

**II CONVENCIÓN COLECTIVA DE
TRABAJO SUSCRITA EN EL MARCO DE
REUNION DE NORMATIVA LABORAL
PARA LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LAS
UNIVERSIDADES NACIONALES E
INSTITUTOS Y COLEGIOS
UNIVERSITARIOS 2010 – 2012.**

CAPÍTULO I DEFINICIONES

CLÁUSULA 1: Definiciones.

Para la correcta interpretación y aplicación se convienen en el uso de las siguientes definiciones para todos los efectos legales de la presente Convención Colectiva, a saber:

1. Empleador: Se refiere a la República Bolivariana de Venezuela por órgano del Ministerio del Poder popular para la Educación Universitaria y las Universidades Nacionales, cuyos representantes, debidamente autorizados suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo.

2. LA FEDERACIÓN: Denominación de la Federación de Trabajadores Administrativos de Educación Superior de Venezuela, identificada por las siglas FETRAESUV.

3. SINDICATOS SIGNATARIOS: Se refiere a todas las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas por los Trabajadores Administrativos de las Universidades y los Institutos Tecnológicos y Colegios Universitarios de Venezuela, que se encuentren afiliadas a la Federación de Trabajadores Administrativos de Educación Superior de Venezuela (FETRAESUV).

4. LAS PARTES: Este término está referido a los sujetos que suscriben la presente Convención Colectiva, por la parte empleadora El Empleador; y por la parte trabajadora La Federación, en representación de los trabajadores administrativos al servicio de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios

5. CONVENCIÓN COLECTIVA: Este término se refiere al presente documento, discutido y aprobado por las partes para regular entre ellas las normas y condiciones de trabajo a las cuales éstas se someterán, debidamente depositado ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo.

6. TRABAJADOR ADMINISTRATIVO: Se refiere al personal Profesional, Técnicos, de Apoyo, y de Servicios, Fijos y Contratados; que cumplen funciones administrativas en las Universidades, Institutos, Tecnológicos y Colegios Universitarios y el personal que paso a la condición de Jubilados y Pensionados.

7. SOBREVIVIENTE: Se refiere a los familiares de los Trabajadores que pasan a gozar de una pensión económica al morir el trabajador ya sea activo, jubilado o pensionado.

8. AFILIADOS: Se refiere a los Trabajadores Administrativos, Activos, Contratados, Jubilados o Pensionados por Incapacidad, inscritos en las organizaciones sindicales, afiliadas a la Federación de Trabajadores Administrativos de Educación Superior de Venezuela.(FETRAESUV) y otras Federaciones.

9. SALARIO INTEGRAL: SALARIO INTEGRAL: Para los efectos de esta Convención, este término se refiere a la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio, de conformidad con el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, incluyendo la alícuota (cuota parte) del bono vacacional y/o recreacional, según la condición de activo, jubilado o pensionado, bono de fin de año, 10% caja de ahorro y aquellos conceptos que convengamos en reconocer en lo adelante en esta negociación como sueldo. Para la estimación de este Sueldo ninguno de los conceptos que los integran producirán efectos sobre sí mismo.

10. SALARIO NORMAL: Para los efectos de esta Convención, este término se refiere a la remuneración mensual y permanente que recibe el Trabajador, y aquellos conceptos que convengamos en reconocer en lo adelante en esta negociación como sueldo. Para la estimación de este Sueldo ninguno de los conceptos que los integran producirán efectos sobre sí mismo.

11. REPRESENTANTES: Este término está referido a quienes actúan por nombre y cuenta de cada una de las partes, y las Juntas Directivas de los Sindicatos afiliados signatarios de la presente convención.

12. PARIENTES: se refiere a todo familiar del Trabajador Administrativo hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y/o colaterales, ascendientes, incluyendo padres por crianza y descendientes, incluyendo hijos por adopción.

CAPÍTULO II AMBITO Y APLICABILIDAD

CLAUSULA 2: ÁMBITO Y APLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN

El empleador conviene a partir de la presente Convención Colectiva, amparar a todos los Trabajadores Administrativos, Fijos, Jubilados, Pensionados, Sobrevivientes y Contratados de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y Universidades Nacionales afiliados o no a la Federación de Trabajadores Administrativos de la Educación Superior de Venezuela (FETRAESUV), regirán las situaciones y condiciones laborales comunes a todo el personal mencionado de conformidad con lo previsto en el artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo y los Artículos 88 y 91 de la Constitución Nacional, buscando unificar las condiciones laborales existentes en la rama de actividad de Educación Universitaria. En ningún caso su aplicación podrá desmejorar los derechos contenidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, Actas Convenios, acuerdos entre partes, normas y disposiciones que existen previamente a su aprobación, de acuerdo a lo pautado en el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

CAPÍTULO III RELACIONES SINDICALES

CLÀUSULA 3: RECONOCIMIENTO DE LAS FEDERACIONES Y DE LOS SINDICATOS

El Empleador reconocerá esta convención colectiva como marco jurídico sobre los acuerdos con las **FEDERACIONES** y cada uno de los **SINDICATOS**, legítimos representantes de los trabajadores Administrativos y aceptará como sus representantes a las instancias directivas nacionales de las federaciones y a las juntas directivas de cada sindicato.

CLÀUSULA 4: FUERO SINDICAL

Los Directivos, Delegados Sindicales tanto de las Federaciones y de los Sindicatos afiliados y adherentes, gozarán de inamovilidad, amparados en el Artículo 95 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y en los Artículos 449,451 y 452 de la Ley Orgánica del Trabajo

CLÀUSULA 5: PERMISOS SINDICALES.

El Empleador reconoce permiso remunerado hasta un máximo de ciento noventa y dos (192) días laborales no acumulables para las Directivas de las Federaciones. Estos permisos tendrán validez durante el tiempo que dure la gestión de los Directivos. También el empleador reconoce permiso remunerados a los Directivos de los Sindicatos Signatarios de la siguiente manera:

▣ Sindicatos con más de cuatro mil (4000) trabajadores afiliados, permiso remunerado para quince (15) Directivos Sindicatos que tengan entre tres mil novecientos noventa y nueve (3999), a un mil novecientos noventa y nueve (1999) trabajadores afiliados, permiso remunerado para nueve (09) Directivos.

▣ Sindicatos que tengan entre novecientos noventa y nueve (999) a cien (100) trabajadores afiliados, permiso remunerado para nueve (09) Directivos. Sindicatos que tengan menos de noventa y nueve (99) trabajadores afiliados, permiso remunerado para cinco (05) Directivos

La Federación deberá proporcionar al empleador los nombres de los Directivos que le corresponde estos permisos. El Empleador garantizará todos los beneficios y derechos a los trabajadores que se le otorguen estos permisos y el regreso a su cargo u otro de mayor jerarquía cuando finalice el permiso respectivo. Todos estos permisos tendrán validez durante el tiempo que dure la gestión de los Directivos Sindicales.

CLÀUSULA 6: PERMISO PARA PROCESOS ELECTORALES.

El Empleador se compromete a otorgar permiso remunerado hasta un máximo de ochenta y ocho (88) días laborales, a las comisiones electorales de la Federación y de los Sindicatos, cuando sean convocados procesos electorales o revocatorios contados a partir del inicio del proceso respectivo.

CLÀUSULA 7: LOCAL DE LA FEDERACIÓN.

El Empleador se compromete a dotar un local ubicado en la ciudad de Caracas, que debe reunir condiciones adecuadas para el funcionamiento de la Federación, igualmente se compromete a mantener o dotar de local a los Sindicatos signatarios. De la misma forma se compromete a dotar de personal administrativo y obrero y del mobiliario necesario para su funcionamiento.

CAPÍTULO IV

DERECHOS POLÍTICOS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

CLÀUSULA 8: DEMOCRACIA PROTAGÓNICA UNIVERSITARIA.

El empleador se compromete a cumplir con los Principios Constitucionales de participación como derecho fundamental que debe sustentar el Estado Venezolano y con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación. El Empleador reconocerá la participación de los Trabajadores Administrativos con el derecho de elegir y ser elegido

CLÀUSULA 9: TRANSFORMACION UNIVERSITARIA.

El Empleador se compromete a otorgar la participación activa de los trabajadores administrativos y a sus organizaciones sindicales en el proceso de discusión de la transformación universitaria incluyéndoles en las comisiones respectivas.

CLÀUSULA 10: CO-GOBIERNO UNIVERSITARIO.

El Empleador se compromete a incluir dos (02) representantes de los Trabajadores Administrativos en los organismos de co-gobierno universitario con derecho a voz y voto. Esto en cumplimiento con los Principios Constitucionales de participación como derecho fundamental que debe sustentar el Estado Venezolano y de conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica de Educación.

PARÁGRAFO ÚNICO

Los representantes al co-gobierno universitario serán elegidos en votación directa y secreta.

CAPÍTULO V

DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO RÉGIMEN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

CLÀUSULA 11: JORNADA LABORAL.

El Empleador continuará reconociendo las definiciones de los horarios de trabajo con relación a la duración y naturaleza de la jornada laboral, que se exponen a continuación: ☐

Horario Diurno: Comprendido entre las 06:00 a.m. y las 06:00 p.m.

Horario Nocturno: Comprendido entre las 06:00 pm y las 06:00 a.m.

Horario Mixto: Es el laborado entre horas diurnas y horas nocturnas

Horario Corrido: Es el comprendido por siete (07) horas corridas con una (01) hora de almuerzo, no computable a las siete (07) horas.

Horario Asistencial: Es laborado durante seis (06) horas continuas diarias en las áreas de salud y educación.

Igualmente el empleador continuará reconociendo la jornada laboral de treinta y cinco (35) horas semanales, que serán la base en los acuerdos entre la partes para establecer la jornada laboral.

De la misma forma el empleador garantizará transporte, para todos los trabajadores que laboran fuera de las áreas universitarias en zonas rurales y en aquellos casos que no sea garantizado el transporte, se le concederá una hora diaria para ida y regreso al trabajo y su casa y viceversa, siendo computada como hora trabajada.

CLÀUSULA 12: INGRESOS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL

El Empleador se compromete a realizar los ingresos de personal fijo o contratado y ascensos de los Trabajadores Administrativos de acuerdo a lo dispuesto para la materia en la el régimen de administración de personal y el sistema de desarrollo de carrera, siempre respetando el beneficiar al trabajador.

Igualmente la representación sindical tiene el derecho de participar, controlar y supervisar el cumplimiento de esta cláusula, las universidades e Institutos y colegios universitarios se obligan a recibir y corregir las observaciones a que hubiese lugar, en caso de un ingreso o ascenso que no cumpla con los términos aquí exigidos se compromete a suspenderlo de inmediato, hasta tanto se aclare la situación.

Cuando el Trabajador Administrativo desempeñe un cargo de mayor jerarquía en condiciones de encargado o suplencia, tiene derecho a percibir la diferencia de sueldo del cargo ocupado. No pudiendo ser regresado a su puesto primitivo si ha cumplido un lapso mayor a 180 días en el cargo en cuestión.

PARÀGRAFO ÚNICO

Los cargos de responsabilidad, supervisión, coordinación y jefaturas en las áreas de administración deben ser desempeñados por Trabajadores Administrativos.

CLÀUSULA 13: CARGOS VACANTES

El Empleador se comprometen en que los cargos dejados vacantes por promoción, ascenso, jubilación, pensión, retiro o muerte, es decir, los que por las razones anteriores dejen liberado un código en el Registro de Asignación de Cargos, serán ocupados por los Trabajadores Administrativos activos de las mismas instituciones universitarias, a través de los concursos internos y externos en un lapso no mayor de tres (03) meses. La Universidad a los efectos de proveer los cargos vacantes y los nuevos cargos que se crearen, tomará en consideración lo siguiente: □ La mayor antigüedad en el servicio. Los estudios de técnico, tercer, cuarto y quinto nivel, los cursos que haya realizado y/o los trabajos presentados en relación con la ocupación que se trate Los méritos en el trabajo: responsabilidad, puntualidad, asiduidad y eficacia. La verificación de la aptitud para cumplir con los requerimientos del cargo vacante.

CLÀUSULA 14: PERSONAL CONTRATADO PARA CUBRIR CARGOS VACANTES DE CARÁCTER PERMANENTE

El Empleador se compromete en que los cargos dejados vacantes de carácter permanente, se le aplicará lo establecido en la Cláusula N° 13 Cargos Vacantes, y de agotarse esta instancia y siguiera vacante, el Empleador se compromete a ingresar a la nómina cumpliendo con el concurso respectivo en condición de Trabajador Administrativo, que habiendo sido contratado para cubrir funciones vacantes de interés permanente y hayan superado el período de prueba no mayor de tres (03) meses.

CLÀUSULA 15: PERÍODO DE PRUEBA

Las partes convienen en que los Trabajadores que ingresen a las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios a un cargo fijo, para optar a éste de manera permanente tendrán un período de prueba no mayor de tres (03) meses, durante el cual serán evaluados. De este período de prueba será notificado por escrito al Trabajador por su superior inmediato, en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles a partir de los cuales, de resultar positiva la evaluación pasará a ser Trabajador Administrativo fijo (activo) y de ser negativa la evaluación, será retirado de la Institución.

CLÀUSULA 16: TRANSFERENCIAS ENTRE ÀREAS DE TRABAJO

El Empleador, conviene a partir de la firma y depósito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en dar derecho preferencial para transferencias a aquellos Trabajadores Administrativos que lo soliciten, cuando por necesidades de servicios el empleador necesite realizar el traslado de un trabajador, éste debe realizarlo de mutuo acuerdo. Ninguna transferencia desmejorará las condiciones laborales del trabajador.

PARÀGRAFO ÚNICO

El empleador se compromete a facilitar los cambios de trabajadores entre Universidades y/o Institutos y Colegios Universitarios.

CLÀUSULA 17: EVENTOS PROFESIONALES

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, otorgar un aporte del cinco por ciento (5%) de la nómina integral anual del trabajador administrativo en cada Universidad para sufragar los gastos que se requieran para los siguientes conceptos: (estudios de pregrado, postgrado, doctorado, asistencia a foros, conferencias, congresos, simposios, cursos de capacitación). Sean estos de carácter nacional e internacional

CLÁUSULA 18: MANTENIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El Empleador conviene en que a ningún trabajador se le podrá efectuar rebaja de sueldo, de categoría de cargo, ni desmejoramiento desmejoras en sus condiciones de trabajo.

CLÁUSULA 19: DISFRUTE VACACIONAL

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a conceder a los Trabajadores Administrativos que prestan servicios en las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, un disfrute vacacional de cuarenta y cinco (45) días hábiles distribuidos en el calendario académico de cada Institución Universitaria entre los meses de Julio, agosto, septiembre, diciembre y enero de acuerdo a sus necesidades. Queda entendido que en aquellos casos que sea necesaria la permanencia de uno o más trabajadores para garantizar el funcionamiento normal de la Institución o el cumplimiento de una tarea específica inherente a las funciones del trabajador, deberá ser acordado entre las partes por lo menos con treinta (30) días de anticipación.

Queda entendido que los reposos médicos y los descansos pre y post natal, no son computables al período vacacional.

CLÁUSULA 20: DIAS DE ASUETO

El Empleador seguirá reconociendo como días de asueto para los Trabajadores Administrativos de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, **el lunes y martes de Carnaval; lunes, martes y miércoles de semana santa; 01 de Mayo y los días de asuetos regionales; el 19 de Marzo día del Trabajador Administrativo Universitario y el 30 de Septiembre día de la Secretaria, 24 y 31 de Diciembre.** Igualmente se compromete a pagar a través de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, la cantidad de 4% de la nomina mensual integral por cada uno de los Trabajadores Administrativos a fin de sufragar los gastos necesarios para la celebración del día del empleado, y 4% de la nomina mensual integral por cada uno de los Trabajadores Administrativos para el día de la secretaria, dichos montos se pagaran al sindicato respectivo durante los meses de Febrero y Septiembre de cada año

CLAUSULA 21: PROGRAMA DE PREPARACION PARA LA JUBILACION

El Empleador se compromete a implementar y financiar en las Universidades, Colegios Universitarios e Institutos Tecnológicos, un plan integral anual de preparación para la jubilación o retiro, que debe comenzar de manera continua a partir de los 23 años de servicio de cada trabajador, que permita readecuar su proyecto de vida a la nueva situación, considerando el plano social e individual y propiciando el pase de la instancia productiva, estructurada alrededor de la actividad laboral al plano creativo, en función de mantener los sentimientos de identidad y autoestima en nuevos espacios de socialización alternativa, para el aprendizaje y aceptación del paso de una etapa biológica y emocional a otra, con naturalidad y sin traumas que puedan provocar algunos trastornos como: sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, inutilidad y confusión, que en muchos casos ocasiona la pérdida de la autoestima y estados depresivos.

CLAUSULA 22: CONDICIONES ESPECIALES PARA LA JUBILACION POR RAZONES DE SALUD, PREVENCION, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se rebajará del tiempo requerido para su jubilación, un mes por cada año laborado a los trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios en jornadas y ambientes laborales donde estén expuestos de manera directa y permanente a: equipos de radiación electromagnético, Rayos X, Fotocopiado, Imprenta, Litografía, Telefonía; y sustancias químicas irritantes, mutagénicas, tóxicas, depresoras, venenos sistémicos, asfixiantes, teratogénicos, cancerígenas y cualquier otra sustancia que determine la OMS Y OPS, o los Convenios Internacionales de OIT, que impliquen factores de riesgo para la generación de enfermedades ocupacionales y sean nocivos a la salud; ambientes laborales de las bibliotecas y archivos donde existen condiciones de proliferación de actividad biológica y fúngica que son susceptibles de generación de microorganismos como: hongos, bacterias y esporas y acumulación de polvo; jornadas laborales nocturnas que generan desajustes del ritmo circadiano, astenia física y mental, vejes prematura, irritabilidad, intolerancia ante los problemas y patologías neuropsiquiátricas y cardiovasculares. Estarán amparados en esta Cláusula, los Radiólogos, Auxiliares de Radiología, Citotecnólogos, Histotecnólogos, Químicos, Bioanalistas, Odontólogos, Higienistas dentales, Litógrafos, Reprógrafos, Personal de Sala de Autopsia y Cadáveres, trabajadores y trabajadoras de Bibliotecas y Archivos que hayan estado expuestos de manera permanente directa a la manipulación de colecciones bibliográficas y documentales susceptibles de actividad biológica y fúngica, recepcionistas telefónicas, trabajadores que laboren en jornadas nocturnas, o labores de alto riesgo o alturas elevadas como: electricistas, lumineros, tramoyeros, sonidistas, restauradores de obras de arte que utilicen andamios, así como aquellos trabajadoras o trabajadores que por razones de servicio desempeñen tareas donde estén igualmente expuesto de manera directa y permanente a estos equipos, sustancias químicas, jornadas nocturnas y de alto riesgo o altura. Cuando alguno de estos trabajadores o trabajadoras, cambien de actividad laboral, se les prorrateará su tiempo de servicio en las actividades de riesgo antes señaladas, a los efectos de su sumatoria para el tiempo de jubilación.

CLÁUSULA 23: JUBILACIONES

El Empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, con fundamento en el principio de equivalencias en las mismas condiciones de las universidades nacionales en conceder la jubilación a los Trabajadores Administrativos de los de los Institutos y Colegios Universitarios que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública cualquiera sea su edad, siempre y cuando hayan prestado por lo menos diez (10) años de servicio en los Institutos y Colegios Universitarios

PARÀGRAFO ÚNICO

Este beneficio se hará efectivo a partir del año 2001. Aprobado en Consejo de Ministros en cuenta N° 1033 del 31-05-2000, Acta 39 de fecha 08-06-2000.

CLÀUSULA 24: BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES JUBILADOS, PENSIONADOS Y SOBREVIVIENTES

El Empleador se compromete a continuar reconociendo los beneficios aprobados en esta convención, sin desmejorar los beneficios socioeconómicos contractuales y legales de los Jubilados, Pensionados y Sobrevivientes, de conformidad con el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

CLÀUSULA 25: SISTEMA DE DESARROLLO DE CARRERA.

Las partes acuerdan implementar un Sistema de Desarrollo de Carrera, para las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios fundamentado sobre las siguientes bases:

Crecimiento Horizontal: Estará sustentado sobre la base de la Evaluación Anual del Desempeño, que contempla un incremento del 5% según los resultados de dicha evaluación, para el cual se elaborará el reglamento respectivo.

Crecimiento Vertical: Basado en una escala de 5 niveles, que contendrá un porcentaje de 20% entre niveles y se ascenderá cada cuatro (4) años al trabajador a un cargo de mayor jerarquía, que permitirá un ajuste salarial automático. Estará sustentado sobre la base de evaluación integral curricular y la evaluación anual del desempeño, para el cual se elaborará el reglamento respectivo.

Crecimiento Transversal: Estará sustentado en la estructura interna de cargos de la universidad producto de jubilaciones, pensiones, retiro, muerte y nuevos cargos creados, para el cual se elaborará el reglamento respectivo.

Se generara un nuevo tabulador para la aplicación de este sistema.

PARAGRAFO UNICO

El empleador conviene a partir de la firma y deposito de la presente convención reconocer el tiempo de servicio prestado al gremio en cualquiera de los cargos principales y suplentes de la Juntas Directivas de los Sindicatos afiliado y adherente de las Universidades, Institutos y Colegios

Universitarios al momento de aplicar el Sistema de desarrollo de Carrera en el crecimiento vertical.

CLÀUSULA 26: PERSONAL CONTRATADO

El Empleador se compromete a ingresar a la nómina ordinaria al trabajador contratado que en un lapso de tres (03) meses haya cumplido con su período de prueba y su evaluación haya sido satisfactoria.

CLÀUSULA 27: TRABAJO VOLUNTARIO.

El Empleador se compromete a brindar todo el apoyo necesario a la Federación y organizaciones sindicales signatarias, para que éstas puedan organizar brigadas de trabajadores voluntarios y la participación en las diferentes misiones sociales y en la activar en la Milicia.

CLÀUSULA 28: LABOR COMUNITARIA

El Empleador conviene en garantizar los recursos económicos y logística necesaria para que sus trabajadores puedan realizar labores comunitarias durante el primer semestre del año, a través de las Instituciones Universitarias, bajo la coordinación de los Sindicatos signatarios, previa presentación del proyecto respectivo.

CAPÍTULO VI SALUD, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CLÀUSULA 29: SERVICIO MÈDICO HCM

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a mantener el beneficio del Seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad, a través de fondos administrados, para asegurar al trabajador administrativo y sus beneficiarios. A tal efecto, se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) el monto de cobertura del fondo por cada año de vigencia de la presente convención.

Así mismo El Empleador se compromete, en un plazo de sesenta (60) días, a actualizar las datas de los trabajadores y sus beneficiarios con el objeto de realizar los ajustes económicos pertinentes, y luego mantenerla al día.

Para la Administración del fondo se constituirá una comisión paritaria entre las partes.

CLÀUSULA 30: SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a mantener el beneficio de Seguro de Vida y Accidentes Personales, a través de una póliza o fondo administrado que ampare a los trabajadores administrativos de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios y sus parientes beneficiarios, incluyendo las cargas extras y/o su carga familiar. A tal efecto se incrementará en un cien por ciento (100%) el monto actual por Vida y se incrementa en un cien por ciento (100%) el monto actual para Accidentes Personales, por cada año de vigencia de la presente convención.

Asimismo el Empleador se compromete, en un plazo de sesenta (60) días, a actualizar la data de los trabajadores y sus beneficiarios con el objeto de realizar los ajustes económicos pertinentes y así mantenerla actualizada.

La selección de la empresa Aseguradora o Administradora la realizará cada sindicato en su universidad o instituto o Colegio Universitario

La selección de la empresa Aseguradora o Administradora la realizará FETRAESUV y sus sindicatos afiliados.

CLÀUSULA 31: PREVISIÒN SOCIAL

Las partes se comprometen a mantener y/o crear en las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios los Institutos de Previsión Social, los cuales conjuntamente con los sindicatos son los encargados de administrar los Recursos de la Previsión Social del Trabajador. Donde no exista el instituto, la creación de los mismos se hará en un lapso de noventa (90) días.

CLÀUSULA 32: SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS

El Empleador conviene en suministrar a los trabajadores administrativos de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios y sus parientes el beneficio del cien por ciento (100%) del costo de los medicamentos. A Partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo se constituirá una Comisión Paritaria entre las partes que hará el seguimiento para el cumplimiento de este beneficio.

CLÀUSULA 33: COTIZACIONES DEL SEGURO SOCIAL.

El Empleador seguirá garantizando la inscripción y actualización de las cotizaciones de los trabajadores administrativos al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

CLÀUSULA 34: SEGURO FUNERARIO

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a mantener el beneficio de Servicios Funerarios, que ampare a los trabajadores administrativos de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios y sus parientes beneficiarios, a través de una póliza o fondo administrado. A tal efecto se incrementa en un cien por ciento (100%) el monto actual por este concepto por cada año de vigencia de la presente convención.

Así mismo El Empleador se compromete, en un plazo de sesenta (60) días, a actualizar la data de los trabajadores administrativos y sus beneficiarios con el objeto de realizar los ajustes económicos pertinentes, y luego a mantenerla actualizada.

La selección de la empresa aseguradora o Administradora la realizará cada Sindicato en su Universidad o Instituto y Colegio Universitario.

CLÀUSULA 35: SEGURIDAD INDUSTRIAL

El empleador se compromete a conceder un permiso remunerado trimestral de diez días consecutivos sin ningún menoscabo de los beneficios contractuales, de acuerdo al Dictamen 09-2008, emitido por el MPPTSS de fecha 25/06/2008, en el marco de los programas y políticas integrales de seguridad y salud que garanticen el bienestar y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, sin perjuicio de las vacaciones anuales que les correspondan, a los trabajadores que laboren de manera permanente y directa en ambientes donde se manipulen y expongan a aparatos de rayos X ,otras tecnologías de radiación electromagnéticas, equipos de fotocopiado, imprenta y litografía y sustancias químicas irritantes, mutagénicas, tóxicas, depresoras, venenos sistémicos, asfixiantes, teratogénicos, cancerígenas y cualquier otra sustancia que determine la Organización Mundial y Panamericana de la Salud o los Convenios Internacionales de la OIT, que impliquen factores de riesgos para la generación de enfermedades ocupacionales y que sean nocivos a la salud. En el caso de los radiólogos, auxiliares de radiología, citotecnólogos, histotecnólogos, químicos, bioanalistas, odontólogos, higienistas dentales, litógrafos, reógrafos, así como aquellos trabajadores que por razones de servicios, desempeñen tareas donde estén igualmente expuestos de manera directa a estos equipos y sustancias. Aquellos trabajadores que por razones de servicio estén expuestos de manera ocasional a todas estas sustancias químicas,

se les realizarán exámenes médicos semestrales a fin de descartar procesos de contaminación o intoxicación orgánica. En los casos que se diagnostique y certifique dicha condición, se les hará extensivo el permiso de desintoxicación.

PARÁGRAFO PRIMERO

Este beneficio no será acumulable ni negociable y se deberá cumplir en los lapsos preestablecidos de acuerdo a la programación laboral anual acordada con el supervisor inmediato. A los diez días de permiso de desintoxicación trimestrales, le serán descontados los días de ausencia justificada e injustificada, los cambios de guardia, los permisos remunerados o no remunerados y los reposos justificados o injustificados exceptuando los permisos por estudios.

PARÁGRAFO SEGUNDO

En el caso de las trabajadoras embarazadas, estas deberán ser trasladadas de manera temporal a otros ambientes de trabajos diferentes que no revistan factores de riesgos antes mencionados, desde el inicio del embarazo y hasta un año después del parto, en función de dar cumplimiento al proceso de lactancia materna.

PARÁGRAFO TERCERO

El empleador está en la obligación de realizar evaluaciones y exámenes médicos y clínicos especializados semestralmente, para constatar el estado de salud de los trabajadores y descartar procesos de intoxicación, contaminación, condiciones ergonómicas, Psicológicas y ambientales inadecuadas, en los puestos de trabajo donde existan factores de riesgo que pudieran generar accidentes y enfermedades ocupacionales. En los casos donde se determine, diagnostique y certifique a través de exámenes médicos especializados y la opinión de un equipo Inter. y Multidisciplinario y del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral, la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, se determinara la reubicación o traslado del trabajador o trabajadora dentro del mismo centro de trabajo sin ninguna desmejora de sus derechos, condiciones laborales y económicas. Así como la determinación de la categoría de daño y todas las implicaciones de indemnizaciones por discapacidad fundamentados en la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

PARAGRAFO CUARTO

El Empleador se compromete a seguir dotando de un litro de leche para los trabajadores que manipulan materiales tóxicos

CLÁUSULA 36: PRIMA POR TRABAJOS EN CONDICIONES DE RIESGOS.

El Empleador se compromete a otorgar una prima especial mensual de Trescientos Bolívares (Bs F. 300,00), para aquellos Trabajadores que realicen actividades que por su naturaleza o medio ambiente de trabajo pongan en constante peligro su integridad física y/o mental. Son susceptibles de este beneficio los Trabajadores de: laboratorios, auxiliares de sala de autopsia, archivo, bibliotecas, audiovisual, reproducción, restauradores de obras de arte, técnicos en refrigeración, telecomunicaciones, citotecnólogos, bioterios y todos aquellos, no comprendidos en esta cláusula cuyas condiciones de trabajo implique riesgos, y

que pueda ser constatado por las instancias pertinentes, conforme a lo establecido en la LOPCYMAT

CLÀUSULA 37: ÚTILES DE TRABAJO.

El Empleador se compromete a dotar a todos aquellos trabajadores que laboran en las áreas de talleres, laboratorios, bibliotecas, reproducción, servicios médicos-odontológicos, áreas agropecuarias y mineras, de todos los equipos, vestuarios, útiles y accesorios que deben suministrársele, de acuerdo a las exigencias de la LOPCYMAT.

CLÀUSULA 38: DOTACIÓN DE UNIFORMES

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a contribuir con los Trabajadores Administrativos de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, para la adquisición del uniforme de trabajo, con la cantidad de dos mil bolívares (Bs. 2.000.00), por cada uno de los Trabajadores Administrativos fijos y contratados, registrados en la nómina al final de cada ejercicio fiscal.

Igualmente el Empleador conviene integrar a los representantes de los trabajadores en los Comités de Contratación para la adquisición de este beneficio, con derecho a voz y voto.

Cada año el monto será entregado al Sindicato y administrado por un Comité elegido por los Trabajadores Administrativos para tal efecto.

El uso del uniforme será consensuado entre los trabajadores, sindicatos y las autoridades.

CLÀUSULA 39: DOTACION DE LENTES

El Empleador se compromete pagar a los Trabajadores la cantidad de Un Mil Doscientos Bolívares (Bs. 1200) a los Trabajadores, para la compra de lentes correctivos, previo diagnóstico médico. El trabajador deberá presentar ante su Oficina de Personal, original de la orden médica y de la factura. Este pago se efectuará por una sola vez al año, en la nomina del mes siguiente a la presentación de los recaudos.

**CAPÍTULO VII
DERECHOS SOCIALES Y RECREATIVOS DEL TRABAJADOR**

CLÀUSULA 40: ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN

El Empleador conviene a dar estricto cumplimiento a un sistema de adiestramiento y capacitación permanente que permita la actualización de los Trabajadores Administrativos a los fines de optimizar el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las nuevas tecnologías y conocimientos existentes en el mercado laboral; que debe responder a un previo estudio de Detección de Necesidades de Adiestramiento (DNA). Para tal fin deberá presupuestar anualmente el 5% de la nomina integral anual de los Trabajadores Administrativos en cada Universidad

CLAUSULA 41: INCRIPCION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, SUS CONYUGUES, CONCUBINOS E HIJOS E HIJAS EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS NACIONALES, COLEGIOS UNIVERSITARIOS E INSTITUTOS TECNOLOGICOS OFICIALES

El Empleador conviene en garantizar a los trabajadores y trabajadoras universitarios que tengan cinco (5) años o más de servicio, la inscripción en las Universidades públicas nacionales, Colegios Universitarios e Institutos Tecnológicos Oficiales, en la carrera que ellas o ellos escojan. Igualmente, el empleador se compromete a garantizar la inscripción en las mismas, a los cónyuges, concubinas y concubinos, hijos o hijas de los trabajadores o trabajadoras que tengan cinco (5) años o más de servicios. En todos los casos para la inscripción se deberá cumplir con los requisitos exigidos por el Sistema Nacional Oficial de Admisión. Esta Cláusula, ampara, asimismo, a los hijos e hijas, cónyuges, concubinas o concubinas de los trabajadores o trabajadoras, jubilados o jubiladas, pensionados o pensionadas fallecidos o fallecidas, que estén dentro del supuesto en ella establecida. En aquellas universidades, Colegios Universitarios, e Institutos Tecnológicos que ofrezcan condiciones más favorables a las establecidas en esta Cláusula, se mantendrán en sus respectivas convenciones colectivas o Convenios internos.

CLÀUSULA 42: HONOR AL MÉRITO

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, reconocer y premiar la antigüedad en el servicio de los Trabajadores Administrativos que laboran en las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, otorgando los siguientes reconocimientos:

Años de Servicios por quinquenios en la Administración Pública	
Años de Servicio	Reconocimiento
5 años	Certificado. Botón de Bronce + 3.000,00 Bolívares F
10 años	Certificado, Botón de Bronce con Circón + 5.000,00 Bolívares F
15 años	Certificado, Botón de Plata, + 7.000,00 de Bolívares
20 años	Placa de Plata, Botón de Plata con Circón y + 9.000,00 Bolívares
25 años	Placa de Oro, Botón de Oro con Circón+ Bs. 11.000,00
Más de 25 años	Platón de Oro, Orden Especial que otorga El Empleador + 13.000,00 Bolívares.

CLÀUSULA 43: GUARDERÍAS INFANTILES

El Empleador se compromete en crear y mantener en funcionamiento adecuado la Guardería Infantil y Preescolar, con cupo para los hijos de los Trabajadores.

En el caso de no haber cupo o no existan en el sitio de trabajo la Guardería Infantil y Preescolar, los Trabajadores solicitaran ante la Oficina de Recursos Humanos la cancelación de dicho beneficio, debiendo presentar la factura original de pago mensual, correspondiente a la guardería o preescolar. El Empleador también pagara la totalidad de gastos de matrícula presentando las facturas originales ante la oficina respectiva.

PARAGRAFO UNICO:

El Empleador pagara para el crecimiento y mantenimiento de la estructura física, mejoramiento de equipos y material didáctico de la Guardería Infantil y Preescolar en las Instituciones Universitarias donde existan los mismos, un monto promedio de lo que paga por cada hijo el trabajador administrativo en las Guarderías Infantiles y Preescolares externos. El Empleador se compromete a incluir en el presupuesto ordinario el cinco por ciento (5%) de la nomina integral de los trabajadores administrativos de cada Institución Universitaria. Este beneficio será administrado por el Sindicato respectivo

CLÀUSULA 44: JUGUETES NAVIDEÑOS Y FIESTA INFANTIL

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a mantener el beneficio de juguetes navideños para los hijos de los Trabajadores Administrativos de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, por la cantidad de quinientos bolívares (Bs. 500,00) para el año 2010 y setecientos bolívares (Bs. 700,00) para el año 2011, por cada hijo cuyas edades estén comprendidas entre el 1 día de nacido hasta los 12 años inclusive. Para el pago de este beneficio el Trabajador deberá consignar ante la Oficina de Personal correspondiente, copia certificada de la (s) partida (s) de nacimiento del (los) hijo (s), por una sola vez, la cual será agregada al expediente personal de cada Trabajador Administrativo, a los fines de verificación de derecho y el control del pago del mismo.

Esta dotación se hará durante la primera quincena del mes de Noviembre de cada año, para tal efecto el sindicato es el encargado de coordinar la escogencia selección de empresa y la entrega del juguete.

Asimismo, entregará un aporte económico a cada uno de los sindicatos afiliados equivalente al dos por ciento (2%) de la nomina integral anual de los trabajadores administrativos, para cubrir los gastos de la Fiesta Infantil Navideña

CLÀUSULA 45: ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS

El Empleador se compromete a mantener y crear los fondos de vivienda establecidos en los acuerdos de Previsión Social para la obtención de viviendas para los trabajadores, como complemento a la Ley de Política Habitacional.

CLÁUSULA 46: ATENCIÓN DE HIJOS CON NECESIDADES ESPECIALES

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, pagar a los Trabajadores Administrativos, para la atención de sus hijos con necesidades especiales, discapacidad o con disfunción neuro vegetativa, un bono por la cantidad de tres mil bolívares (Bs. 3.000,00) mensuales. A este beneficio tendrán derecho ambos padres, aún cuando ambos sean trabajadores del mismo Instituto, previa presentación de la constancia médica correspondiente, que será agregada al expediente del Trabajador. Igualmente será beneficiario de esta cláusula, aquel Trabajador Administrativo que tenga a su cargo una persona minusválida o con disfunción neuro-vegetativa, sobre la cual ejerza la tutela legal debidamente comprobada.

CLÁUSULA 47: PLAN VACACIONAL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

El Empleador conviene en cancelar a través de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, los gastos necesarios para la realización de un Plan Vacacional y/o Campamentos para hijos los Trabajadores y Trabajadoras durante los meses de Julio o Agosto de cada año.

Al efecto el Sindicato signatario designará una Comisión que se encargará de la organización y ejecución de este Plan.

En tal sentido se implementaran las siguientes condiciones: Participarán del beneficio los hijos de los trabajadores y trabajadoras, Niños, Niñas y Adolescentes en edades comprendidas entre los cuatro (4) y catorce (14) años inclusive.

CLÁUSULA 48: ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cancelar la cantidad de Un mil bolívares (Bs-F 1.000.00) por cada uno de los trabajadores administrativos que se encuentren registrados en la nómina, para el mes de enero del año 2010 y la cantidad de mil quinientos (Bs. F 1.500,00) por cada uno de los trabajadores administrativos que se encuentren registrados en la nómina, para el mes de enero del año 2011, para la realización de las actividades deportivas de los trabajadores administrativos.

Estas cantidades deberán ser entregadas durante el primer trimestre de cada año de la siguiente manera: noventa por ciento (90%) del monto total al Sindicato respectivo y diez por ciento (10%) a La Federación.

Igualmente conviene en cancelar los gastos anuales de uniformes, implementos deportivos, traslado y hospedaje de la delegación de cada Universidad, Instituto o Colegio Universitario, que participan en los Juegos Deportivos Nacionales.

Así mismo conviene en proveer los recursos económicos a la Institución Universitaria Sede de los Juegos Deportivos Nacionales.

CLÁUSULA 49: ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREACIONALES

El Empleador conviene en reconocer el derecho a la diversidad cultural y recreacional, para los trabajadores universitarios, contratados, jubilados e incapacitados y sus parientes, en tal sentido, desarrollarán políticas que difundan y promuevan la cultura y la recreación en todas sus manifestaciones, en consecuencia, velará para que todos los medios culturales estén disponibles a tal

efecto, dispondrá igualmente de tiempo, espacio y recursos para garantizar a los trabajadores el derecho a participar en eventos culturales. En este sentido conviene en programar y ejecutar diversas actividades culturales y recreacionales en las áreas de: Teatro, Coral, Estudiantina, Grupos de Danza, Cursos de Cerámica, Corte y Costura, Repostería, creación de Grupos Ambientales, con la inclusión de Talleres de Creatividad, Visitas Guiadas, Excursiones, y otras conexas.

A tales efectos, las partes crearán un Comité Cultural y Recreacional en cada Universidad, Colegio e Instituto Universitario, el cual se encargará de redactar la reglamentación al respecto y la programación anual para el desarrollo de estas actividades.

Con el propósito de darle viabilidad a las actividades aquí contempladas, El Empleador se compromete a destinar la cantidad de OCHENTA MIL BOLIVARES (Bs F .80.000, 00) por cada Universidad, Instituto o Colegio Universitario.

CAPÍTULO VIII PERMISOS

CLÀUSULA 50: PERMISO NO REMUNERADO

El Empleador conviene en conceder a los Trabajadores Administrativos de las Universidades e Institutos y Colegios Universitarios, permisos no remunerados en atención a lo dispuesto en las Leyes, Reglamentos u otras normativas legales aplicables. Para los efectos de esta convención el permiso no remunerado se podrá conceder hasta por un (01) año, prorrogable por un lapso igual.

CLÀUSULA 51: PERMISO POR MATRIMONIO.

El Empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los Trabajadores Administrativos que contraigan matrimonio, hasta quince (15) días hábiles.

CLÀUSULA 52: PERMISO POR MUERTE DE PARIENTES.

El Empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los Trabajadores Administrativos por muerte de un pariente de la siguiente manera: Diez (10) días hábiles por muerte de pariente dentro de la entidad federal donde labora el trabajador. Doce (12) días hábiles por muerte del pariente fuera de la entidad federal donde labora el trabajador. Quince (15) días hábiles por muerte de pariente fuera del territorio Nacional, siempre y cuando el trabajador salga del mismo

CLÀUSULA 53: PERMISO PRE Y POST NATAL.

El Empleador se compromete a conceder a las trabajadoras administrativas permisos remunerados de diez (10) semanas por Pre-Natal y catorce (14) semanas por Post-Natal, pudiendo ser acumulado a voluntad de la trabajadora, previa autorización del médico tratante.

Igualmente se conviene en conceder, en caso de madres adoptantes, un permiso de catorce (14) semanas a objeto de favorecer la necesaria relación madre-hijo.

PARÀGRAFO PRIMERO

El permiso post natal se extenderá hasta que el niño o niña cumpla los nueve (09) meses de edad cuando se presenten las siguientes circunstancias:

Cuando el niño o niña, necesite lactancia materna exclusiva y óptima, sin agregado de otro tipo de sustancia alimenticia. Esta situación deberá ser comprobada con la respectiva indicación médica.

PARÀGRAFO SEGUNDO

También aplica en los casos de nacimiento de niños o niñas prematuros (as) Discapacitados o niños con necesidades especiales. Todo esto en concordancia con las disposiciones legales nacionales, en los artículos 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 100 del Reglamento de LOT y las Resoluciones N° 444 y N° 4754 de las Gacetas Oficiales N° 38032 y N° 3558, y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y del Fondo de las Naciones Unidas para la infancia dirigida a la protección del niño o niña y de la madre trabajadora y en vías de la promoción de la Lactancia Materna.

PARAGRAFO TERCERO:

Igualmente se conviene en conceder, en caso de madres adoptantes, un (01) permiso de catorce (14) semanas a objeto de favorecer la necesaria relación madre-hijo, contados a partir de la fecha que sea dado en colocación familiar, o sea autorizado por el Consejo del Niño y el Adolescente, con miras a la adopción. También gozarán de la ayuda económica equivalente a la que se concede por nacimiento de hijo.

CLÀUSULA 54: PERMISO POR PATERNIDAD.

El Empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los trabajadores administrativos en caso de nacimiento de un hijo según las siguientes condiciones:

- ▣ Veinte (20) días hábiles, al padre por nacimiento de hijo. En caso de enfermedad grave de hijo o hija, así como complicaciones graves de salud que coloquen en riesgo la vida de la madre, este permiso de paternidad se extenderá por un período de veinte (20) días adicionales. En caso de parto múltiple, el permiso de paternidad remunerado será de treinta (30) días hábiles. En caso de fallecimiento de la madre, el padre tendrá derecho al permiso post-natal que le hubiere correspondido a ésta. En caso de adopción el Empleador concederá permiso de veinte (20) días hábiles en caso de adopción contados a partir de la fecha que sea dado en colocación familiar, o sea autorizado por el Consejo del Niño y el Adolescente, con miras a la adopción. También gozarán de la ayuda económica equivalente a la que se concede por nacimiento de hijo.

CLÀUSULA 55: PERMISO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, MEJORAMIENTO PROFESIONAL Y EJERCER LABORES DOCENTES EN LA EDUCACIÓN PÚBLICA.

El Empleador otorgará permiso remunerado para realizar estudios superior o labores docentes en el sistema de educación pública, hasta un máximo de quince (15) horas semanales. Igualmente se obliga a conceder permiso remunerado hasta por doce (12) horas semanales para realizar estudios de capacitación y mejoramiento profesional, en ningún caso estos permisos serán acumulables

PARÀGRAFO PRIMERO

Dichos permisos deben ser pertinentes con el objetivo de las instituciones educativas oficiales para labores de docentes y en caso de estudios con las labores inherentes en el área que se desempeña. Solo se otorgarán cuando el horario de estudio o de impartir la docencia coincida con el horario de trabajo.

PARÀGRAFO SEGUNDO

Estos permisos serán otorgados previa presentación de la constancia de Inscripción y horario de estudio de cada semestre o año académico, ante la Oficina de Recursos Humanos. La continuidad del permiso de estudio estará condicionada al rendimiento académico del trabajador beneficiado.

CLÀUSULA 56: PERMISO PARA PASANTÍAS Y TESIS DE GRADO.

El Empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los trabajadores administrativos que deban realizar pasantías por el tiempo que estas duren. Este permiso será otorgado previa consignación de los documentos probatorios ante la oficina de Recursos Humanos. En caso de las tesis de grado o trabajos especiales de grado, el permiso será por un máximo de tres (03) meses.

CAPÍTULO IX BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS

CLÀUSULA 57: BONO ALIMENTACIÓN

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en otorgar a los Trabajadores Universitarios, fijo y contratado, de las Universitarias los Institutos y Colegios Universitarios, el Bono alimentario por mes calendario.

El presente beneficio también se otorgará durante el período de descanso semanal, días feriados, días de asueto, vacaciones y cuando el trabajador se encuentre de permiso debidamente justificado. El monto del bono alimentación se calculará de acuerdo al valor del cincuenta por ciento (50%) de la unidad tributaria, y deberá revisarse y actualizarse cada vez que se incremente el valor de la unidad tributaria.

CLÁUSULA 58: BONO SALUD

El empleador cancelará al trabajador administrativo jubilado, pensionado e incapacitado, en las mismas condiciones del personal activo, un pago mensual equivalente al valor de la unidad tributaria correspondiente bono de alimentación.

CLÁUSULA 59: PRIMA POR ANTIGÜEDAD

El Empleador conviene mantener la Prima Mensual de Antigüedad, a los Trabajadores Administrativos, por el monto equivalente al uno punto cinco por ciento (1.5) % del salario normal multiplicado por los años de servicio efectivamente cumplidos en el Sistema de Educación Universitaria en la Administración Pública Nacional, Estatal y/o Regional. Esta cláusula tiene carácter salarial.

PARAGRAFO UNICO

Se reconocerá el tiempo de contratación en la Universidad, Institutos y Colegios Universitarios, como años de antigüedad para el cálculo de esta prima

CLÁUSULA 60: PRIMA POR HOGAR

El Empleador conviene en mantener una prima por hogar a los Trabajadores Administrativos, Jubilados, Pensionados por Incapacidad, Sobrevivientes y Personal Contratado, la cual se incrementará en la misma proporción de los aumentos salariales.

CLÁUSULA 61: PRIMA POR TRANSPORTE

El Empleador conviene en cancelar a todos sus Trabajadores activos una prima por Transporte equivalente a doscientos veinte bolívares (Bs. 220.00) mensuales. Esta prima tiene carácter salarial

CLÁUSULA 62: PRIMA POR HIJOS

El Empleador conviene en mantener una Prima por Hijos a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los Trabajadores Administrativos, Jubilados, Pensionados o Incapacitados, Sobrevivientes y Personal Contratado, en un monto equivalente a trescientos bolívares (Bs. F 300,00), por cada hijo hasta los veinticinco (25) años inclusive, y de por vida para los hijos con necesidades especiales Cuando se trate de padres y madres que trabajen para el mismo empleador se les pagara a ambos. Esta prima tiene carácter salarial

CLÁUSULA 63: PRIMA POR CARGO

El Empleador conviene en pagar a los Trabajadores Administrativos que ocupen cargos de Director, Jefe, Supervisor, Coordinador o responsabilidades similares, una prima por cargo, discriminada de la siguiente manera: Director una prima mensual de ochocientos bolívares (Bs. 800,00), Jefe o Coordinador de División o Departamento una prima mensual de Setecientos Bolívares (Bs. 700,00), Supervisor de Departamento una prima mensual de Seiscientos Bolívares (Bs. 600,00), Coordinador de unidad, área y sección una prima mensual de Quinientos Bolívares (Bs. 500,00). Esta prima tiene carácter salarial y se incrementará en el porcentaje que incremente el salario normal.

CLÁUSULA 64: PRIMA DE PROFESIONALES.

El empleador conviene en mantener, aplicar y pagar la “Prima de Profesionales” a los trabajadores fijos Jubilados, Pensionados y Contratados, en los términos establecidos en el documento adjunto denominado, “Manual para la Aplicación de la Prima de Profesionales”, el cual es parte integrante de la presente normativa laboral.

CLÁUSULA 65: PRIMA POR GRADO ACADÉMICO.

El Empleador se compromete a seguir cancelando una prima mensual por grado académico equivalente al dieciséis por ciento (16%) del nivel 301 de la tabla de salarios de los Técnicos Superiores y el dieciséis por ciento (16%) del nivel 401 de la tabla de salarios de los Profesionales de carrera larga a los trabajadores que obtengan títulos universitarios, en las áreas mencionadas, mientras ocupe un cargo de apoyo donde no aplica la Prima de Profesionalización. Esta prima cesará cuando el trabajador sea ubicado en el cargo correspondiente Técnico o Profesional

CLÁUSULA 66: COMPENSACIÓN ACADEMICA POR ESTUDIOS DE POSTGRADO

El empleador conviene en reconocer y pagar, a partir del depósito de la presente Normativa Laboral, una compensación de carácter académico a los trabajadores administrativos al servicio de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, que posean un título legalmente obtenido en la República Bolivariana de Venezuela de acuerdo a la normativa vigente del Consejo Nacional de Universidades, o en el exterior, para lo cual será necesario haber cumplido con el proceso de legalización del título ante la autoridad competente donde se emitió el título. Esta compensación académica se distribuirá de la siguiente manera:

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos verificar la legalidad de los títulos consignados por los Profesionales Beneficiarios. Esta cláusula tiene carácter salarial.

TITULO

CLAUSULA 67:

COMPENSACIÓN EN BOLIVARES	
ESPECIALISTA TECNICO	10% SALARIO NORMAL
ESPECIALISTA	13% SALARIO NORMAL
MAGISTER	16% SALARIO NORMAL
DOCTORADO	19% SALARIO NORMAL

CLÁUSULA 68: PRIMA POR RURALIDAD

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, pagar a los trabajadores fijos o contratados que presten sus servicios en áreas rurales, una prima mensual equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario normal mientras labore en la misma. La calificación de “área rural”, será determinada por los órganos competentes. Esta prima tendrá carácter salarial.

CLÁUSULA 69: APOORTE A LA CAJA DE AHORROS

El Empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a realizar un aporte del quince por ciento (15%) del salario normal mensual del Trabajador Administrativo afiliado a la Caja de Ahorros.

Queda entendido que este porcentaje está separado del aporte de ley correspondiente al IPASME, el cual se realizará en cada Instituto o Colegio Universitario Oficial donde funciones la citada Caja de Ahorros.

El Trabajador Administrativo aportará un mínimo del quince por ciento (15%) del salario normal. IGUAL APOORTE AL PATRONO.

El aporte a la Caja de Ahorros tiene carácter salarial.

Este beneficio se hará extensivo al personal jubilado o pensionado que siga aportando a la Caja de Ahorros.

CLÁUSULA 70: BONO VACACIONAL

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en otorgar a los Trabajadores Administrativos Fijos y Contratados que prestan servicio en las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, un Bono Vacacional equivalente a ciento cincuenta (150) días de salario integral. Este pago se hará en la primera quincena del mes de julio de cada año.

10% CAJA DE AHORRO.

Fórmula de cálculo del bono vacacional

Bono vacacional = BV =

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

15% CAJA DE AHORRO

Fórmula de cálculo del bono vacacional

Bono vacacional = BV =

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

CLÁUSULA 71: BONO DE FIN DE AÑO

El Empleador conviene en pagar la bonificación de fin de año, equivalente a ciento cincuenta (150) días de sueldo integral a los Trabajadores Administrativos fijos, sobrevivientes y contratados jubilados contratados, incapacitados, amparados por la presente convención colectiva. Queda entendido que cuando el Trabajador egrese por cualquier causa antes de cumplir seis meses completos de servicio, tendrá derecho a que se le pague dicho monto en forma proporcional, de conformidad con los meses de servicio que tenga.

10% CAJA DE AHORRO.

Fórmula de cálculo del bono de fin de año

Bono de fin de año = BFA =

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

15% CAJA DE AHORRO

Fórmula de cálculo del bono de fin de año

Bono de fin de año = BFA =

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

CLÁUSULA 72: FÒRMULA DE CÁLCULO PARA PRESTACIONES SOCIALES (ANTIGUO REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES)

10% CAJA DE AHORROS

$MPS = 2,2 * Na * SN * ()$

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

Na = número de años por antigüedad

MPS = monto de las prestaciones sociales

15% CAJA DE AHORROS

$MPS = 2,3 * Na * SN * ()$

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

Na = número de años por antigüedad

MPS = monto de las prestaciones sociales

CLÁUSULA 73: FÒRMULA DE CALCULO FIDEICOMISO (Nuevo régimen de prestaciones sociales)

10% CAJA DE AHORRO

$MFM = 0,18333 * SN * ()$

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

MFM = monto del fideicomiso mensual

15% CAJA DE AHORRO

MFM = $0,19167 * SN * ()$

Nmbv = número de meses para el bono vacacional

Nmbfa = número de meses para el bono de fin de año

SN = salario normal

MFM = monto del fideicomiso mensual

CLÁUSULA 74: BONO RECREACIONAL PARA EL PERSONAL JUBILADO Y PENSIONADO POR INCAPACIDAD.

El Empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a cancelar un Bono de Recreación al Personal Jubilado o Pensionado por Incapacidad y sobrevivientes, de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, en las mismas condiciones que el personal fijo, el cual será el equivalente a ciento cincuenta (150) días del sueldo integral de la Jubilación o Pensión, según sea el caso, el cual será pagado en la primera quincena del mes de julio de cada año.

CLÁUSULA 75: BONO ESCOLAR

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, mantener el beneficio de Bonificación Especial para los Institutos y Colegios Universitario, y otorgarlo asimismo a las Universidades, como contribución al ingreso familiar que ayude, entre otras cosas, a sufragar los gastos por concepto de compra de útiles escolares, matrícula y uniformes escolares; y en consecuencia, pagará el equivalente a sesenta (60) días de sueldo integral del Trabajador Administrativo de las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios. Este beneficio se cancelará durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Esta bonificación tiene carácter salarial.

CLÁUSULA 76: BECAS DE ESTUDIO

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a otorgar Becas para los hijos de los Trabajadores Administrativos que laboran en las Universidades y los Institutos y Colegios Universitarios, según los montos mensuales que se indican a continuación:

NIVEL EDUCATIVO	BECAS BOLIVARES
Educación Inicial	Bs. 250.00
Educación Básica	Bs. 350.00
Educación Diversificada	Bs. 450.00
Educación Superior	Bs. 600,00
Postgrado	Bs. 800.00

Los montos de las becas establecidos en esta cláusula serán incrementados en un cincuenta por ciento (50%) anualmente. Los Sindicatos signatarios de esta Convención serán los encargados de realizar los trámites para el cumplimiento de esta Cláusula. El trabajador podrá disfrutar de una o más becas para sus hijos en cada una de las etapas de Educación. Para la implementación progresiva de esta cláusula se presupuestará anualmente un mínimo del treinta por ciento (30%) del

total de las becas necesarias para cubrir a todos los hijos que se encuentren estudiando.

CLÀUSULA 77: INCREMENTO SALARIAL.

El Empleador se compromete en dar un incremento salarial del cincuenta por ciento (50%) correspondiente al período 2010 – 2012, con vigencia a partir del 01-01-2010, calculado en base al Salario Normal del Trabajador Administrativo.

En el caso de que el Ejecutivo Nacional decreta un aumento superior al establecido en esta cláusula, este aumento se tomará como un adelanto del mismo.

**CAPÍTULO X
DISPOSICIONES FINALES**

CLÀUSULA 78: DURACIÓN Y VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente Convención Colectiva, tendrá una duración de dos (02) años, contados a partir de la firma y depósito de la misma por ante El Empleador por parte de La Federación la cual podrá presentar ante la autoridad competente un nuevo Proyecto de Convención Colectiva, noventa (90) días antes del vencimiento de ésta, la cual se mantendrá vigente hasta que se produzca la firma y depósito de la nueva Convención Colectiva.

CLÀUSULA 79: PROHIBICION

Queda expresamente prohibido en la administración de esta Normativa Laboral, la realización de cualquier tipo de descuento a los trabajadores por parte de los Sindicatos o Federaciones, por concepto de la discusión, aprobación de cualquier beneficio socioeconómico que se obtengan en la misma.

CLÀUSULA 80: RESPUESTA A LOS PLANTEAMIENTOS DE LAS PARTES

Ambas partes convienen en contestar por escrito y en forma explícita, en plazo no mayor de quince (15) días hábiles, las comunicaciones debidamente autorizadas que se han de cursar por medio de los organismos respectivos, para dar respuesta a los planteamientos expuestos por las partes.

CLÀUSULA 81: INTERPRETACION Y APLICACION DE LA CONVENCION COLECTIVA. Las diferencias o dudas que surjan en la interpretación o aplicación de las cláusulas de la presente Convención, serán resueltas de mutuo acuerdo entre las partes. En ningún caso se le podrán realizar modificaciones a esta Convención de forma unilateral.

CLÀUSULA 82: PERMANENCIA DE BENEFICIOS Y CONTINGENCIA El Empleador conviene en reconocer los beneficios académicos, educativos, económicos, sociales, sindicales, gremiales, profesionales, culturales, institucionales que hayan sido obtenidos o que se obtengan, a través de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes, Decretos, Resoluciones, Convenciones Nacionales, y Actas Convenios, los cuales

constituirán derechos a favor de los Trabajadores Administrativos, a los efectos de la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA 83: CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Las partes convienen a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, darle estricto cumplimiento a las condiciones de trabajo aquí convenidas y en consecuencia, El Empleador se compromete asignar a través de los presupuestos de las Universidades, los Institutos y Colegios Universitarios, los recursos que sean necesarios para garantizar el fiel cumplimiento de los compromisos adquiridos en la presente Convención Colectiva

CLÁUSULA 84: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

El Empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, imprimir SEIS MIL DOSCIENTOS (6200) ejemplares de la presente Convención Colectiva, a través de las Universidades, los Institutos y Colegios Universitarios, los cuales serán distribuidos por La Federación y los Sindicatos afiliados.