadores	SI
Cláusula 21- Becas de estudio para los hijos de los trabajadores	SI
Cláusula 22- becas para estudios superiores de los trabajadores	SI
Cláusula 23- reconocimiento por culminación de estudios superiores	SI
Cláusula 24- aporte al fondo de ahorro y crédito de los trabajadores	SI

<b>Tabla 4 (Cont.)</b>	
<b>Banco Mercantil Convención Colectiva (2004-2006)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 25- salario mínimo mercantil	SI
Cláusula 26 aumentos de salario	SI
Cláusula 27 carácter y estipulación del salario	NO
Cláusula 28- prestaciones y beneficios sociales de carácter no remunerativo	NO
Cláusula 29- distinción por antigüedad	SI
Cláusula 30- reconocimiento por antigüedad	SI
Cláusula 31 incentivo de constancia	SI
Cláusula 32 vacaciones	SI
Cláusula 33 bonificación única	SI
Cláusula 34 utilidades	SI
Cláusula 35 premio para cajero, cajero principal y oficial de bóvedas	SI
Cláusula 36 premio especial por la excelencia en el servicio	SI
Cláusula 37 premio especial por la custodia del tesoro de los cajeros automáticos	SI
Cláusula 38 jornada de trabajo	NO
Cláusula 39 horarios especiales	NO
Cláusula 40- ascensos	NO
Cláusula 41- sustituciones temporales	SI
Cláusula 42- efectos de suspensiones laborales	NO
Cláusula 43- pago de horas extraordinarias, días de descanso y feriados trabajados, prolongación de jornada y trabajo nocturno	SI
Cláusula 44- pago por comida y transporte	SI
Cláusula 45- transporte	SI
Cláusula 46- uniformes	SI
Cláusula 47- equipo para el trabajador	SI
Cláusula 48- reembolso por gasto de viaje	SI
Cláusula 49- traslados	NO
Cláusula 50- relaciones entre supervisores y supervisados	NO
Cláusula 51- programas de adiestramiento	NO
Cláusula 52- acatamiento de normas legales y convencionales	NO
Cláusula 53- Estabilidad En El Trabajo	NO
Cláusula 54- prestación de antigüedad como derecho adquirido	NO
Cláusula 55 complemento a los cobradores	NO
Cláusula 56-servicio militar	NO
Cláusula 57- plan de vivienda	SI
Cláusula 58-del deporte	SI
Cláusula 59- Plan Vacacional	SI
Cláusula 60- Permisos Para Competencias Deportivas	NO
Cláusula 61- Información Al Trabajador	NO

<b>Tabla 4 (Cont.)</b>	
<b>Banco Mercantil Convención Colectiva (2004-2006)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 62- Detención Policial O Judicial	NO
Cláusula 63- Inmovilidad	NO
Cláusula 64- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 65-Contribución Para La Federación Y Los Sindicatos	NO
Cláusula 66- Deducción De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 67- Correspondencia	NO
Cláusula 68- Cartelera Sindical	NO
Cláusula 69- Permisos Y reembolsos de gastos Para Dirigentes Sindicales	NO
Cláusula 70- Usos Y Costumbres	NO
Cláusula 71 Mejoras Adquiridas	NO
Cláusula 72 Disposiciones Legales Y Gubernamentales	NO
Cláusula 73 Ámbito De Aplicación	NO
Cláusula 74 ley orgánica sobre el sistema de seguridad social	NO
Cláusula 75 disposición transitoria	NO

**Tabla 5**  
**Banco Interbank Convención Colectiva (1998-2000)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas Generales:</b>	
Cláusula 1- Objeto Del Convenio Y Representación De Los Trabajadores	NO
Cláusula 2-Vigencia Del Convenio	NO
Cláusula 3-Alcance Del Convenio	NO
Cláusula 4- Relación Entre Las Partes	NO
Cláusula 5- Obligaciones Fundamentales	NO
Cláusula 6 Clasificación De Cargos	NO
Cláusula 7- Normas Legales Sustitutivas	NO
Cláusula 8- Duración Del Convenio	NO
Cláusula 9-Discusiones Conciliatorias Del Convenio	NO
Cláusula 10- Constancias	NO
Cláusula 11-Detenciones	NO
Cláusula 12-Servicio Militar Obligatorio	NO
Cláusula 13-Dotación Información Laboral	NO
Cláusula 14-Cartelera	NO
Cláusula 15-Visitas A Sitios De Trabajo	NO
<b>Cláusula Económicas</b>	
Cláusula 16-Vacaciones	<b>SI</b>

<b>Tabla 5 (Cont.)</b>	
<b>Banco Interbank Convención Colectiva (1998-2000)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 17-Aumento De Salario	SI
Cláusula 18- Utilidades	SI
Cláusula 19- Sobretiempo	SI
Cláusula 20- Comida Y Transporte	SI
Cláusula 21- Caja De Ahorro	SI
Cláusula 22-Bono Nocturno	SI
Cláusula 23- Incentivos Para Cajeros	SI
Cláusula 24- Transporte De Mensajeros	SI
Cláusula 25- Suplencias	SI
Cláusula 26- Prima Por Antigüedad	SI
Cláusula 27 Viáticos	SI
<b>Cláusula Socio-Económicas</b>	
Cláusula 28- Permisos Para Cursar Estudios	SI
Cláusula 29- Uniformes	SI
Cláusula 30- Becas Para Los Hijos De Los Trabajadores	SI
Cláusula 31- Becas Para Empleados Que Cursan Estudios A Nivel Superior	SI
Cláusula 32- Permisos	SI
Cláusula 33- Primeros Auxilios	SI
Cláusula 34- Ascensos	SI
Cláusula 35- Deportes	SI
Cláusula 36- Seguro Social Obligatorio	SI
Cláusula 37 -Bonificación Y Permiso Por Nacimiento De Hijo	SI
Cláusula 38 -Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 39- Gastos Mortuorios	SI
Cláusula 40- Prestaciones En Caso De Fallecimiento	SI
Cláusula 41- Pago De Prestaciones De Incapacidad O Vejez	SI
Cláusula 42- Vivienda	SI
Cláusula 43- Seguro De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 44- Seguro De Vida	SI
Cláusula 45- Subsidio Familiar	SI
Cláusula 46- Útiles Escolares	SI
Cláusula 47- Contribución Para Actividades Sociales	SI
Cláusula 48- Fiesta Infantil De Fin De Año	SI
Cláusula 49- Contribución Día De La Secretarias	SI
Cláusula 50- Contribución Consulta Medica Donde No Exista IVSS	SI
<b>Cláusulas Sindicales</b>	
Cláusula 51- Permisos Sindicales	NO
Cláusula 52- Inmovilidad	NO
Cláusula 53- Contribución A La Federación	NO

<b>Tabla 5 (Cont.)</b>	
<b>Banco Interbank Convención Colectiva (1998-2000)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 54- Contribución 1º De Mayo	NO
Cláusula 55 Viáticos Directivos De La Federación Y Sindicatos Regionales	NO
Cláusula 56-Bono Único	NO

**Tabla 6**

**Banco de Venezuela Convención Colectiva (1994-1997)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas Sindicales:</b>	NO
Cláusula 1- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 2-Representante	NO
Cláusula 3-Contribución Para El Sindicato	NO
Cláusula 4- Deducciones De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 5- Carteleras Sindicales	NO
Cláusula 6 Edición Del Contrato Colectivo	NO
Cláusula 7- Procedimiento Conciliatorio	NO
Cláusula 8- Fuero Sindical	NO
Cláusula 9-Contribución Para La Celebración Del Primero De Mayo	NO
Cláusula 10- Permisos Y Contribuciones Para Eventos Sindicales De Carácter Internacional	NO
Cláusula 11-Permisos Y Contribución Para Eventos Sindicales De Carácter Regional O Nacional	NO
Cláusula 12-Permisos Para Directivos De La Federación	NO
Cláusula 13-Permisos Sindicales	NO
Cláusula 14-Permisos Y Viáticos Para Dirigentes De La Federación	NO
Cláusula 15-Contribución Para La Federación	NO
Cláusula 16-Permisos Para Actividades De La Federación	NO
Cláusula 17-Correspondencia Entre Las Partes	NO
Cláusula 18- Visitas A Los Lugares De Trabajo	NO
Cláusula 19- Local Y Mobiliario Para El Sindicato	NO
Cláusula 20- Nomina Del Personal	NO
<b>Cláusulas De Relación:</b>	NO
Cláusula 21- Aplicación Y Efecto Del Contrato	NO
Cláusula 22-Estabilidad	NO
Cláusula 23- Porcentaje De Personal Venezolano	NO
Cláusula 24- Acatamiento De Las Disposiciones Legales	NO
Cláusula 25- Jornada De Trabajo	NO

<b>Tabla 6 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1994-1997)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 26- Obligaciones Mutuas	NO
Cláusula 27 Constancia De Trabajo Y Referencias Del Trabajador	NO
Cláusula 28- Duración Y Vigencia Del Contrato	NO
Cláusula 29- Detención Policial	NO
Cláusula 30- Periodo De Prueba Para Personal A Contratar	NO
Cláusula 31- Creación De Cargos	NO
Cláusula 32- Permisos Al Personal	NO
Cláusula 33- Cargos Vacantes	NO
Cláusula 34- Sustituciones Temporales	NO
Cláusula 35- Sustituciones Definitivas	NO
Cláusula 36- Igualdad De Condiciones	NO
Cláusula 37 –Vigencia De Condiciones Y Normas Legales	NO
<b>Cláusulas Económico-Sociales</b>	
Cláusula 38 –Caja De Ahorros	SI
Cláusula 39- Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales	SI
Cláusula 40- Becas Escolares	SI
Cláusula 41- Ayuda Para Estudios De Los Empleados	SI
Cláusula 42- Permisos Para Empleados Estudiantes	SI
Cláusula 43- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 44- Contribución Para Gastos Mortuorios	SI
Cláusula 45- Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 46- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 47- Bonificación Por Manejo De Efectivo	SI
Cláusula 48- Bonificación Por Guardias Para Trabajadores Que Laboren En Días Feriados O De Descanso	SI
Cláusula 49- Permiso Y Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 50- Bonificación Por Antigüedad	SI
Cláusula 51- Seguro Social Obligatorio	SI
Cláusula 52- Reposo Pre Y Pot Natal	SI
Cláusula 53- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 54- Alquiler De Vehículo	SI
Cláusula 55-Póliza De Responsabilidad Civil	SI
Cláusula 56-Uniformes Y Equipos Para El Personal	SI
Cláusula 57-Permiso Por Fallecimiento De Familiares	SI
Cláusula 58- Bonificación Para Cobradores	SI
Cláusula 59- Actividades Deportivas Y Culturales	SI
Cláusula 60-Centros Deportivos Y Culturales	SI
Cláusula 61-Servicio Militar Obligatorio	SI
Cláusula 62- Jubilación	SI
Cláusula 63- Indemnización Por Incapacidad Permanente	SI

<b>Tabla 6 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1994-1997)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 64-Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad	SI
Cláusula 65-Preaviso Extra	SI
Cláusula 66- Gastos De Transporte	SI
Cláusula 67- Gastos De Alimentación	SI
Cláusula 68- Viáticos Y Gastos De Viaje	SI
Cláusula 69- Horas Extras	SI
Cláusula 70-Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores	SI
Cláusula 71- Bonificación Por Nacimiento De Hijos	SI
<b>Cláusula Económicas</b>	
Cláusula 72- Salario Mínimo	SI
Cláusula 73-Aumento De Sueldo	SI
Cláusula 74- Utilidades	SI
Cláusula 75- Bonificación Especial Anual	SI
Cláusula 76- Bonificación De Fin De Año	SI
Cláusula 77- Salario Familiar	SI
Cláusula 78- Disfrute De Vacaciones	SI
Cláusula 79-Bono Vacacional	SI
Cláusula 80 Cooperativa De Consumo	SI
Cláusula 81 Incentivos Por Producción	SI

**Tabla 7**

**Banco de Venezuela Convención Colectiva (1997-1999)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas Sindicales:</b>	NO
Cláusula 1- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 2-Representante	NO
Cláusula 3-Contribución Para El Sindicato	NO
Cláusula 4- Dedución De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 5- Carteleras Sindicales	NO
Cláusula 6 Edición Del Contrato Colectivo	NO
Cláusula 7- Procedimiento Conciliatorio	NO
Cláusula 8- Fuero Sindical	NO
Cláusula 9-Contribución Para La Celebración Del Primero De Mayo	NO
Cláusula 10- Permisos Y Contribuciones Para Eventos Sindicales De Carácter Internacional	NO
Cláusula 11-Permisos Y Contribución Para Eventos Sindicales De Carácter Regional O Nacional	NO

<b>Tabla 7 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1997-1999)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 12-Permisos Para Directivos De La Federación	NO
Cláusula 13-Permisos Sindicales	NO
Cláusula 14-Permisos Y Viáticos Para Dirigentes De La Federación	NO
Cláusula 15-permisos y viáticos para las reuniones de la federación	NO
Cláusula 16-Contribución Para La Federación	NO
Cláusula 17-Permisos Para Actividades De La Federación	NO
Cláusula 18-Correspondencia Entre Las Partes	NO
Cláusula 19- Visitas A Los Lugares De Trabajo	NO
Cláusula 20- Local Y Mobiliario Para El Sindicato	NO
Cláusula 21- Nomina Del Personal	NO
<b>Cláusulas De Relación:</b>	NO
Cláusula 22- Aplicación Y Efecto De la convención colectiva	NO
Cláusula 23-Estabilidad	NO
Cláusula 24- Porcentaje De Personal Venezolano	NO
Cláusula 25- Acatamiento De Las Disposiciones Legales	NO
Cláusula 26- Jornada De Trabajo	NO
Cláusula 27- Obligaciones Mutuas	NO
Cláusula 28 Constancia De Trabajo Y Referencias Del Trabajador	NO
Cláusula 29- Duración Y Vigencia Del Contrato	NO
Cláusula 30- Detención Policial	NO
Cláusula 31- Periodo De Prueba Para Personal A Contratar	NO
Cláusula 32- Creación De Cargos	NO
Cláusula 33- Permisos Al Personal	NO
Cláusula 34- Cargos Vacantes	NO
Cláusula 35- Sustituciones Temporales	NO
Cláusula 36- Sustituciones Definitivas	NO
Cláusula 37- Igualdad De Condiciones	NO
Cláusula 38 –Vigencia De Condiciones Y Normas Legales	NO
<b>Cláusulas Económico-Sociales</b>	
Cláusula 39 –Caja De Ahorros	SI
Cláusula 40- Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales	SI
Cláusula 41- Becas Escolares	SI
Cláusula 42- Ayuda Para Estudios De Los trabajadores	SI
Cláusula 43- Permisos Para Empleados Estudiantes	SI
Cláusula 44- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 45- Contribución Para Gastos Mortuorios	SI
Cláusula 46- Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 47- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 48- Bonificación Por Manejo De Efectivo	SI

<b>Tabla 7 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1997-1999)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 49- Bonificación Por Guardias Para Trabajadores Que Laboren En Días Feriados O De Descanso	SI
Cláusula 50- Permiso Y Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 51- Bonificación Por Antigüedad	SI
Cláusula 52- Seguro Social Obligatorio	SI
Cláusula 53- Reposo Pre Y Pot Natal	SI
Cláusula 54- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 55- Alquiler De Vehículo	SI
Cláusula 56-Póliza De Responsabilidad Civil	SI
Cláusula 57-Uniformes Y Equipos Para El Personal	SI
Cláusula 58-Permiso Por Fallecimiento De Familiares	SI
Cláusula 59- Bonificación Para Cobradores	SI
Cláusula 60- Actividades Deportivas Y Culturales	SI
Cláusula 61-Centros Deportivos Y Culturales	SI
Cláusula 62-Servicio Militar Obligatorio	SI
Cláusula 63- Jubilación	SI
Cláusula 64- Indemnización Por Incapacidad Permanente	SI
Cláusula 65-Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad	SI
Cláusula 66-Preaviso Extra	SI
Cláusula 67- Gastos De Transporte	SI
Cláusula 68- Gastos De Alimentación	SI
Cláusula 69- Viáticos Y Gastos De Viaje	SI
Cláusula 70- Horas Extras	SI
Cláusula 71-Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores	SI
Cláusula 72- Bonificación Por Nacimiento De Hijos	SI
<b>Cláusula Económicas</b>	
Cláusula 73- Salario Mínimo	SI
Cláusula 74-Aumento De Sueldo	SI
Cláusula 75- Utilidades	SI
Cláusula 76- Bonificación Especial Anual	SI
Cláusula 77- Bonificación De Fin De Año	SI
Cláusula 78- Salario Familiar	SI
Cláusula 79- Disfrute De Vacaciones	SI
Cláusula 80-Bono Vacacional	SI
Cláusula 81 Cooperativa De Consumo	SI
Cláusula 82 Incentivos Por Producción	SI

**Tabla 8****Banco de Venezuela Convención Colectiva (1999-2003)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas Sindicales:</b>	NO
Cláusula 1- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 2-Representante	NO
Cláusula 3-Contribución Para El Sindicato	NO
Cláusula 4- Deducción De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 5- Cartelera Sindicales	NO
Cláusula 6 Edición Del Contrato Colectivo	NO
Cláusula 7- Procedimiento Conciliatorio	NO
Cláusula 8- Fuero Sindical	NO
Cláusula 9-Contribución Para La Celebración Del Primero De Mayo	NO
Cláusula 10- Permisos Y Contribuciones Para Eventos Sindicales De Carácter Internacional	NO
Cláusula 11-Permisos Y Contribución Para Eventos Sindicales De Carácter Regional O Nacional	NO
Cláusula 12-Permisos Para Directivos De La Federación	NO
Cláusula 13-permisos y gastos de traslado de dirigentes sindicales	NO
Cláusula 14-Permisos Y Viáticos Para Dirigentes De La Federación	NO
Cláusula 15-permisos y gastos de traslado de dirigentes sindicales de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 16-permisos y gastos de traslado para las reuniones de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 17-Contribución Para La Federación, y el sindicato único	NO
Cláusula 18-permisos o licencias para actividades sindicales de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 19-Correspondencia Entre Las Partes	NO
Cláusula 20- Visitas A Los Lugares De Trabajo	NO
Cláusula 21- Local Y Mobiliario Para El Sindicato	NO
Cláusula 22- Nomina Del Personal	NO
<b>Cláusulas De Relación:</b>	NO
Cláusula 23- Aplicación Y Efecto De la convención colectiva	NO
Cláusula 24-exclusión de trabajadores de dirección o representantes del patrono, y de confianza	NO
Cláusula 25-Estabilidad	NO
Cláusula 26- Porcentaje De Personal Venezolano	NO
Cláusula 27- Acatamiento De Las Disposiciones Legales	NO
Cláusula 28- Jornada y horario de trabajo	NO
Cláusula 29- Obligaciones Mutuas	NO
Cláusula 30 Constancia De Trabajo	NO

<b>Tabla 8 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1999-2003)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 31- Duración Y Vigencia de la convención colectiva de trabajo	NO
Cláusula 32- Detención Policial	NO
Cláusula 33- Periodo De Prueba Para Personal A Contratar	NO
Cláusula 34- Creación De Cargos	NO
Cláusula 35- Permisos Al Personal	NO
Cláusula 36- Cargos Vacantes	NO
Cláusula 37- Sustituciones Temporales	NO
Cláusula 38- Sustituciones Definitivas	NO
Cláusula 39- Igualdad De Condiciones	NO
Cláusula 40 –Vigencia De Condiciones Y Normas Legales	NO
<b>Cláusulas Económico-Sociales</b>	NO
Cláusula 41 –Caja De Ahorros	SI
Cláusula 42- Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales	SI
Cláusula 43- Becas Escolares	SI
Cláusula 44- becas Para Estudios De Los trabajadores	SI
Cláusula 45- Permisos Para Empleados Estudiantes	SI
Cláusula 46- Ayuda Para Útiles Escolares	SI
Cláusula 47- Contribución Para Gastos Mortuorios	SI
Cláusula 48- Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 49- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 50- Bonificación Por Manejo De Efectivo	SI
Cláusula 51- Bonificación Por Guardias Para cajeros Que Laboren En Días Feriados O De Descanso	SI
Cláusula 52- Permiso Y Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 53- Bonificación Por Antigüedad	SI
Cláusula 54- Seguro Social Obligatorio	SI
Cláusula 55- Reposo Pre Y Post Natal	SI
Cláusula 56- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 57- Alquiler De Vehículo	SI
Cláusula 58-Póliza De Responsabilidad Civil	SI
Cláusula 59-Uniformes Y Equipos Para El Personal	SI
Cláusula 60-Permiso Por Fallecimiento De Familiares	SI
Cláusula 61- Bonificación Para Cobradores	SI
Cláusula 62- Actividades Deportivas Y Culturales	SI
Cláusula 63-Centros Deportivos Y Culturales	SI
Cláusula 64-Servicio Militar Obligatorio	SI
Cláusula 65- Jubilación	SI
Cláusula 66- Indemnización Por Incapacidad Permanente	SI

<b>Tabla 8 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (1999-2003)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 67-Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad	SI
Cláusula 68-Preaviso Extra	SI
Cláusula 69- Gastos De Transporte	SI
Cláusula 70- Gastos De Alimentación	SI
Cláusula 71- Viáticos Y Gastos De Viaje	SI
Cláusula 72- Horas Extras	SI
Cláusula 73-Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores	SI
Cláusula 74- Bonificación Por Nacimiento De Hijos	SI
Cláusula 75- Salario Mínimo	SI
Cláusula 76-Aumento De Sueldo	SI
Cláusula 77- de la participación en los beneficios. (Utilidades)	SI
Cláusula 78- Bonificación Especial Anual	SI
Cláusula 79- Bonificación De Fin De Año	SI
Cláusula 80- Subsidio Familiar	SI
Cláusula 81- Disfrute De Vacaciones	SI
Cláusula 82-Bono Vacacional	SI
Cláusula 83- Cooperativa De Consumo	SI
Cláusula 84-Incentivos Por Producción	SI

**Tabla 9**

**Banco de Venezuela Convención Colectiva (2003-2006)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas Sindicales:</b>	NO
Cláusula 1- Reconocimiento Sindical	NO
Cláusula 2-Representante	NO
Cláusula 3-Contribución Para El Sindicato	NO
Cláusula 4- Deducción De Cuotas Sindicales	NO
Cláusula 5- Cartelera Sindicales	NO
Cláusula 6- Edición Del Contrato Colectivo	NO
Cláusula 7- Procedimiento Conciliatorio	NO
Cláusula 8- Fuero Sindical	NO
Cláusula 9- Contribución Para La Celebración Del Primero De Mayo	NO
Cláusula 10- Permisos Y Contribuciones Para Eventos Sindicales De Carácter Internacional	NO
Cláusula 11- Permisos Y Contribución Para Eventos Sindicales De Carácter Regional O Nacional	NO
Cláusula 12- Permisos Para Directivos De La Federación	NO

<b>Tabla 9 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (2003-2006)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 13- permisos y gastos de traslado de dirigentes sindicales	NO
Cláusula 14- permisos y gastos de traslado de dirigentes sindicales de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 15- permisos y gastos de traslado para las reuniones de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 16- Contribución Para La Federación, y el sindicato único	NO
Cláusula 17- permisos o licencias para actividades sindicales de la federación y del sindicato único	NO
Cláusula 18- Correspondencia Entre Las Partes	NO
Cláusula 19- Visitas A Los Lugares De Trabajo	NO
Cláusula 20- Local Y Mobiliario Para El Sindicato	NO
Cláusula 21- Nomina Del Personal	NO
<b>Cláusulas De Relación:</b>	NO
Cláusula 22- Aplicación Y Efecto De la convención colectiva	NO
Cláusula 23- exclusión de trabajadores de dirección o representantes del patrono, y de confianza	NO
Cláusula 24- Estabilidad	NO
Cláusula 25- Porcentaje De Personal Venezolano	NO
Cláusula 26- Acatamiento De Las Disposiciones Legales	NO
Cláusula 27- Jornada y horario de trabajo	NO
Cláusula 28- Obligaciones Mutuas	NO
Cláusula 29- Constancia De Trabajo	NO
Cláusula 30- Duración Y Vigencia de la convención colectiva de trabajo	NO
Cláusula 31- Detención Policial	NO
Cláusula 32- Periodo De Prueba Para Personal A Contratar	NO
Cláusula 33- Creación De Cargos	NO
Cláusula 34- Permisos Al Personal	NO
Cláusula 35- Cargos Vacantes	NO
Cláusula 36- Sustituciones Temporales	NO
Cláusula 37- Sustituciones Definitivas	NO
Cláusula 38- Igualdad De Condiciones	NO
Cláusula 39 – Vigencia De Condiciones Y Normas Legales	NO
<b>Cláusulas Económico-Sociales</b>	<b>SI</b>
Cláusula 40 – Caja De Ahorros	<b>SI</b>
Cláusula 41- Plazo Para Pago De Prestaciones Sociales	<b>SI</b>
Cláusula 42- Becas Escolares	<b>SI</b>
Cláusula 43- becas Para Estudios De Los trabajadores	<b>SI</b>
Cláusula 44- Permisos Para Empleados Estudiantes	<b>SI</b>
Cláusula 45- Ayuda Para Útiles Escolares	<b>SI</b>

<b>Tabla 9 (Cont.)</b>	
<b>Banco de Venezuela Convención Colectiva (2003-2006)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 46- Contribución Para Gastos Mortuorios	SI
Cláusula 47- Indemnización Por Fallecimiento Del Trabajador	SI
Cláusula 48- Plan De Vivienda	SI
Cláusula 49- Bonificación Por Manejo De Efectivo	SI
Cláusula 50- Bonificación Por Guardias Para cajeros Que Laboren En Días Feriados O De Descanso	SI
Cláusula 51- Permiso Y Bonificación Por Matrimonio	SI
Cláusula 52- Bonificación Por Antigüedad	SI
Cláusula 53- Seguro Social Obligatorio	SI
Cláusula 54- Reposo Pre Y Post Natal	SI
Cláusula 55- Póliza De Hospitalización, Cirugía Y Maternidad	SI
Cláusula 56- Alquiler De Vehículo	SI
Cláusula 57- Póliza De Responsabilidad Civil	SI
Cláusula 58- Uniformes Y Equipos Para El Personal	SI
Cláusula 59- Permiso Por Fallecimiento De Familiares	SI
Cláusula 60- Bonificación Para Cobradores	SI
Cláusula 61- Actividades Deportivas Y Culturales	SI
Cláusula 62- Centros Deportivos Y Culturales	SI
Cláusula 63- Servicio Militar Obligatorio	SI
Cláusula 64- Jubilación	SI
Cláusula 65- Indemnización Por Incapacidad Permanente	SI
Cláusula 66- Conclusión Del Contrato De Trabajo Por Razones De Edad	SI
Cláusula 67- Preaviso Extra	SI
Cláusula 68- Gastos De Transporte	SI
Cláusula 69- Gastos De Alimentación	SI
Cláusula 70- Viáticos Y Gastos De Viaje	SI
Cláusula 71- Horas Extras	SI
Cláusula 72- Presente Navideño Para Los Hijos De Los Trabajadores	SI
Cláusula 73- Bonificación Por Nacimiento De Hijos	SI
Cláusula 74- Salario Mínimo	SI
Cláusula 75- Aumento De Sueldo	SI
Cláusula 76- de la participación en los beneficios. (Utilidades)	SI
Cláusula 77- Bonificación Especial Anual	SI
Cláusula 78- Bonificación De Fin De Año	SI
Cláusula 79- Subsidio Familiar	SI
Cláusula 80- Disfrute De Vacaciones	SI
Cláusula 81- Bono Vacacional	SI
Cláusula 82- Cooperativa De Consumo	SI
Cláusula 83- Incentivos Por Producción	SI

**Tabla 10**  
**Banco Caracas Convenio Colectivo (1995-1998)**

<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
<b>Cláusulas generales:</b>	NO
Cláusula 1- definiciones	NO
Cláusula 2- Cargos excluidos de la aplicación de este convenio	NO
Cláusula 3- Extensión territorial del convenio	NO
Cláusula 4- Condiciones de trabajo existentes	NO
Cláusula 5- Estabilidad	NO
Cláusula 6- duración del convenio	NO
Cláusula 7- reforma legal	NO
Cláusula 8- detenciones	NO
<b>Cláusula económica:</b>	NO
Cláusula 9- Aumento de salario	SI
Cláusula 10- Horas extraordinarias	SI
Cláusula 11- Vacaciones	SI
Cláusula 12- Utilidades	SI
Cláusula 13- Bonificación por tiempo de servicios	SI
Cláusula 14- Pago de comida y transporte por trabajo en horas extraordinarias	SI
Cláusula 15- Transporte y viáticos por razones de traslado	SI
Cláusula 16- Incentivo a la constancia	SI
Cláusula 17- Aporte caja de ahorro	SI
<b>Cláusulas socioeconómicas</b>	
Cláusula 18- Incapacidad permanente	SI
Cláusula 19- Seguro social	SI
Cláusula 20- Seguro de vida	SI
Cláusula 21- Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad	SI
Cláusula 22- Maternidad	SI
Cláusula 23- Bonificación por nacimiento de hijos	SI
Cláusula 24- Centro de asistencia medica	SI
Cláusula 25- Matrimonio	SI
Cláusula 26- Fallecimiento	SI
Cláusula 27- Actividades deportivas y sociales	SI
Cláusula 28- Contribución a la caja de ahorros	SI
Cláusula 29- Política de vivienda	SI
Cláusula 30- Subsidio familiar	SI
Cláusula 31- Útiles escolares	SI
Cláusula 32- Permisos remunerados a empleados del banco	SI
Cláusula 33- Servicio militar obligatorio	SI
Cláusula 34- Comedor	SI
<b>Cláusulas profesionales:</b>	NO
Cláusula 35- Especialización técnica o gremial	NO

<b>Tabla 10 (Cont.)</b>	
<b>Banco Caracas Convenio Colectivo (1995-1998)</b>	
<b>CLÁUSULAS – DESCRIPCIÓN (UNIVERSO)</b>	<b>(MUESTRA) ESCOGIDA</b>
Cláusula 36- Constancia de empleo	NO
Cláusula 37- Carnet	NO
Cláusula 38- Uniformes	NO
Cláusula 39 – Premios de eficiencia para cajero	NO
<b>Cláusulas sindicales:</b>	NO
Cláusula 40 – Reconocimiento sindical	NO
Cláusula 41- Permisos remunerados a miembros de la junta directiva	NO
Cláusula 42- Cuotas de asociación	NO
Cláusula 43- Cartelera	NO
Cláusula 44- Contribución a la asociación	NO
Cláusula 45- Deducciones autorizado por los empleados	NO
Cláusula 46- Estado del personal	NO
Cláusula 47- Fuero sindical	NO
Cláusula 48- Correspondencia.	NO