

**I CONVENCIÓN COLECTIVA DE  
TRABAJO A SUSCRITA ENTRE  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE  
VENEZUELA (UCV) Y EL SINDICATO  
NACIONAL ASOCIACIÓN DE  
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN  
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y  
TÉCNICAS (APUFAT)**

Caracas, mayo 2002

## ÍNDICE

### CONTENIDO

### PÁG.

CAPÍTULO I <i>DISPOSICIONES GENERALES</i> .....	1
CLÁUSULA N° 1: DEFINICIONES.....	1
1.1.- UNIVERSIDAD.....	1
1.2.- APUFAT.....	1
1.3.- PARTES.....	1
1.4.- FENASIPRUV.....	1
1.5.- REPRESENTANTE.....	1
1.6.- PROFESIONAL.....	1
1.7.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	2
1.8.- CENTRO DE TRABAJO.....	2
1.9.- SALARIO TABLA.....	2
1.10.- SALARIO BÁSICO.....	2
1.11.- SALARIO INTEGRAL.....	2
1.12.- TABULADOR.....	2
1.13.- NÓMINA PROFESIONAL ANUAL INTEGRAL.....	3
1.14.- NÓMINA PROFESIONAL ANUAL BÁSICA.....	3
1.15.- JUNTA DE AVENIMIENTO.....	3
1.16.- COMISION DE CLASIFICACION, UBICACION Y ASCENSO.....	3
1.17.-COMISION ESPECIAL PARA EL SUBSISTEMA DE FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO.....	3
1.18.-DECANO.....	3
1.19.-DIRECTOR DE DEPENDENCIA.....	3
1.20.- SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL (SDP).....	4
1.21.- NÚCLEO FAMILIAR.....	4
1.22.-COMISION PARITARIA.....	4
1.23.- COMISION MIXTA.....	4
CLÁUSULA N° 2: SUJETOS.....	4
CLÁUSULA N° 3: COMPROMISOS DE APUFAT CON LA U.C.V.....	5
CLÁUSULA N° 4: DECLARACION DE PRINCIPIOS.....	5
CLÁUSULA N° 5: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.....	6
CLÁUSULA N° 6: BENEFICIOS PERMANENTES E IRRENUNCIABLES.....	6
CLÁUSULA N° 7: APLICACION E INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	6
CLÁUSULA N° 8: COMUNICACIONES U.C.V. - APUFAT.....	6
CLÁUSULA N° 9: REGLAMENTACION DE CLÁUSULAS.....	7
CLÁUSULA N° 10: DE LAS COMISIONES.....	7
CLÁUSULA N° 11: COMISIONES U.C.V. - APUFAT.....	10
CAPÍTULO II <i>DISPOSICIONES REFERENTES AL INGRESO DEL PROFESIONAL EN LA U.C.V.</i> .....	10

## ÍNDICE

### CONTENIDO

### PÁG.

CLÁUSULA N° 12: SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	10
CLÁUSULA N° 13: EL INGRESO .....	10
CLÁUSULA N° 14: DE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES .....	12
CLÁUSULA N° 15: EL REGISTRO DE ELEGIBLES INTERNO .....	12
CLÁUSULA N° 16: DE LOS CARGOS GERENCIALES: DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y JERÁRQUICOS ...	12
CLÁUSULA N° 17: SUSTITUCIONES TEMPORALES EN EL CARGO .....	13
CLÁUSULA N° 18: COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN, UBICACIÓN Y ASCENSO .....	14
CLÁUSULA N° 19: DE LOS ASCENSOS .....	14
CLÁUSULA N° 20: JORNADA DE TRABAJO .....	15
CLÁUSULA N° 21: DESCANSOS REMUNERADOS: CARNAVAL, SEMANA SANTA, NAVIDAD Y AÑO NUEVO.....	16
CLÁUSULA N° 22: DISFRUTE, PERIODO DE VACACIONES Y CANCELACIÓN DEL BONO VACACIONAL .....	16
CLÁUSULA N° 23: SANCIONES DIFERENTES A LA DESTITUCIÓN .....	18
CLÁUSULA N° 24: ESTABILIDAD .....	18
CLÁUSULA N° 25: MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	20
CLÁUSULA N° 26: JUNTA DE AVENIMIENTO .....	21
CAPÍTULO III DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS.....	21
CLÁUSULA N° 27: TABULADOR DE SALARIOS .....	21
CLÁUSULA N° 28: BONO DE FIN DE AÑO .....	22
CLÁUSULA N° 29: BONO NOCTURNO .....	23
CLÁUSULA N° 30: PRIMA PROFESIONAL.....	23
CLÁUSULA N° 31: PAGO POR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.....	23
CLÁUSULA N° 32: PRIMA POR RANGO V .....	24
CLÁUSULA N° 33: PRIMA POR HOGAR .....	24
CLÁUSULA N° 34: PRIMA POR HIJO.....	24
CLÁUSULA N° 35: NACIMIENTO DE HIJOS.....	25
CLÁUSULA N° 36: APORTE PARA LA ADQUISICIÓN DE TEXTOS Y ÚTILES DE ESTUDIOS.....	26
CLÁUSULA N° 37: PAGO POR VIÁTICOS Y PASAJES.....	26
CLÁUSULA N° 38: HONORARIOS PROFESIONALES.....	26
CLÁUSULA N° 39: BONO DE TRANSPORTE.....	26
CLÁUSULA N° 40: REGLAMENTO SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS PROPIOS DE LA U.C.V. GENERADOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TERCEROS.....	28
CLÁUSULA N° 41: PARTICIPACIÓN DE PROFESIONALES EN ACTIVIDADES DOCENTES Y DE INVESTIGACIÓN .....	28
CLÁUSULA N° 42: ESCALAFÓN BIENAL .....	28
CLÁUSULA N° 43: DERECHOS DE AUTOR.....	29
CLÁUSULA N° 44: COMISIÓN ESPECIAL PARA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.....	30
CLÁUSULA N° 45: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO .....	30
CLÁUSULA N° 46: AÑO DE LICENCIA .....	34
CLÁUSULA N° 47: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS TECNOLÓGICOS Y DE APOYO.....	36

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
CAPÍTULO IV <i>DISPOSICIONES SOBRE PERMISOS Y AUSENCIAS</i> .....	37
CLÁUSULA N° 48: PERMISOS NO REMUNERADOS PARA EJERCER MISIONES DE ALTO RANGO AL SERVICIO DEL ESTADO.....	37
CLÁUSULA N° 49: COMISIÓN DE SERVICIO .....	38
CLÁUSULA N° 50: PERMISOS REMUNERADOS POR CONTINGENCIAS FAMILIARES .....	38
CLÁUSULA N° 51: PERMISO NO REMUNERADO .....	39
CLÁUSULA N° 52: AUSENCIA POR ENFERMEDAD DEL PROFESIONAL.....	39
CLÁUSULA N° 53: PERMISO PARA MATRIMONIO .....	40
CLÁUSULA N° 54: PERMISO REMUNERADO POR MATERNIDAD .....	41

## ÍNDICE

### CONTENIDO

### PÁG.

CAPÍTULO V <i>DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS</i> .....	42
CLÁUSULA N° 55: EDUCACIÓN DE HIJOS CON NECESIDADES ESPECIALES.....	42
CLÁUSULA N° 56: INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	42
CLÁUSULA N° 57: BECAS PARA HIJOS DE PROFESIONALES.....	43
CLÁUSULA N° 58: INSCRIPCIÓN DE LOS PROFESIONALES, E HIJOS EN LA UNIVERSIDAD .....	43
CLÁUSULA N° 59: JUGUETES .....	44
CLÁUSULA N° 60: CAJA DE AHORROS .....	44
CLÁUSULA N° 61: COOPERATIVA DE CONSUMO O PROVEEDURÍA .....	44
CLÁUSULA N° 62: PLAN DE VIVIENDA .....	44
CLÁUSULA N° 63: AYUDA POR DEFUNCIÓN DEL PROFESIONAL Y SU NÚCLEO FAMILIAR .....	45
CLÁUSULA N° 64: PÓLIZA DE VIDA.....	45
CAPÍTULO VI <i>DISPOSICIONES SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i> .....	46
CLÁUSULA N° 65: DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD .....	46
CLÁUSULA N° 66: DE LA CREACIÓN DE LOS COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	49
CLÁUSULA N° 67: EQUIPOS DE TRABAJO .....	49
CLÁUSULA N° 68: SEGURO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO O MUERTE.....	49
CLÁUSULA N° 69: COMISIÓN DE SEGUROS .....	50
CLÁUSULA N° 70: INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD O MUERTE .....	50

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
CAPÍTULO VII <i>DISPOSICIONES REFERENTES A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD</i> .....	50
CLÁUSULA N° 71: DE LA PROTECCIÓN A LA SALUD .....	51
CLÁUSULA N° 72: DE LA SALUD INTEGRAL .....	51
CLÁUSULA N° 73: ASISTENCIA HOSPITALARIA .....	58
CLÁUSULA N° 74: MEDICINAS .....	58
CLÁUSULA N° 75: SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD .....	59
CLÁUSULA N° 76: DE LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD .....	59
CAPÍTULO VIII <i>DISPOSICIONES REFERENTES AL EGRESO</i> .....	59
CLÁUSULA N° 77: DE LAS JUBILACIONES .....	59
CLÁUSULA N° 78: TRAMITACIÓN DE LA JUBILACIÓN .....	60
CLÁUSULA N° 79: FONDO DE JUBILACIÓN .....	60
CLÁUSULA N° 80: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A LOS PROFESIONALES POR PENSIONES DE JUBILACIÓN, INCAPACIDAD, SOBREVIVIENTES (VIUDOS(A), HIJOS Y PADRES) .....	61
CLÁUSULA N° 81: CONTINUIDAD EN EL SERVICIO .....	61
CLÁUSULA N° 82: PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE .....	62
CLÁUSULA N° 83: CANCELACIÓN DE PRESTACIONES .....	63
CAPÍTULO IX <i>DISPOSICIONES REFERENTES A LA ACTIVIDAD DEPORTIVA Y CULTURAL</i> .....	66
CLÁUSULA N° 84: ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS .....	66
CLÁUSULA N° 85: PARTICIPACIÓN DE LA APUFAT EN LOS DIVERSOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL ....	67
CLÁUSULA N° 86: VIÁTICOS Y PASAJES PARA LA JUNTA DIRECTIVA DE APUFAT .....	68
CAPÍTULO X <i>CLÁUSULAS SINDICALES</i> .....	69
CLÁUSULA N° 87: DESCUENTOS SINDICALES .....	69
CLÁUSULA N° 88: PERSONAL Y SERVICIOS PARA APUFAT .....	69
CLÁUSULA N° 89: NÓMINA DE PROFESIONALES .....	69
CLÁUSULA N° 90: DOTACIÓN DEL LOCAL PARA APUFAT .....	70
CLÁUSULA N° 91: RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA INFORMACIÓN .....	70

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
CLÁUSULA N° 92: ACCESO A LOS SITIOS DE TRABAJO .....	70
CLÁUSULA N° 93: DELEGADOS SINDICALES.....	70
CLÁUSULA N° 94: PROTECCIÓN Y AMPARO DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES.....	71
CLÁUSULA N° 95: LICENCIA SINDICAL.....	72
CLÁUSULA N° 96: PERMISOS SINDICALES PARA ASAMBLEAS .....	72
CLÁUSULA N° 97: DIA DEL PROFESIONAL .....	72
CLÁUSULA N° 98: ORIENTACIÓN JURÍDICA A LA APUFAT.....	73
CAPÍTULO XI <i>DISPOSICIONES FINALES</i> .....	73
CLÁUSULA N° 99: DISPOSICIONES FINALES.....	73
PRIMERA: PREVISIÓN PRESUPUESTARIA.....	73
SEGUNDA: COLISIONES .....	73
TERCERA: RESOLUCIÓN DE DUDAS Y DISCREPANCIAS .....	73
CUARTA: INCREMENTO DE BENEFICIOS .....	74
QUINTA: APORTES SINDICALES .....	74
SEXTA: CALCOMANÍA .....	74
SÉPTIMA: .....	74
OCTAVA: EDICIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION.....	75
CAPÍTULO XII <i>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</i> .....	75
CLÁUSULA N° 100: PLAZO PARA LA REGLAMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS .....	75
CLÁUSULA N° 101: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA .....	75

## **CAPÍTULO I**

### ***DISPOSICIONES GENERALES***

#### ***CLÁUSULA N° 1: DEFINICIONES***

Para la correcta interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

##### ***1.1.- UNIVERSIDAD***

Universidad Central de Venezuela (U.C.V.)

##### ***1.2.- APUFAT***

Sindicato Nacional Asociación de Profesionales Universitarios en Funciones Administrativas y Técnicas de la Universidad Central de Venezuela.

##### ***1.3.- PARTES***

Se refiere a cada uno de los sujetos de esta Convención (APUFAT - U.C.V.).

##### ***1.4.- FENASIPRUV***

La Federación Nacional de Sindicatos de Profesionales Universitarios en Funciones Profesionales en la Administración de las Universidades de Venezuela.

##### ***1.5.- REPRESENTANTE***

Define a cada una de las personas debidamente autorizadas por alguna de las partes, para actuar en su nombre y representación.

##### ***1.6.- PROFESIONAL***

Se entiende por profesional, a los Profesionales Universitarios en funciones profesionales en las áreas Administrativa-Técnica, Jurídico-Legal, Asistencial, Planificación, Investigación,

Gerencial e Información, Cultura y Deportes, de conformidad con el Sistema de Desarrollo Profesional vigente.

### ***1.7. – CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO***

Define la Convención suscrita entre U.C.V.-APUFAT, que regula las relaciones de trabajo entre la Universidad Central de Venezuela y los profesionales.

### ***1.8.– CENTRO DE TRABAJO***

Se refiere a los espacios físicos e instancias en el ámbito de la U.C.V., es decir; Dependencias, Facultades, Locales, Oficinas donde habitualmente los profesionales desempeñan sus actividades de trabajo.

### ***1.9.– SALARIO TABLA***

Define la remuneración mensual asignada al grado y rango conforme a la tabla del Sistema de Desarrollo Profesional en su Subsistema de Remuneración.

### ***1.10.– SALARIO BÁSICO***

Define la remuneración fija mensual que percibe el profesional como retribución a su labor prestada e incluye: salario tabla, aumento por antigüedad y mérito, aumento por Convención Colectiva de Trabajo, leyes o decretos presidenciales o acuerdos federativos.

### ***1.11.– SALARIO INTEGRAL***

Se entenderá por este término la remuneración devengada por el profesional en forma constante, regular y permanente como retribución por la labor prestada y comprende: el salario básico, horas extras, bonos nocturno y asistencial, primas dominical, por hijos, por hogar, profesional, jerárquica y rango V; aportes de la Institución a la Caja de Ahorros y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba por causa de su labor.

### ***1.12.– TABULADOR***

Se refiere al instrumento técnico que permite reflejar el salario de rangos y grados de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Desarrollo Profesional vigente.

***1.13.- NÓMINA PROFESIONAL ANUAL INTEGRAL***

Se refiere a la sumatoria del salario integral percibido anualmente por el personal profesional.

***1.14.- NÓMINA PROFESIONAL ANUAL BÁSICA***

Es la sumatoria del salario básico percibido anualmente por el personal profesional.

***1.15.- JUNTA DE AVENIMIENTO***

Se refiere a la instancia de conciliación paritaria U.C.V.-APUFAT ante la cual podrá dirigirse, mediante escrito, cualquier profesional cuando considere lesionados los derechos que le otorga la Ley y la presente Convención Colectiva.

***1.16.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN, UBICACIÓN Y ASCENSO***

Comisión encargada de todo lo relacionado con el Subsistema de Ingreso y Subsistema de Clasificación, Ubicación y Ascenso, del Sistema de Desarrollo Profesional (SDP) vigente.

***1.17.-COMISIÓN ESPECIAL PARA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO***

Es la encargada de todo lo relacionado con la aplicación del Subsistema de Formación y Perfeccionamiento del Sistema de Desarrollo Profesional vigente.

***1.18.-DECANO***

Es el máximo representante de una Facultad, ante el Consejo Universitario quien tiene establecidas sus atribuciones en el Art. 67 de la Ley de Universidades vigente.

***1.19.-DIRECTOR DE DEPENDENCIA***

Es la máxima autoridad de aquellas unidades administrativas adscritas a las Autoridades Universitarias (Rector, Vicerrectores y Secretaria).

### ***1.20.- SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL (SDP)***

Es el sistema de Administración de Personal que rige para el Personal Profesional de la Universidad Central de Venezuela desde su ingreso hasta su egreso, pasando por un proceso de clasificación, ubicación y ascenso, de formación y perfeccionamiento. Además incluye su remuneración sobre la base de la naturaleza del trabajo que desempeña y de sus méritos personales, aprobado por resolución del Consejo Universitario del 14-07-93 vigente desde el 01-01-92.

Se ha concebido como un sistema de rangos ascendentes de Profesional I a Profesional V, en función de la educación formal, experiencia profesional y otros méritos que adquiera el profesional en el ejercicio de sus funciones profesionales.

### ***1.21.- NÚCLEO FAMILIAR***

Es aquel constituido por el profesional, su cónyuge o concubina (o), sus padres y abuelos, los hijos y hermanos del profesional incluyendo los hijos de su cónyuge o concubina (o), en los casos en los cuales no sean hijos de ambos. Los hijos, hijastros y hermanos deberán ser menores de veintisiete (27) años y estar bajo la dependencia económica del profesional siendo ambos requisitos concurrentes. El grupo familiar debe estar debidamente registrado en el Servicio Social de la U.C.V.

### ***1.22.-COMISIÓN PARITARIA***

Son todas aquellas previstas en el presente instrumento integradas por las partes de esta Convención Colectiva U.C.V. - APUFAT, en igualdad de condiciones.

### ***1.23.- COMISIÓN MIXTA***

A los efectos de la presente Convención Colectiva se entiende por tal aquellas comisiones en las que además de la U.C.V. y APUFAT, participan otros organismos bien sean de la comunidad universitaria o externos a la misma.

### ***CLÁUSULA N° 2: SUJETOS***

Esta Convención Colectiva obliga y beneficia: Por la parte empleadora a la Universidad Central de Venezuela. Por parte de los trabajadores a todos los profesionales universitarios en el desempeño de funciones profesionales en las áreas administrativa-técnica, gerencial, jurídico-legal, asistencial, planificación, investigación e información, cultura y deportes, al servicio de la Universidad Central de Venezuela.

### ***CLÁUSULA N° 3: COMPROMISOS DE APUFAT CON LA U.C.V.***

El Sindicato Nacional Asociación de Profesionales Universitarios en Funciones Administrativas y Técnicas (APUFAT) se compromete con la Universidad Central de Venezuela a:

- 1) Defender la autonomía organizativa, académica, administrativa y financiera, tal como se encuentra establecido en el artículo 9° de la Ley de Universidades.
- 2) Defender la inviolabilidad del recinto Universitario.
- 3) Defender el precepto constitucional que establece el derecho a la educación.
- 4) Contribuir cualitativa y cuantitativamente con el nivel académico de la Primera Casa de Estudios del País, para garantizar la excelencia de las funciones docentes, de investigación y extensión que le ha sido asignada por el Estado venezolano.
- 5) Velar por el cumplimiento del Código de Ética Profesional que rige entre sus afiliados.
- 6) Participar en las comisiones que se constituyan en la Institución, para la realización de actividades que se orienten hacia el interés y el beneficio colectivo.
- 7) Ejercer una práctica sindical que responda a los intereses plurales éticos de los miembros de la Comunidad Universitaria entre otros, la búsqueda de la verdad y el afianzamiento de los valores trascendentales del ser humano; contribuir al esclarecimiento de los problemas nacionales, promover, crear, asimilar y difundir el saber con un enfoque abierto a todas las corrientes del pensamiento universal, a fin de garantizar la formación de los equipos profesionales y técnicos que requiere la Nación para su desarrollo; la defensa del espíritu democrático, la justicia social, la solidaridad humana y la meritocracia como orientadora del ejercicio y desempeño profesional.
- 8) Contribuir activamente con la misión y funciones que le han sido asignadas a la Universidad.
- 9) Contribuir a elevar el prestigio nacional e internacional de nuestra Universidad.

### ***CLÁUSULA N° 4: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS***

Son principios normativos de esta Convención Colectiva, y por tanto, de obligatorio cumplimiento, los valores éticos, morales e intelectuales propios de la comunidad universitaria entendida de manera integral, donde el sector profesional contribuye de manera significativa al cumplimiento de estos principios y valores.

Es una propuesta que pretende dar respuesta a los objetivos institucionales y a las aspiraciones de sus agremiados en los aspectos socioeconómicos, en función de la meritocracia y de la productividad del profesional, para contribuir eficientemente con la Universidad y su rendimiento, basados en el contenido ético y social de Trabajo.

***CLÁUSULA N° 5: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO***

La Universidad reconoce a APUFAT como legítima representante de los profesionales y se compromete a conocer, discutir y resolver con su Junta Directiva o sus representantes autorizados, aquellos problemas derivados de la relación de trabajo e interpretación y aplicación de esta Convención Colectiva y en general a tratar con esta organización, todos aquellos hechos o situaciones que afecten al sector profesional.

***CLÁUSULA N° 6: BENEFICIOS PERMANENTES E IRRENUNCIABLES***

La Universidad conviene en mantener vigentes todos y cada uno de los beneficios socioeconómicos no expresamente establecidos en la presente Convención Colectiva y de los cuales los profesionales han venido disfrutando de manera reiterada.

Igualmente conviene en extender a los profesionales que se desempeñan como tales en la administración universitaria, los incrementos salariales por acuerdos Federativos (normas de homologación) con sus respectivas incidencias en los beneficios socioeconómicos y aquellos derivados de los Decretos y Leyes Nacionales que resulten aplicables.

***CLÁUSULA N° 7: APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO***

Las partes se obligan a que todos los asuntos que se susciten con ocasión de esta Convención Colectiva serán tratados con el mejor sentido de entendimiento dando cumplimiento a todo lo expresamente convenido. De igual manera los representantes que participen en las conversaciones para la solución de los problemas, deberán estar formalmente autorizados por cada una de las partes para resolverlos.

El reconocimiento y aplicación de un derecho será a partir de la fecha en que éste se originó, una vez cumplidas las formalidades del caso, y estando dentro de la oportunidad legal. Lo no previsto en la presente Convención, será resuelto por acuerdo entre las partes.

En todo caso los retardos en la tramitación administrativa imputables a la Institución no afectarán el desarrollo del profesional.

***CLÁUSULA N° 8: COMUNICACIONES U.C.V. – APUFAT***

Las partes acuerdan que las comunicaciones que se dirijan de una institución a otra serán atendidas, procesadas y respondidas en un lapso no mayor de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de su recepción por la dependencia o instancia correspondiente.

### ***CLÁUSULA N° 9: REGLAMENTACIÓN DE CLÁUSULAS***

La U.C.V. y la APUFAT convienen en que, a solicitud escrita de cualquiera de las partes, se integre una Comisión Mixta Ad-Hoc para estudiar a la brevedad posible la reglamentación total o parcial de aquellas cláusulas que ameriten este tratamiento, con el propósito de hacer efectivo el contenido de cada una de ellas.

### ***CLÁUSULA N° 10: DE LAS COMISIONES***

Las Comisiones U.C.V. - APUFAT pueden ser permanentes o transitorias y sus miembros deberán ser designados dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de esta Convención Colectiva e instalarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la escogencia, a menos que en alguna cláusula se hubiere fijado un plazo diferente. Una vez escogidos sus miembros, se nombrará entre los mismos un Coordinador salvo lo establecido expresamente en las respectivas cláusulas, quien se encargará de convocar las reuniones, elaborar las actas, comunicaciones y demás documentos y realizará actividades operativas similares. La Comisión podrá requerir el apoyo técnico que considere necesario para el estudio de la documentación y de las reclamaciones que fueren sometidas a su conocimiento e igualmente invitar a los especialistas, técnicos, asesores y demás personas que puedan contribuir con sus informaciones o conocimientos al trabajo de las mismas, los cuales tendrán derecho a voz pero sin voto.

Estas comisiones tendrán el carácter de órganos colegiados, deliberantes vinculantes o consultivos, participativos y representativos de la U.C.V. y APUFAT, cuya actuación implica la discusión, el acuerdo o el conocimiento previo de los criterios y opiniones, según los casos, sobre los distintos asuntos y materias de sus respectivas competencias, y sus decisiones serán adoptadas por la mayoría de sus miembros. Igualmente las mismas establecerán su propio calendario ordinario de reuniones y sesionarán extraordinariamente cada vez que uno de los miembros así lo solicite.

Las comisiones orientarán su actuación de acuerdo a los siguientes principios:

- 1) La colaboración de buena fe entre las partes con la finalidad de procurar un clima de diálogo y de entendimiento en todos aquellos asuntos objeto de la consideración de los mismos.
- 2) La obligación de reunirse regularmente y procurar la efectiva y substanciada consideración de los asuntos, con el firme propósito de alcanzar, en lo posible, acuerdos, hacerse proposiciones recíprocas y lograr el establecimiento de posiciones comunes inspiradas en el bien colectivo y de cada una de las partes y de los profesionales.
- 3) Respetar el derecho a la participación gremial y el deber de colaboración del Sindicato en la formación de la decisión administrativa de la U.C.V. y en aquellos asuntos que sean de su estricta competencia.

- 4) Reconocer los derechos de APUFAT como gremio en aquellas materias que deben ser examinadas y convenidas con el sector profesional, así como estimular el ejercicio del deber y la responsabilidad del mismo en el buen desenvolvimiento de la vida universitaria.
- 5) Velar por la ejecución de los asuntos acordados o hacer seguimiento de las decisiones de la U.C.V. en los asuntos en los cuales hubiere emitido una recomendación.

La U.C.V. y APUFAT convienen en mantener las siguientes comisiones:

- Comisión de Clasificación, Ubicación y Ascenso (Cláusula N° 18).
- Comisión Paritaria de Conciliación (Cláusula N° 24).
- Comisión Especial Para el Sub-Sistema de Formación y Perfeccionamiento (Cláusula N° 44 y N° 45).
- Comisión de Registro de Elegibles (Cláusula N° 15).

La U.C.V. y APUFAT convienen en incorporar a un representante del sindicato APUFAT en iguales condiciones y a los mismos efectos, a las ya creadas en las cuales participan los otros gremios, en las siguientes comisiones:

- Comisión Mixta de Licitación.
- Comisión Mixta Ante las Instituciones Educativas (Comisión de Cupo y otras afines constituidos o por constituirse) (Cláusula N° 56).
- Comisión Mixta de Educación de Hijos con Necesidades Especiales (Cláusula N° 55).
- Comisión Mixta Asesora de Revisión y Reestructuración de la Universidad.

La U.C.V. y APUFAT convienen en crear las siguientes comisiones:

- Comisión Becas de Honor Para Hijos de Profesionales (Cláusula N° 57).
- Comisión Mixta Permanente de Salud y Seguridad Social (Cláusulas N° 61, 75).
- Comisión de Seguros (Cláusulas N° 69).
- Comisión U.C.V.-APUFAT (Cláusula N° 62).
- Comisión de Vigilancia y Cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo. (Cláusula N° 100).
- Comisión de Condiciones de Trabajo (Cláusula N° 25).

La Comisión de Clasificación, Ubicación y Ascenso (Cláusula N° 18), Comisión Paritaria de Conciliación (Cláusula N° 24), Comisión Especial para el Sub-Sistema de Formación y Perfeccionamiento (Cláusula N° 44 y 45), Comisión de Registro de Elegibles (Cláusula N° 15), Comisión de Seguros (Cláusula N° 69), Comisión de Vigilancia y Cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo (Cláusula N° 100, Disposición Tercera), la Comisión Mixta Permanente de Salud y Seguridad Social (Cláusula N° 62) y la Comisión de Condiciones de Trabajo (Cláusula N° 25) son de carácter consultivo. Las comisiones: Mixta ante las instituciones educativas (Cláusula N° 56), Mixta de Educación de Hijos con necesidades especiales (Cláusula N° 55), Comisión de Becas de Honor para hijo de Profesionales (Cláusula N° 57) son de carácter vinculante.

Las comisiones consultivas tendrán por finalidad el aportar a la U.C.V., la opinión de tales órganos con respecto a los distintos casos individuales de profesionales planteados y demás materias que fueren sometidos al conocimiento de las mismas, siguiendo los lineamientos contenidos en el Sistema de Desarrollo Profesional al respecto. La U.C.V., en caso de no acoger la recomendación de las indicadas comisiones, será enteramente responsable de la decisión que adoptare sobre el particular, quedando a salvo el derecho del respectivo profesional y del sindicato a ejercer los recursos y las acciones convencionales o legales previstas.

En el supuesto que en el seno de las comisiones consultivas no pudieren llegar sus miembros a una recomendación adoptada por mayoría de votos de sus integrantes o en las comisiones de carácter vinculante no pudiesen arribar a acuerdos, se crea una Comisión de Solución de Diferencias, integrada por tres (3) miembros: Un representante de la Dirección de Recursos Humanos; un miembro de la Junta Directiva de APUFAT y un tercero escogido de común acuerdo por los mismos, cuyo objeto será el revisar y resolver las diferencias surgidas. La decisión de esta Comisión obligará a las partes en cuanto a aquellas cuyo pronunciamiento tiene carácter vinculante, y en el caso de las comisiones de carácter consultivo, presentará una recomendación a la U.C.V. para la consideración y decisión del asunto concreto respectivo.

Salvo disposición particular prevista en las Cláusulas correspondientes de este contrato, en cuanto al procedimiento de tramitación de los asuntos de los cuales deben conocer las respectivas comisiones, incluida la Comisión de Solución de Diferencias, las mismas tendrán un lapso de diez (10) días continuos para deliberar y emitir un pronunciamiento por mayoría de votos, lo cual constará en el acta que debe ser suscrita por los miembros.

Los representantes de APUFAT en las Comisiones, deben ser profesionales activos o jubilados de la U.C.V. y en los casos de aquellos profesionales activos que participen en las reuniones o en actuaciones delegadas por las mismas, disfrutarán de permiso remunerado por el tiempo que duren estrictamente las sesiones o actividades correspondientes.

Las partes acuerdan elaborar la reglamentación del funcionamiento de las diferentes comisiones, en un lapso no mayor a cuarenta y cinco (45) días contados a partir de la firma del presente convenio colectivo.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Las partes convienen en incorporar a APUFAT, en todas aquellas Comisiones donde no esté representada y proceda, en igualdad de condiciones con la representación de otros gremios o sindicatos de la U.C.V..

***CLÁUSULA N° 11: COMISIONES U.C.V. – APUFAT***

Las Comisiones U.C.V. – APUFAT previstas en esta Convención serán integradas de acuerdo a lo establecido para cada caso e instaladas en reunión especial que se celebrará en el lugar que se acuerde entre las partes.

En la primera reunión ordinaria se acordará el régimen de funcionamiento de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° 10.

**CAPÍTULO II**  
***DISPOSICIONES REFERENTES AL INGRESO DEL PROFESIONAL***  
***EN LA U.C.V.***

***CLÁUSULA N° 12: SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL***

Las partes convienen en dar estricto cumplimiento al Sistema de Desarrollo Profesional (SPD) aprobado por el Consejo Universitario el 14-07-93 y vigente al 01-01-92, para los profesionales universitarios en ejercicio de funciones profesionales en la administración universitaria y lo reconoce, como el instrumento, que en materia de personal rige el ingreso, clasificación, ubicación, ascenso, formación y perfeccionamiento, remuneración y egreso para los profesionales.

La U.C.V. se compromete en respetar la ubicación y clasificación de los profesionales, tal como está establecido en el Sistema de Desarrollo Profesional.

***CLÁUSULA N° 13: EL INGRESO***

El ingreso a la Universidad Central de Venezuela se definirá en función de las necesidades de personal profesional que ésta requiera para llevar a cabo sus planes, programas, proyectos y estudios especiales, de acuerdo a los parámetros definidos en el Subsistema de Ingreso del Sistema de Desarrollo Profesional vigente.

El ingreso será por concurso de credenciales, las cuales se evaluarán de acuerdo a los procedimientos y a la escala de valoración de rangos definida en el Subsistema de Ingreso y tomará en consideración los tres (3) factores y el peso específico de cada uno de ellos en la escala porcentual establecida:

- *Educación Formal 35%*
- *Experiencia Profesional 45%*
- *Otros méritos 20%*

El peso de los factores se ubica en una escala porcentual para facilitar la sumatoria total correspondiente al puntaje que cada profesional posee en su curriculum vitae, a los efectos de ubicarlo en un rango del Sistema.

De acuerdo a la valoración curricular los profesionales se ubicarán en las categorías de rangos siguientes:

<i>Rango</i>	<i>Puntos</i>
<i>Profesional I</i>	<i>7-16,9</i>
<i>Profesional II</i>	<i>17-32,9</i>
<i>Profesional III</i>	<i>33-53,9</i>
<i>Profesional IV</i>	<i>54-74,9</i>
<i>Profesional V</i>	<i>75-100</i>

La Universidad Central de Venezuela a los efectos de ocupar los cargos vacantes y nuevos cargos que se crearen a nivel profesional, definirá el perfil profesional requerido para proveer el titular del cargo vacante o nuevo en función de las necesidades de la Institución y verificada la disponibilidad presupuestaria respectiva, la Dependencia o Facultad solicitará ante la Dirección de Recursos Humanos la licitación del cargo a nivel interno o a nivel de la U.C.V. En función de esto se revisará y analizará el Registro de Elegibles Interno y realizará el Concurso Interno en la Unidad o Dependencia solicitante del cargo con los profesionales preseleccionados en dicho Registro de Elegibles.

En caso de que no exista en el Registro de Elegibles de la Facultad ó Dependencia profesionales que pudieran concursar para el cargo, se seleccionará dentro del Registro de Elegibles al nivel de la U.C.V. él ó los profesionales que pudieran participar en dicho concurso. Solo en caso de que no existan profesionales en el Registro de Elegibles Interno de la U.C.V. o que el concurso haya sido declarado desierto se licitará Concurso Externo. Queda establecido que todos los cargos profesionales de la U.C.V. son por concurso de credenciales, excepto los de Libre Nombramiento y Remoción definidos en la Cláusula N° 16 de la presente Convención.

***PARÁGRAFO PRIMERO:***

A los fines de la mejor aplicación de esta Cláusula, ambas partes acuerdan cuando lo consideren conveniente y oportuno, revisar y actualizar los valores y peso de los factores establecidos.

***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

A los fines de proteger el patrimonio de la institución, la Universidad podrá establecer como política para el ingreso de profesionales a cargos de carrera, condiciones que permitan que los mismos puedan prestar a la institución por lo menos 10 años de servicio antes de acceder al derecho a la jubilación.

#### ***CLÁUSULA N° 14: DE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES***

Las partes convienen que cuando la Universidad requiera contratar con profesionales universitarios observará los siguientes principios:

- 1) Cuando la Universidad contrate profesionales, lo hará dando estricto cumplimiento a lo establecido en la normativa laboral administrativa que rige la materia.
- 2) APUFAT podrá ejercer los derechos de asistencia y representación sindical de los contratados profesionales que requieran su actuación gremial.

#### ***CLÁUSULA N° 15: EL REGISTRO DE ELEGIBLES INTERNO***

La U.C.V. a través de la Dirección de Recursos Humanos, conviene en elaborar el Registro de Elegibles Interno de Profesionales no ubicados. Dicho Registro determinará además en forma clara, la antigüedad en la Institución y la experiencia profesional, a los efectos de racionalizar los recursos humanos, facilitando la posibilidad de ubicación de estos profesionales dependiendo de las necesidades institucionales. La elaboración del Registro deberá estar concluido dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses, contados a partir de la firma de la presente Convención. Para la implementación del mencionado Registro, la Dirección de Recursos Humanos seguirá los lineamientos y procedimientos contenidos en el Sistema de Desarrollo Profesional.

Asimismo la U.C.V., a través de la Dirección de Recursos Humanos, elaborará el Registro de Elegibles Interno de los profesionales ubicados en funciones profesionales a los fines del desarrollo institucional y gremial.

Con el objeto de verificar el cumplimiento de esta Cláusula, se crea la Comisión de Registro de Elegibles, la cual estará integrada por un (1) representante de la Dirección de RRHH, quien la coordinará, un (1) representante de APUFAT y un (1) tercer miembro a ser designado de mutuo acuerdo por los otros integrantes. Esta Comisión sesionará cada tres (3) meses de manera habitual y extraordinariamente cuando uno (1) de sus miembros así lo solicite. La Comisión emitirá a la Universidad las recomendaciones que considere pertinentes.

#### ***CLÁUSULA N° 16: DE LOS CARGOS GERENCIALES: DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y JERÁRQUICOS***

Las partes convienen en considerar como cargos de Libre Nombramiento y Remoción los establecidos en la Ley de Carrera Administrativa y el decreto 211.

**CARGOS DE ALTO NIVEL:**

Directores, Subdirectores de Dependencias Centrales. La remuneración de estos cargos la hará la Institución de acuerdo a la tabla o tabulador de salarios elaborada a tal fin, donde se establece el sueldo tabla y la prima de cargo correspondiente.

Los profesionales que sean designados para el ejercicio de los cargos de alto nivel deberán ser ocupados preferentemente por profesionales competentes.

**CARGOS DE CONFIANZA:**

Jefes de Unidades Administrativas a nivel central o en las Facultades y Dependencias de: Tesorería, Nómina, Compras, Caja, Transporte, Recursos Humanos, Presupuesto, Administración, Archivo y Correspondencia, Relaciones Públicas e Información, Informática, Bienes, Oficina Central de Inscripción, Gerente de la Imprenta Universitaria. Estos cargos recibirán una prima de confianza calculada sobre la base del 30% del sueldo tabla del cargo.

Los profesionales que sean designados para el ejercicio de los cargos de confianza deberán cumplir con el perfil del cargo de acuerdo a la estructura organizativa de la Institución.

**CARGOS JERÁRQUICOS:**

Los cargos de gerencia (jefaturas de división, departamento y sección) establecidos en la estructura universitaria, serán ocupados por profesionales y recibirán una prima jerárquica de acuerdo al Sistema de Desarrollo Profesional vigente, calculada de la siguiente forma:

Jefe de División 30% del sueldo tabla del cargo  
Jefe de Departamento 20% del sueldo tabla del cargo  
Jefe de Sección 10% del sueldo tabla del cargo

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

El personal profesional de la Institución que llegue a ocupar un cargo profesional de libre nombramiento y remoción y posteriormente sea removido de dicho cargo por la Universidad, deberá ser reubicado en el cargo profesional que tenía antes de ocupar el cargo de libre nombramiento y remoción o en uno de similar rango y remuneración.

Queda entendido que si las Autoridades designan a personal externo a la Institución para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción al terminar el período para el cual fue designado, queda fuera de la Institución.

***CLÁUSULA N° 17: SUSTITUCIONES TEMPORALES EN EL CARGO***

El profesional que supla temporalmente al titular de un cargo deberá cumplir con los requisitos exigidos para el mismo. Cuando un profesional tenga conocimientos específicos en el área y cuente con la opinión favorable, suficientemente motivada del supervisor, podrá ocupar temporalmente el cargo aún cuando no reúna algunos de los requisitos.

En el caso de que la sustitución temporal sea para un cargo jerárquico o de libre nombramiento y remoción se cancelarán las primas correspondientes.

En el caso que el suplente sea un profesional al servicio de la Universidad una vez terminada la suplencia retornará a su cargo anterior, sin que por ello pueda interpretarse como un desmejoramiento en sus condiciones profesionales.

En todo caso las funciones desempeñadas por el profesional serán evaluadas a los fines de su desarrollo profesional.

APUFAT, a través de la Comisión de Clasificación, Ubicación y Ascenso vigilará porque los suplentes sean seleccionados sin perjuicio de lo establecido en el S.D.P..

#### ***CLÁUSULA N° 18: COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN, UBICACIÓN Y ASCENSO***

Comisión encargada de todo lo relacionado con el Subsistema de Ingreso y Subsistema de Clasificación, Ubicación y Ascenso, del SDP vigente, la cual estará integrada por:

- Un representante de Recursos Humanos
- Un representante de APUFAT
- Un profesional universitario designado por las partes, de rango superior al evaluado, dentro de la Especialidad.

Todos los integrantes de la Comisión deberán ser profesionales universitarios, en ejercicio de funciones profesionales quienes tendrán sus respectivos suplentes, tal como lo establece el Sistema de Desarrollo Profesional (SDP).

#### ***CLÁUSULA N° 19: DE LOS ASCENSOS***

La U.C.V se compromete a garantizar el ascenso del profesional una vez cumpla con los requisitos que lo acreditan para ascender al rango inmediato superior. Para ello la U.C.V tomará las previsiones presupuestarias necesarias para cumplir con lo estipulado al ascenso en lo referente a: incremento de la remuneración, primas, bonos y cualquier otra incidencia que pueda corresponder.

Queda entendido que el aumento por ascenso que se cancele a los profesionales no será porcentualmente inferior al que se pague al personal administrativo, técnico y de servicio.

### ***CLÁUSULA N° 20: JORNADA DE TRABAJO***

La Universidad conviene en mantener la jornada semanal de trabajo de treinta y siete (37) horas, distribuidas en la forma siguiente: de lunes a jueves de siete horas y media (7:1/2) y los viernes de siete (7) horas.

Se establece que los días de descanso semanal en la jornada de trabajo universitaria son los sábados y domingos.

Quedan exceptuados de estas jornadas las labores profesionales que por su naturaleza así lo requieran, e igualmente, las señaladas en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Las partes podrán hacer modificaciones en la distribución de las horas que integran la jornada semanal cuando la naturaleza del trabajo, la misión y fines de la Institución así lo requieran.

La Universidad reconoce como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m., y las 6:00 p.m., como jornada nocturna la cumplida entre las 6:00 p.m. y las 5:00 a.m. y como mixta, la que comprende período de ambas jornadas. Cuando la jornada tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas se considerará jornada nocturna, la duración de esta jornada no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas por semana.

### ***PARÁGRAFO PRIMERO: DEL HORARIO CORRIDO***

La Universidad conviene en conceder una (1) hora de descanso computada a su jornada a los profesionales que, por la naturaleza de su trabajo o por las condiciones de la prestación de sus servicios tengan que cumplir horario corrido. La hora de descanso prevista en esta cláusula, procederá una vez transcurridas cinco (5) horas continuas de trabajo. En todo caso la duración de la jornada de horario corrido será de siete (7) horas de lunes a jueves y de seis horas y media (6 1/2) los viernes.

### ***PARÁGRAFO SEGUNDO: DE LA JORNADA ASISTENCIAL***

Es la jornada de tiempo completo de seis (6) horas diarias para los profesionales que efectúan labor asistencial, es decir aquellos cargos que implican entre sus funciones la atención a miembros de la comunidad universitaria en forma individual y colectiva, la aplicación de pruebas y técnicas terapéuticas para prevención y atención en las áreas de salud, psicología, orientación y socio-económica.

**CLÁUSULA N° 21: DESCANSOS REMUNERADOS: CARNAVAL, SEMANA SANTA, NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

La Universidad conviene en mantener la práctica de conceder los descansos remunerados para los profesionales en los días de Carnaval, Semana Santa, Navidad y Año Nuevo, de acuerdo al calendario puesto en vigencia por el Consejo Universitario.

**CLÁUSULA N° 22: DISFRUTE, PERIODO DE VACACIONES Y CANCELACIÓN DEL BONO VACACIONAL**

El período de vacaciones es aquel en el cual efectivamente el profesional disfrute del descanso que legalmente le corresponde. El período para el disfrute colectivo de las mismas será establecido por el Consejo Universitario, cualquier modificación al respecto, será discutida con APUFAT.

Los días hábiles para el disfrute se harán efectivos en atención a la antigüedad del profesional en la Institución de la siguiente forma:

<b>Antigüedad U.C.V.</b>	<b>N° de Días Hábiles de disfrute</b>
Uno (1) a Tres (3) meses	0
Cuatro (4) a Once (11) meses	15
Un (1) año	15
Dos (2) años	16
Tres (3) años	17
Cuatro (4) años	18
Cinco (5) años	19
Seis (6) años	20
Siete (7) años	21
Ocho (8) años	22
Nueve (9) años	23
Diez (10) años	24
Once (11) años y más	30

Asimismo la Universidad cancelará a los profesionales un bono vacacional a mas tardar la segunda quincena del mes de julio, cuyo monto será equivalente a sesenta (60) días de salario integral; tomando en cuenta el último sueldo devengado por el profesional. Para los profesionales que hubiesen cumplido entre cuatro (4) meses y once (11) meses de servicio se les cancelará el bono en forma proporcional a los meses completos trabajados. La Universidad conviene en que a los profesionales con un (1) año o más de servicio se le cancelará el bono completo.

Dicha cancelación será conforme al cuadro siguiente:

<b>Antigüedad U.C.V.</b>	<b>Nº Días a cancelar por Bono Vacacional</b>
Uno (1) a Tres (3) meses	0
Cuatro (4) a Once (11) meses	5 días por mes completo trabajado
Un (1) año	60
Dos (2) años	60
Tres (3) años	60
Cuatro (4) años	60
Cinco (5) años	60
Seis (6) años	60
Siete (7) años	60
Ocho (8) años	60
Nueve (9) años	60
Diez (10) años	60
Once (11) años y más	60

***PARÁGRAFO PRIMERO:***

Igualmente la Universidad se compromete a que si este beneficio fuese aumentado al personal docente y de investigación o al personal administrativo, técnico y de servicio, en la misma fecha y proporción le será aumentado a los profesionales, siguiendo un criterio homólogo al que se sigue con el personal docente y de investigación.

***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

Cuando el profesional en el transcurso de sus vacaciones sufiere accidente o quebrantos de salud y estos se hicieren constar en el Servicio Médico de la U.C.V. ó en el IPP, (en caso de doble rol o ser familiar de personal docente), en forma oportuna se suspenderá el disfrute del descanso por el tiempo que dure el reposo correspondiente, no imputándose a las vacaciones ese reposo concedido por el Servicio Médico.

***PARÁGRAFO TERCERO:***

En el caso de retiro de un profesional, el bono vacacional se pagará en la misma forma que las vacaciones total o fraccionadamente. De igual manera la Universidad reconoce como derecho adquirido el pago fraccionado de las vacaciones cualquiera sea la causa de terminación de los servicios del profesional.

***PARÁGRAFO CUARTO:***

Igualmente la U.C.V. conviene a los fines de determinar la duración del período de vacaciones tomar en cuenta el tiempo de servicio en cualquier organismo público, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa.

### ***CLÁUSULA N° 23: SANCIONES DIFERENTES A LA DESTITUCIÓN***

En aquellos casos en los cuales un profesional esté incurso en una falta que no amerite destitución, de acuerdo a la Ley de Carrera Administrativa, el supervisor inmediato deberá aplicar la amonestación verbal y si se requiere amonestación escrita la aplicará el funcionario de mayor jerarquía.

### ***CLÁUSULA N° 24: ESTABILIDAD***

La Universidad conviene en seguir respetando la estabilidad de los profesionales en sus cargos, a tal efecto sólo podrán ser destituidos por las causales establecidas en el Artículo 62 de la Ley de Carrera Administrativa. En tal sentido las partes acuerdan seguir un procedimiento contentivo de cuatro (4) etapas a saber: conciliación, averiguación, sustanciación y decisión.

### **PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO**

A los fines de asegurar lo más posible la participación del gremio en la defensa de los derechos e intereses de los profesionales y procurar mecanismos en los cuales se posibilite el real y efectivo entendimiento entre las partes en asuntos relacionados con la materia objeto de esta cláusula, se conviene en el establecimiento de la Comisión de Conciliación Local, la Comisión Central de Conciliación y la Comisión Tripartita Permanente de Arbitraje, cuyas atribuciones, integrantes, procedimientos y carácter será similar al consagrado en el Acta de Modificación Parcial del Acuerdo Resolución U.C.V.-AEA en materia de Estabilidad de fecha 15-11-00, vigente para el personal administrativo de la Universidad. La actuación de las Comisiones de Conciliación Local y Central de Conciliación se desarrollará antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario previsto. La Comisión Tripartita de Arbitraje desarrollará su actividad al finalizar el período probatorio previsto en el literal e) de esta Cláusula. Las partes se comprometen a designar los integrantes de APUFAT en las distintas Comisiones Conciliatorias y Tripartita Permanente de Arbitraje en los cinco (5) días siguientes a la firma de esta convención.

#### **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:**

- a) Cuando el Decano de una Facultad o el Director de una Dependencia Central solicite al Director de Recursos Humanos llevar a cabo una averiguación administrativa sobre hechos que involucren la presunta responsabilidad administrativa o disciplinaria de un profesional, dicha solicitud deberá llenar los requisitos del artículo 18 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. La Unidad de adscripción recabará la información necesaria conjuntamente con la Oficina de Personal respectiva.
- b) Recibida por la Dirección de Recursos Humanos la solicitud, ésta tendrá un lapso de quince (15) días laborables, contados a partir de la fecha de recepción, para instruir un expediente foliado que contendrá las declaraciones del profesional investigado, las actuaciones practicadas y en general, todo el material probatorio para hacer constar los hechos, ajustándose para ello a lo previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos en sus Secciones II y III artículo 51 y siguientes.
- c) El Director de Recursos Humanos o quien él delegue, libraré de inmediato la notificación al profesional, imponiéndole los cargos que se le imputan, debiendo éste contestar ante el órgano sustanciador de la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, más el término de la distancia contemplado en el artículo 112 del Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa. Si el profesional no compareciere o se negare a contestar las imputaciones dentro del lapso antes indicado, se hará constar en el expediente.  
El Sindicato asistirá al profesional sometido a procedimiento disciplinario en cada uno de los actos del mismo y velará porque éste se desarrolle conforme a la normativa vigente. El profesional afectado podrá además valerse de los servicios de un defensor particular o si lo desea asumir su propia defensa. Asimismo, el Sindicato podrá hacer llegar sus propias conclusiones sobre el caso a la Oficina Central de Asesoría Jurídica, en la oportunidad en que la Dirección de Recursos Humanos remita el expediente a esa Oficina.
- d) Concluido el acto de contestación o agotado el tiempo para ello, sin que éste se haya producido, al día siguiente se abrirá un período probatorio de quince (15) días.
- e) Terminado el período de pruebas, el expediente será enviado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la Oficina Central de Asesoría Jurídica, la cual en un lapso no mayor de quince (15) días hábiles opinará acerca de la procedencia o no de la destitución, siendo dicho dictamen remitido al Rector para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción, decida al respecto, quien a través de la Dirección de Recursos Humanos, lo notificará al profesional.

Si el profesional considera que la decisión del Rector afecta sus derechos, podrá recurrir por escrito ante la Junta de Avenimiento y la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

***CLÁUSULA N° 25: MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO***

La Universidad conviene en mantener en vigencia todas las condiciones de trabajo que hayan venido disfrutando los profesionales universitarios.

***PARÁGRAFO PRIMERO:***

La U.C.V., en función de sus necesidades podrá rotar a los profesionales para el desarrollo de planes, programas, proyectos o estudios especiales, diferentes a las funciones que cumplen, siempre y cuando no desmejore las condiciones de trabajo. Igualmente, la U.C.V., podrá modificar el horario de trabajo cuando desaparezcan las condiciones que determinaron su establecimiento o cuando así lo exija el interés superior de la institución, previa notificación por escrito al profesional razonando el motivo del cambio. Siempre y cuando el cambio de horario que realice la Institución se ajuste a la normativa legal vigente. Queda entendido que si no se demuestra el interés superior de la Institución, el profesional podrá negarse a la modificación de su horario.

La incorporación de los profesionales a las nuevas condiciones de trabajo, será reconocido por la Institución a los fines del ascenso y desarrollo profesional.

***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

Cuando el traslado implique cambio de domicilio del profesional, deberá hacerse de mutuo acuerdo entre éste y la Institución.

**PARÁGRAFO TERCERO:**

Las partes se comprometen a crear la Comisión de Condiciones de Trabajo, la cual se encargará de vigilar y acordar las medidas que tiendan a garantizar los derechos de los profesionales y la existencia de adecuadas condiciones de modo, tiempo y lugar de trabajo para la prestación del servicio de los profesionales, de acuerdo a la normativa legal y convencional aplicable en la materia.

**CLÁUSULA N° 26: JUNTA DE AVENIMIENTO**

Las partes convienen en crear y constituir la Junta de Avenimiento integrada por un representante del Rector, uno del Sindicato APUFAT y el Director de Recursos Humanos, quien la coordinará. La Junta de Avenimiento funcionará y tendrá las atribuciones establecidas en la Ley de Carrera Administrativa.

**CAPÍTULO III  
DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS ECONÓMICOS**

**SECCIÓN 1RA.  
DE LA REMUNERACIÓN**

**CLÁUSULA N° 27: TABULADOR DE SALARIOS**

La U.C.V. se compromete a mantener un Tabulador de Salarios de Profesionales Universitarios en el desempeño de sus funciones profesionales, de acuerdo a lo establecido en el Subsistema de Remuneración del SDP vigente, el cual lo describe así:

<u>Descripción</u>	<u>Rango</u>	<u>Grado</u>
<i>Profesional</i>	<i>I</i>	<i>81</i>
<i>Profesional</i>	<i>II</i>	<i>82</i>
<i>Profesional</i>	<i>III</i>	<i>83</i>
<i>Profesional</i>	<i>IV</i>	<i>84</i>
<i>Profesional</i>	<i>V</i>	<i>85</i>

Asimismo conviene en gestionar ante el CNU-OPUSU a través del Vicerrectorado Administrativo conjuntamente con APUFAT, el financiamiento del Tabulador de Salarios que responda a técnicas actualizadas de remuneración salarial y a las exigencias del SDP vigente. Igualmente, promoverá que dicho tabulador atienda a las propuestas gremiales ante el CNU-

OPSU presentadas por APUFAT-FENASIPRUV referidas a las diferencias entre Rango y Grados y a la existencia de tres (3) niveles salariales (mínimo, medio y máximo) que permita tener en cuenta que los mismos están sujetos a la formación, experiencia profesional y otros méritos establecidos en el SDP.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Ambas partes acuerdan crear una Sub-Comisión Técnica de Tabulador de Salarios que estará integrada por un (1) representante de la Dirección de RRHH, uno (1) de la Dirección de Presupuesto y dos (2) representantes de APUFAT a los fines de realizar en un lapso no mayor de tres (3) meses a partir de la vigencia de la presente Convención, el estudio técnico y económico para determinar la factibilidad de la implantación del Tabulador de Salarios del SDP, con énfasis en la utilización de los recursos provenientes, por acuerdo federativo, del Tabulador de Salarios CNU-OPSU. El resultado del informe producto de la Sub-Comisión será considerado por la Comisión Negociadora entre las partes de la presente Convención Colectiva, quién lo elevará al Consejo Universitario para su eventual aprobación.

Así mismo, ambas partes acuerdan discutir la implantación inicial del mismo en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo Universitario. Se entiende que la implantación integral del tabulador se efectuará cuando la Universidad cuente con los recursos financieros para tal fin, provenientes del acuerdo federativo FENASIPRUV-OPSU.

***CLÁUSULA N° 28: BONO DE FIN DE AÑO***

La Universidad conviene en pagar a sus profesionales el Bono de fin de año, a más tardar durante la primera semana del mes de diciembre. El monto del Bono será equivalente a sesenta (60) días de salario integral, tomando en cuenta el último sueldo devengado por el profesional. Para los profesionales que no hubieren prestado servicios durante ocho (8) meses, el bono se pagará en forma proporcional al tiempo de servicios prestados. La Universidad conviene en que a los profesionales, una vez cumplidos ocho (8) meses de servicio, tendrán derecho a este bono completo.

Igualmente la U.C.V, se compromete a que si este beneficio, fuese aumentado al personal docente, así como a cualquier otro sector del personal de la U.C.V. en la misma fecha le será aumentado al Personal Profesional.

### ***CLÁUSULA N° 29: BONO NOCTURNO***

La Universidad conviene en cancelar a los profesionales que laboren jornadas mixtas o nocturnas el bono nocturno. Dicho bono equivale al treinta y cinco por ciento (35%) de recargo sobre el monto del salario integral de la jornada diurna.

### ***CLÁUSULA N° 30: PRIMA PROFESIONAL***

La Universidad cancelará la prima profesional a todos los profesionales de acuerdo al rango que determina la Clasificación y Ubicación en el Sistema de Desarrollo Profesional. La Prima Profesional se considerará salario y tendrá incidencia en todos los beneficios establecidos en esta Convención, será incrementada de conformidad con los acuerdos Federativos.

### ***CLÁUSULA N° 31: PAGO POR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS***

En los casos en que la Universidad requiera trabajo fuera de la jornada ordinaria, debidamente justificado, la cancelará de la siguiente manera:

- a) En caso de trabajo extraordinario en la jornada diurna, la hora se pagará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el valor de la hora ordinaria y sobre la base del salario integral.

En caso de trabajo extraordinario en la jornada nocturna, la hora se pagará con un recargo del sesenta por ciento (60%) sobre el valor de la hora de la jornada ordinaria y sobre la base del salario integral.

- b) En los casos de trabajo en los días de descanso semanal (sábado y/o domingo), o en días feriados se pagará una suma adicional equivalente al doble del salario integral, debiendo concederse al profesional un día compensatorio de descanso semanal en la semana siguiente por cada uno de los días (sábado y/o domingo o días feriados) trabajados.
- c) Cuando se trabaje en los días de asuetos remunerado que son los establecidos por voluntad de la Institución estos se cancelarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario integral.

Los profesionales sólo podrán trabajar diez (10) horas extras semanales y un máximo de cien (100) horas al año.

Los profesionales que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción (de alto nivel y de confianza) respecto de la aplicación de los mencionados beneficios, se regirán por las normas vigentes en la materia y los procedimientos internos de la U.C.V., tomando en cuenta que la duración de la jornada para este sector es el previsto en el

artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo. En cuanto a la cancelación de los días sábados, domingo, feriados y asuetos no corresponde, pues se entiende que quienes ocupan estos cargos devengan una prima cuyo valor sustituye el pago de los ya referidos beneficios.

#### ***CLÁUSULA N° 32: PRIMA POR RANGO V***

La Universidad cancelará a todos los profesionales ubicados en el Rango Profesional V, que tengan dieciocho (18) años o más al servicio de la Institución, una prima bienal equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo tabla. Los requisitos antes señalados deben ser concurrentes. El pago de dicha prima será efectivo a partir del mismo día y mes en que el profesional cumpla ambos requisitos y se ajustará cada dos (2) años, tomando como referencia el sueldo tabla devengado y se cancelará automáticamente en forma mensual. A partir del segundo año de vigencia de dicha prima, cada dos (2) años, su valor se ajustará al monto que resulte de aplicar el cinco por ciento (5%) del sueldo tabla que para ese momento devengue el profesional.

La prima por Rango V se considerará salario y tendrá incidencia en todos los beneficios establecidos en esta Convención.

#### ***CLÁUSULA N° 33: PRIMA POR HOGAR***

Ambas partes acuerdan, que en virtud de que la Prima por Hogar que cancelaba la U.C.V. fue incorporada al Salario y actualmente no se percibe dicho concepto aislado, a que si por acuerdo federativo se otorga nuevamente dicha prima, la Universidad se compromete a cancelarla a los profesionales que tengan derecho a percibirla, en estricta correspondencia con el acuerdo referido.

#### ***CLÁUSULA N° 34: PRIMA POR HIJO***

Las partes acuerdan que la U.C.V. mantendrá el beneficio de la Prima por Hijo en las mismas condiciones en que se cancela para el momento de la firma de la presente Convención Colectiva. No obstante, se acuerda que una vez la Universidad cuente con los Recursos Presupuestarios necesarios, el presente beneficio se cancelará de la siguiente manera:

La U.C.V. conviene en pagar a sus profesionales por cada hijo soltero y hasta un máximo de 6 hijos que dependa económicamente de éstos, una prima mensual equivalente al 5% del Sueldo Tabla de un profesional Rango IV, Tiempo Completo. Igualmente la U.C.V., se compromete a que si este beneficio fuese aumentado al personal docente a tiempo completo, así como a cualquier otro sector del personal de la U.C.V., y el aumento sea

superior a este porcentaje, en la misma fecha le será aplicado el diferencial al personal profesional.

Cuando ambos padres sean miembros del personal profesional, el pago se hará a la madre o a quien esté ejerciendo la guarda, confiada por disposición judicial o que de hecho la detente y pueda probarlo.

A los efectos del disfrute del beneficio previsto en esta Cláusula, el profesional deberá consignar en la Oficina de Personal de su Dependencia, copia certificada de la partida de nacimiento de su (s) hijo (s). Se pagará y disfrutará de este beneficio desde el momento de la consignación, siempre y cuando ésta ocurra dentro de los primeros quince (15) días del mes. De no ser así, el beneficio se pagará a partir del mes inmediato siguiente.

Se perderá el derecho a la prima por hijo en los casos siguientes:

- a) Por embargo ejecutivo decretado en virtud de sentencia judicial contra el profesional, derivada de la prestación alimentaria debida a su (s) menor (es) hijo(s).
- b) Por fallecimiento o ausencia legalmente declarada del hijo o hija.
- c) Cuando el hijo cumpla veintiún (21) años, salvo que el profesional compruebe:
  - c.1. La dependencia económica por estudios de educación superior a tiempo completo (universitarios, instituto tecnológico y colegio universitario), hasta los 27 años de edad y que no realiza actividades remuneradas.
- d) Las limitaciones señaladas no tendrán efecto cuando se trate de hijos con necesidades especiales. En tal sentido se constituirá una Comisión Paritaria entre la U.C.V.-APUFAT, a los fines de evaluar la situación especial.

El profesional beneficiario se compromete a participar a la U.C.V. los hechos previstos en los literales anteriores inmediatamente después de producidos.

Así mismo queda expresamente entendido que el incremento del beneficio desarrollado en esta cláusula, entrará en vigencia una vez que la U.C.V. cuente con los recursos presupuestarios para ello.

### ***CLÁUSULA N° 35: NACIMIENTO DE HIJOS***

La Universidad conviene en reconocer y continuar cancelando a los profesionales un aporte por concepto de nacimiento de hijos habidos de su relación matrimonial o concubinaria o por adopción, previa presentación de los certificados legales correspondientes. Cuando el padre y la madre presten sus servicios en la U.C.V., el aporte se cancelará a la madre. En

caso de que este beneficio sea incrementado a otros gremios de la institución, en la misma fecha y proporción le será aumentado al sector profesional.

***CLÁUSULA N° 36: APORTE PARA LA ADQUISICIÓN DE TEXTOS Y ÚTILES DE ESTUDIOS***

La Universidad conviene en reconocer y continuar cancelando un aporte por cada hijo del profesional que curse estudios en cualquier nivel educativo, incluyendo a los que estén en casa cuna y jardín de infancia, para adquirir útiles, materiales y equipos previa comprobación suficiente en cada caso. Cuando el padre y la madre presten sus servicios en la U.C.V., el aporte se cancelará a la madre. En caso de que este beneficio sea incrementado a otros gremios de la institución, en la misma fecha y proporción le será aumentado al sector profesional.

***CLÁUSULA N° 37: PAGO POR VIÁTICOS Y PASAJES***

La Universidad cancelará los viáticos y pasajes para los profesionales, cuando estos tengan que efectuar trabajos y representaciones de su Facultad o Dependencia por designación de la U.C.V. o por proposición de APUFAT, debidamente justificada, avalada por la Dirección de Recursos Humanos y aprobadas por la Comisión de Mesa del Consejo Universitario, para la participación en eventos nacionales e internacionales de carácter científico, deportivo y cultural que signifiquen un aporte para la Institución universitaria.

***CLÁUSULA N° 38: HONORARIOS PROFESIONALES***

La Universidad conviene en reconocer el derecho del pago de honorarios, a los profesionales que le presten un servicio profesional distinto al objeto y condiciones de modo, tiempo y lugar pautado en el contrato individual de trabajo, siempre y cuando se trate de labores institucionales que no tengan carácter permanente y no vayan en menoscabo de su desempeño profesional.

***CLÁUSULA N° 39: BONO DE TRANSPORTE***

La Universidad continuará prestando el servicio de transporte gratuito para los profesionales, en las rutas actuales o las que a futuro se establezcan. Para ello queda convenido la incorporación de APUFAT en la Comisión creada para tal fin, en igualdad de condiciones con otros gremios.

Igualmente continuará cancelando el bono de transporte establecido a quienes:

- a) por la naturaleza de sus funciones cumplen un horario diferente al establecido por la Institución.

- b) presten servicio fuera de las áreas de la Ciudad Universitaria.
- c) habiten en zonas no cubiertas por la ruta del servicio de transporte de la Universidad.
- d) laboren en jornada nocturna.
- e) laboren en Estaciones Experimentales y Centros Operacionales ubicados fuera de sus áreas universitarias así como en zonas rurales, donde no exista transporte de servicio público.
- f) vivan en zonas rurales o su vivienda diste mas de veinte (20) kilómetros del sitio de trabajo, se les reconocerá además solo una (1) hora diaria por traslado, la cual se computará como hora trabajada.

## SECCIÓN 2DA. OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS

### ***CLÁUSULA N° 40: REGLAMENTO SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS PROPIOS DE LA U.C.V. GENERADOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TERCEROS***

La U.C.V. y APUFAT mantienen el compromiso de aplicar para todos los profesionales que se desempeñan en el ejercicio profesional dentro de la administración universitaria, el Reglamento sobre la *Distribución de los Ingresos Propios de la U.C.V. Generados por la Prestación de Servicios a Terceros*, aprobado por el Consejo Universitario el 10/12/86, cuando estos participen en actividades generadoras de ingresos propios para la Institución.

### ***CLÁUSULA N° 41: PARTICIPACIÓN DE PROFESIONALES EN ACTIVIDADES DOCENTES Y DE INVESTIGACIÓN***

La Universidad, a los profesionales que ejercen docencia en la U.C.V., les cancelará hasta un máximo de seis (6) horas docentes semanales. Igualmente conviene en mantener el permiso hasta por tres (3) horas semanales para desempeñar dichas actividades en la U.C.V. Así mismo conviene en extender a los profesionales que hagan investigaciones individuales, previa aprobación de la instancia correspondiente, o que participen en proyectos de investigación o docencia los beneficios que otorga el CDCH al personal docente de la U.C.V. Para ello, el profesional deberá cumplir los requisitos establecidos por el CDCH para el otorgamiento de becas, financiamiento de proyectos de investigación, programa de estímulo al investigador y cualquier otra programación que desarrolle esta instancia, que contribuya a la formación del profesional.

Los trabajos deberán ser de beneficio para la Universidad y la dependencia para la cual trabaja el profesional.

### ***CLÁUSULA N° 42: ESCALAFÓN BIENAL***

El escalafón o aumento de sueldo del diez por ciento (10%) por cada dos (2) años ininterrumpidos de servicios, se percibirá y pagará en forma automática sobre el cálculo de sueldo tabla del profesional. Este aumento procederá independientemente de los aumentos que por concepto de ascenso pudiera corresponderle al profesional, en cuyo caso tales aumentos serán concurrentes. Este aumento de sueldo por años ininterrumpidos de servicio, se considerará salario y tendrá incidencia en todos los beneficios establecidos en el convenio U.C.V.-APUFAT.

Así mismo, cumplido los veinte (20) años de servicio ininterrumpido en la Institución, se cancelará al profesional en forma automática un escalafón adicional al que le corresponde en ese año, el cual se pagará en la misma oportunidad.

***CLÁUSULA N° 43: DERECHOS DE AUTOR***

La Universidad reconocerá a los miembros del personal profesional los derechos de autor sobre todas las obras del ingenio, de carácter creador, de índole literaria, científica, o artística, cualesquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino, así no esté divulgada; conforme lo previsto en la legislación vigente. Cuando la Universidad perciba beneficios económicos por este concepto concederá al autor o coautores, una participación proporcional a los ingresos que obtenga la Universidad por la explotación de la obra. El monto de esta participación será reglamentado por una Comisión Paritaria, que deberá constituirse e iniciar sus actividades, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de esta Convención Colectiva, reglamentación que deberá estar concluida dentro del lapso de tres (3) meses, contados a partir de la constitución de la Comisión Paritaria.

APUFAT se compromete a preparar periódicamente una relación de las obras de los profesionales, y presentarla ante el organismo competente.

### SECCIÓN 3RA. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

#### ***CLÁUSULA N° 44: COMISIÓN ESPECIAL PARA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO***

Esta Comisión estará encargada de todo lo relacionado con la aplicación y administración del Subsistema de Formación y Perfeccionamiento del Sistema de Desarrollo Profesional aprobado por el Consejo Universitario el 14-07-93 y vigente al 01-01-92. La misma estará integrada por dos (2) miembros permanentes. Uno (1) en representación de la Dirección de Recursos Humanos quien la coordinará y otro en representación de APUFAT. Ambas partes de común acuerdo, podrán solicitar el apoyo de un asesor cuando lo estimen conveniente.

Todo lo no previsto en el Subsistema de Formación y Perfeccionamiento del Sistema de Desarrollo Profesional incluido el Año de Licencia, será resuelto por esta Comisión.

#### ***CLÁUSULA N° 45: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO***

La Universidad, a través de la [Comisión Especial para el Subsistema de Formación y Perfeccionamiento](#), [planificará y suministrará programas que garanticen la formación, perfeccionamiento y especialización de los profesionales a su servicio en condición de regular, tanto dentro de la U.C.V., como en otras Universidades del país o bien sea en un Centro de Estudios Superiores avalado por el Consejo Nacional de Universidades. En todos los casos el aspirante deberá cumplir con los requisitos académicos exigidos por el organismo que patrocine o financie dichos estudios. La Universidad asume el compromiso de incorporar nuevos cursos para los profesionales, a través de sus Institutos de Formación y del CDCH, manteniendo y fortaleciendo los mismos.](#)

[Asimismo conviene en incluir dentro de su presupuesto anual, una partida que conforme a los planes trazados, cubra el desarrollo y realización de los cursos de Formación y Perfeccionamiento, realizados por los profesionales, a los efectos de su promoción y ascenso.](#)

La Universidad concederá a los profesionales, de acuerdo a su política institucional, permiso para la realización de sus estudios de formación y perfeccionamiento y para asistir a eventos, a tal efecto se realizarán acuerdos entre el supervisor y el profesional, tanto en términos de horario como de la pertinencia del curso o evento.

En todo caso el profesional estará obligado y la Universidad siempre tendrá el derecho de exigirle, a presentar las constancias de estudios correspondientes, así como de las notas

obtenidas en los mismos cuando le fueren requeridas por su supervisor inmediato; así como un Informe de las actividades realizadas durante la asistencia al evento.

Las partes convienen en que los permisos podrán ser remunerados o no remunerados, conforme a los artículos 51 y 55 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa y de acuerdo con los procedimientos siguientes:

#### PERMISO REMUNERADO PARA ESTUDIOS:

- 1.- El permiso remunerado para estudios, es la autorización que otorga la Universidad Central de Venezuela a sus profesionales de conformidad a lo establecido en esta Convención Colectiva.
- 2.- Cuando el permiso remunerado implique la no prestación de servicios en la Institución, el tiempo transcurrido se computará para efectos de la jubilación, pensión y pago de prestaciones sociales.
- 3.- La solicitud de permiso remunerado para estudios se formulará con suficiente anticipación ante el supervisor inmediato del profesional, quien deberá elaborar un informe mediante el cual justifique la importancia y necesidad para la Facultad o Dependencia, de dichos estudios. La solicitud e informe serán remitidos a la Comisión Especial para el Subsistema de Formación y Perfeccionamiento, para efectos de su consideración.
- 4.- La Comisión Especial, establecida en la Cláusula N° 45 de esta Convención, analizará la solicitud de permiso.
- 5.- La Comisión Especial la coordinará el Representante de la Dirección de Recursos Humanos, quien será el responsable de convocarla dentro de los siete días después de haberse recibido la solicitud.
- 6.- El Coordinador de la Comisión Especial preparará dentro de los siete (7) días hábiles un expediente con todos los recaudos pertinentes relacionados con la solicitud.
- 7.- La Comisión deberá decidir en un término no mayor a los treinta (30) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se recibió la solicitud en la Dirección de Recursos Humanos.
- 8.- La decisión deberá participarse por escrito al interesado, al Decano de la Facultad o Director de la Dependencia y al Supervisor inmediato para que se tomen las previsiones correspondientes.
- 9.- El profesional deberá acompañar a la solicitud un plan de estudios argumentando si dicha actividad se puede realizar en Venezuela o en el exterior.
- 10.- La antigüedad mínima en la U.C.V. requerida para optar a este permiso es de cinco (5) años, y este se podrá conceder por un período de tres (3) años, prorrogables hasta por un lapso de dos (2) años más.
- 11.- Para cursar estudios de post-grado en la U.C.V., los requisitos serán los siguientes:
  - a) Los requisitos académicos exigidos por cada post-grado.
  - b) Constancia de trabajo expedida por la Dirección de Recursos Humanos.
  - c) Autorización del supervisor inmediato.

- 12.- El interesado se inscribirá directamente en el post- grado seleccionado, participando su inscripción al Coordinador de la Comisión Especial, quien llevará un control de los profesionales inscritos en los cursos de post-grado.
- 13.- El profesional que se haga beneficiario del permiso remunerado para estudios está obligado a:
  - a) Presentar informes semestrales de los estudios realizados.
  - b) Consignar constancias de notas e inscripción de los cursos sucesivos.
- 14.- La Comisión deberá tramitar ante el respectivo post-grado, la exoneración de matrícula, además del permiso remunerado correspondiente ante el supervisor inmediato.
- 15.- La U.C.V. garantizará no menos de cinco (5) cupos para profesionales universitarios en los diferentes post-grados que se dictan en la Institución, respetando los lapsos de inscripción establecidos para la comunidad universitaria por la Coordinación del postgrado.
- 16.- En caso de viajes de estudios, la Universidad concederá pasajes al beneficiario, y al cónyuge, e hijos. Estos últimos no excederán del doble del costo del pasaje del beneficiario. Si ambos cónyuges fueren profesional universitario en la Administración Universitaria, cada uno gozará del beneficio de manera individual, acordándose respecto al núcleo familiar que sólo se cancelará el beneficio adicional a uno de ellos.
- 17.- La Universidad mantendrá al Profesional durante el permiso remunerado, los beneficios salariales y socioeconómicos de que disfruta. Cualquier incremento salarial y socioeconómico que se produzca durante el permiso remunerado, también será imputable al beneficiario de esta Cláusula.
- 18.- El profesional que disfrute de este permiso deberá prestar servicios a la Universidad, por lo menos, un lapso igual al período del mismo.

#### PERMISO NO REMUNERADO PARA ESTUDIOS

- 1.- El permiso no remunerado para estudios es la autorización que otorga la Universidad Central de Venezuela a los profesionales a su servicio para que realicen estudios en el país o en el extranjero.
- 2.- Se concederá por un (1) año y podrá ser prorrogado anualmente por un máximo de cinco (5) años.
- 3.- Durante la vigencia de la autorización para realizar estudios, el profesional no está obligado a asistir a sus labores ordinarias y el tiempo transcurrido se computará para efectos de la jubilación, pensión y pago de prestaciones sociales y determinación del lapso de vacaciones a disfrutar cuando le corresponda.
- 4.- La solicitud de permiso no remunerado para estudios se formulará con suficiente anticipación por ante el Supervisor inmediato del profesional, quien deberá elaborar un informe mediante el cual justifique la importancia y necesidad para la Facultad o Dependencia, de los estudios requeridos por el profesional. Los cuales serán remitidos a la Comisión especial (Cláusula 45) a efecto de su consideración, para ser tramitado de conformidad con el procedimiento establecido.

**PERMISO PARA EVENTOS:**

- 1.- El permiso remunerado para asistir a eventos, es la autorización que concede la U.C.V., a sus profesionales a estos efectos de conformidad a lo establecido en esta Convención Colectiva.
- 2.- La Universidad se compromete a establecer la partida presupuestaria correspondiente, a los efectos de dar cumplimiento a las solicitudes de los profesionales y la distribución a cada Facultad o Dependencia.
- 3.- La Universidad concederá los permisos solicitados, previo cumplimiento de los requisitos, hasta agotar el monto anual presupuestado para esta partida.
- 4.- El profesional interesado enviará dentro de un lapso de treinta (30) días consecutivos de anticipación al evento, la solicitud de permiso a su supervisor inmediato, quien la tramitará ante la autoridad respectiva, debiendo anexar los siguientes recaudos:
  - a) Información pertinente del evento.
  - b) Invitación de la Institución promotora del evento.
  - c) Carta de Postulación suscrita por el supervisor inmediato donde se exprese la importancia que tiene el evento para el desarrollo del profesional, así como el interés de la Universidad.
  - d) Si el evento está programado para realizarse en el exterior, el profesional deberá informar los costos del pasaje aéreo y viáticos.
- 5.- El supervisor inmediato al recibir la solicitud la enviará dentro de los tres (3) días hábiles a la autoridad competente.
- 6.- La autoridad respectiva analizará y decidirá acerca de la solicitud, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la misma, y notificará al profesional la decisión que se haya tomado.
- 7.- Una vez realizado el evento, el profesional que haya asistido al mismo acogiéndose a la presente cláusula, deberá presentar un informe detallado de su participación.
- 8.- La Facultad o Dependencia llevará un control de cada uno de los profesionales que hayan hecho y estén haciendo uso de los beneficios aquí contenidos.

***PARÁGRAFO PRIMERO:***

Las partes promoverán la participación de todos los profesionales de las Facultades y Dependencias en los diferentes cursos y eventos programados, a fin de elevar la formación del profesional y la calidad del servicio en la Institución.

***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

La Universidad conviene en extender a los profesionales, que hagan investigaciones individuales o que participen en proyectos de investigación o docencia, previa aprobación de la instancia competente, facilidades análogas a las que otorga el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CDCH) al personal docente de la U.C.V.

Dichas investigaciones o proyectos deberán ser de beneficio para la Universidad o la Dependencia a la cual esté adscrito el profesional.

Así mismo las partes convienen en reglamentar este beneficio en un lapso no mayor de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención.

#### ***CLÁUSULA N° 46: AÑO DE LICENCIA***

Las partes convienen en dar estricto cumplimiento al Reglamento de Año de Licencia, contemplado en el Sistema de Desarrollo Profesional vigente, en el cual se establece que:

- 1.- El año de licencia, es la autorización que concede la Universidad Central de Venezuela, a sus profesionales que hayan cumplido siete (7) años ininterrumpidos de actividades dentro de la administración universitaria y tengan la Categoría de Profesional Universitario a partir del Rango III en adelante, a disfrutar de un período de doce (12) meses consecutivos remunerados, libre de obligaciones administrativas, para dedicarse a actividades relacionadas con el perfeccionamiento de las disciplinas a las cuales se han dedicado y en general, a su formación humanística o científica dentro de un plan de trabajo en beneficio para la Institución, y a realizarse en Centros de Estudio académicamente acreditados, en caso de instituciones nacionales estas deben ser reconocidas por el Consejo Nacional de Universidades (CNU).

#### ***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Los años de Licencia no tendrán carácter acumulativo (con respecto a los siete (7) años).

- 2.- El Profesional que disfrute de este permiso deberá prestar servicios a la Universidad, por lo menos, un lapso igual al período del mismo. En caso de retiro voluntario antes de cumplir con la obligación establecida en este numeral, el profesional deberá efectuar una compensación económica a la Universidad equivalente al 25% del salario integral percibido durante el Año de Licencia, la cual deberá cancelar o compensar antes de su efectivo retiro.
- 3.- En ningún caso el Año de Licencia podrá utilizarse para realizar actividades remuneradas. Cuando se transgrediere esta norma la Universidad ordenará la reincorporación y la apertura del expediente disciplinario. En el caso que la Institución donde el profesional esté realizando las actividades, contemple asignaciones complementarias para cubrir gastos de manutención, deberá informar al respecto al Consejo Universitario.
- 4.- Para los fines de ascenso, jubilación y beneficios socioeconómicos, el Año de Licencia será considerado como tiempo dedicado a labores ordinarias.
- 5.- Las vacaciones correspondientes al año de disfrute del Año de Licencia están comprendidas dentro del mismo.
- 6.- La Universidad mantendrá al Profesional durante el Año de Licencia, su remuneración, así como los beneficios otorgados en cuanto a Caja de Ahorros, Seguro de Vida, Cirugía Hospitalización y Maternidad. Cualquier incremento salarial y socioeconómico que se

produzca durante el Año de Licencia, también será imputable al beneficiario de esta Cláusula. En caso de que la actividad a realizar esté contemplada en el exterior del país, la Universidad concederá pasajes al beneficiario y al cónyuge e hijos. Estos últimos no excederán del doble del costo del pasaje del beneficiario. Si ambos cónyuges fueren profesional universitario en la Administración Universitaria, cada uno gozará del beneficio de manera individual, acordándose respecto al núcleo familiar que sólo se cancelará el beneficio adicional a uno de ellos.

- 7.- El profesional universitario que aspire disfrutar del Año de Licencia, deberá hacer una solicitud por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos, antes del 30 de septiembre del año anterior al cual desea disfrutar el derecho aludido. La Comisión Especial (Cláusula 45), analizará y decidirá en relación a la solicitud, la cual deberá estar acompañada de los siguientes recaudos:
  - a) Certificado expedido por la Dirección de Recursos Humanos, donde conste haber cumplido con los años de servicio requeridos, para la fecha en la cual el profesional aspire iniciar el disfrute de su Año de Licencia, indicará los permisos concedidos a este mismo fin, señalando fechas y motivos por los cuales se produjeron.
  - b) Plan de actividades a seguir durante el Año de Licencia, incluyendo presupuesto de gastos imputables al programa.
- 8.- En cada Dirección o área equivalente no podrá concederse el Año de Licencia por un mismo período a más del 10% de todos los miembros ordinarios de Personal Profesional Universitario.
- 9.- Cuando el número de solicitudes con méritos excedan el cupo establecido, la Dirección de Recursos Humanos hará la selección de acuerdo a los siguientes criterios:
  - a) Antigüedad y dedicación de los interesados al servicio de la Universidad.
  - b) No haber disfrutado del Año de Licencia anteriormente.
  - c) Importancia del plan de trabajo para el desarrollo de la Institución.
  - d) Méritos profesionales, tales como: publicaciones, trabajos, funciones administrativas, docentes y otros similares. Estos méritos se tomarán en cuenta por todo el tiempo de servicio para la primera oportunidad en que se otorgue y para posteriores ocasiones sólo se evaluarán los méritos acumulados después del disfrute del último Año de Licencia.

La Universidad no podrá postergar por más de dos (2) años el otorgamiento del Año de Licencia a partir de la primera solicitud del interesado.
- 10.- El profesional a quien le fuera imposible disfrutar del Año de Licencia en el período para el cual le fue otorgado, por razones plenamente justificadas podrá solicitar ante la Comisión Especial, con un (1) mes de anticipación por lo menos al comienzo del mismo, su diferimiento por un tiempo de hasta un año, sin tener que tramitar una nueva solicitud. Si tuviera que diferirlo por más tiempo, deberá hacer una nueva petición.
- 11.- Cumplido su Año de Licencia, el profesional se reintegrará a sus labores ordinarias, debiendo presentar el informe de las actividades realizadas durante el mismo, debidamente soportado con los certificados, títulos, notas y demás documentos que acrediten el cumplimiento del objetivo por el cual se le otorgó el Año de Licencia,

dentro de los tres (3) primeros meses siguientes a su incorporación. En caso de no presentarlo ó que haciéndolo se evidencie que no cumplió el objetivo del permiso, se le aplicará la sanción contemplada en el numeral dos (2) de esta cláusula y además perderá el derecho a optar nuevamente por este beneficio en dos (2) períodos consecutivos.

- 12.- A los profesionales contratados que hayan cumplido con los requisitos de la Universidad para su incorporación como miembros ordinarios, se les considerará como válido el tiempo que estuvieron contratados en el cómputo de años para el disfrute del Año de Licencia.

***PARÁGRAFO PRIMERO:***

Cuando el programa de actividades durante el Año de Licencia amerite a continuación la utilización de beca de estudio, el profesional deberá solicitarlo ante la Comisión Especial (Cláusula N° 45) para su aprobación.

***CLÁUSULA N° 47: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS TECNOLÓGICOS Y DE APOYO***

Las partes convienen en dar cumplimiento al Reglamento de Recursos Bibliográficos, contemplado en el Sistema de Desarrollo Profesional vigente, actualizado en los términos siguientes:

- 1.- La U.C.V se compromete a dotar los recursos bibliográficos, tecnológicos y de apoyo a los profesionales para el mejor desempeño de sus funciones. En tal sentido los profesionales universitarios presentarán anualmente, a través del supervisor inmediato, a la instancia competente un listado de los recursos requeridos. Quedando entendido que los mismos forman parte del patrimonio universitario.
- 2.- Cada Facultad o Dependencia está en la obligación de dotar los recursos bibliográficos, tecnológicos y de apoyo necesarios a las unidades administrativas donde desempeñen sus funciones los profesionales.
- 3.- La U.C.V. en el transcurso de los dos (2) meses siguientes a la solicitud procederá a entregar la dotación de los recursos requeridos.
- 4.- En caso de la imposibilidad de la U.C.V. en obtener los recursos, el profesional apoyará en realizar las gestiones pertinentes para su adquisición.
5. El profesional estará en la obligación de velar por el resguardo de dichos recursos y la Universidad por el mantenimiento y custodia de los mismos.

#### **CAPÍTULO IV**

##### ***DISPOSICIONES SOBRE PERMISOS Y AUSENCIAS***

#### ***CLÁUSULA N° 48: PERMISOS NO REMUNERADOS PARA EJERCER MISIONES DE ALTO RANGO AL SERVICIO DEL ESTADO***

Esta situación corresponderá a aquellos profesionales de la Universidad que vayan a cumplir misiones de alto rango al Servicio del Estado, bien sean entes Públicos, Nacionales, Estatales y Municipales, así como Organismos Internacionales de los cuales forma parte Venezuela y que representen beneficio para el país y la sociedad. Igualmente aquellos que sean electos como Presidente de la República, Representantes a la Asamblea Nacional o designados Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, Gobernadores, Alcaldes o Concejales. La duración de este beneficio será por un (1) año, prorrogable anualmente hasta por un máximo total de cinco (5) años, dependiendo de la duración del período de tiempo del cargo que desempeñará el profesional.

Transcurrido el período para el cual le fue concedido el permiso, el profesional deberá regresar a la Universidad Central de Venezuela, conservando los beneficios que tenía cuando se le concedió, a excepción de los cargos de libre nombramiento y remoción. Si por cualquier circunstancia el profesional decide unilateralmente interrumpir el permiso antes de cumplirse el período para el cual le fue conferido, la Universidad no estará obligada a reintegrarlo sino en la medida que esté disponible el cargo correspondiente.

El lapso de este permiso se considerará como servicio efectivo a los fines del cómputo para ascenso y jubilación y para el cálculo de las prestaciones sociales, siempre y cuando el ente donde lo ejerció no las hubiere cancelado.

#### ***PARÁGRAFO PRIMERO:***

El profesional que sustituya temporalmente al beneficiario en esta situación, recibirá la remuneración correspondiente al cargo del profesional que sustituye siempre que cumpla con los requisitos exigidos para el cargo o la excepción establecida en la Cláusula N° 17. De igual manera, una vez cesada la sustitución, el profesional retornará a su cargo, en todo caso en idéntica condición salarial a la que tenía antes de asumir la sustitución temporal.



- b) Hasta por quince (15) días consecutivos por enfermedad del cónyuge, o concubina (o), de los hijos y de los padres, previa presentación de certificación médica y social que justifique la presencia del profesional al lado del enfermo. Dicha certificación deberá ser conformada por el Departamento Médico y Social de la Universidad. Este permiso puede ser prorrogado a criterio del médico tratante, previa certificación del Servicio de Salud de la Universidad.
- c) Cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al padre, por el nacimiento de un hijo o por adopción. En caso de aborto o mortinato se le concederán a la madre quince (15) días consecutivos de permiso remunerado, prorrogables al criterio del médico tratante.
- d) Hasta por veinte (20) días acumulados en el año por causas plenamente justificadas y distintas al motivo contenido en los literales a, b y c.

Al respecto, el profesional justificará mediante escrito razonado el permiso correspondiente ante su supervisor inmediato, y la respuesta, de ser negativa, será igualmente razonada. De la decisión del supervisor inmediato se podrá recurrir ante el superior jerárquico inmediato, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la negativa.

#### ***CLÁUSULA N° 51: PERMISO NO REMUNERADO***

La Universidad concederá a los profesionales, permiso no remunerado hasta por seis (6) meses, previa comprobación de los hechos que lo justifiquen. Vencido que fuere el término inicial, podrá prorrogarse el permiso hasta por un tiempo igual al anterior, siempre y cuando las causas que lo motivaron continuaren su vigencia. En todo caso, deberá levantarse un informe respecto a las causas o hechos que justifiquen la solicitud de permiso, por parte del Servicio Social adscrito a la División de Atención y Servicios al Personal de la U.C.V..

El cargo que fuere desempeñado por el profesional permisado, no podrá ser conceptuado como cargo vacante y sólo podrá ser suplido de manera temporal, conforme a lo establecido en la Cláusula 13 de este Convenio. El permiso a que se refiere esta Cláusula deberá ser solicitado mediante escrito por el profesional y por el mismo medio la respuesta.

Si le fuese negado, lo cual deberá ser mediante escrito razonado, el profesional podrá pedir la reconsideración del asunto. En caso de mantenerse la negativa podrá recurrir de la decisión ante el Rector, Máxima Autoridad Universitaria.

#### ***CLÁUSULA N° 52: AUSENCIA POR ENFERMEDAD DEL PROFESIONAL***

La enfermedad del profesional se considerará como una causa justificada de inasistencia al trabajo. El profesional deberá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al último día en que asistió al trabajo, siempre que no exista causa que lo impida, notificarlo personalmente o por medio de un tercero, por vía telefónica o cualquier medio de comunicación, al

supervisor inmediato debiendo presentar a la mayor brevedad posible la justificación correspondiente. El supervisor podrá exigir que dicha justificación sea emitida o avalada por el servicio de salud de la U.C.V.

En caso de reposo expedido por médico particular, éste debe ser avalado oportunamente (72 horas siguientes) por el Servicio de Salud de la Universidad, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

En caso de que la enfermedad requiera de un lapso mayor a treinta (30) días hábiles:

- a) El profesional anexará un Informe detallado de su médico tratante particular, del Servicio de Salud de la Universidad o del Instituto de Previsión y lo hará llegar a su supervisor inmediato y al Director de Recursos Humanos de la Universidad, Facultad o Dependencia.
- b) La Universidad podrá exigir al Servicio de Salud una evaluación del estado de salud del profesional para determinar si es o no procedente, continuar el reposo.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Para los efectos de la aplicación de la presente Convención, las certificaciones médicas no provenientes del Servicio de Salud Médico Asistencial dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, deberán ser convalidadas o ratificadas por dichos Servicios, de acuerdo a las normas internas.

***CLÁUSULA N° 53: PERMISO PARA MATRIMONIO***

Las partes acuerdan que la U.C.V. mantendrá el beneficio de Permiso para Matrimonio en las mismas condiciones en que se cancela para el momento de la firma de la presente Convención Colectiva. No obstante, se acuerda que una vez la Universidad cuente con los Recursos Presupuestarios necesarios, el presente beneficio se cancelará de la siguiente manera:

La Universidad conviene en conceder quince (15) días hábiles de permiso remunerado en favor de los profesionales que contraigan matrimonio, contados a partir del día siguiente de la ceremonia, así mismo una bonificación equivalente al 30 % del sueldo tabla de un profesional Rango III. Previamente el profesional hará la participación, por escrito, al supervisor inmediato a los fines de disfrutar del permiso y la bonificación le será cancelada cuando el profesional presente en el Servicio Social de la Universidad copia certificada del Acta de Matrimonio. El profesional deberá dentro de los quince (15) días siguientes a su reintegro, consignar copia certificada del acta de matrimonio al supervisor inmediato, quien lo remitirá a su expediente personal.

En caso que ambos contrayentes sean profesionales al servicio de la Institución, la U.C.V. conviene en reconocer este beneficio para ambos cónyuges.

Así mismo queda expresamente entendido que el incremento del presente beneficio desarrollado en esta cláusula, entrara en vigencia una vez que la U.C.V. cuente con los recursos presupuestarios para ello.

***CLÁUSULA N° 54: PERMISO REMUNERADO POR MATERNIDAD***

La Universidad conviene en conceder a las profesionales que se hallaren en estado de gravidez, permiso de un mes y medio antes del parto y cuatro meses después del parto. De no utilizar el permiso pre-natal éste será sumado y disfrutado en el post-natal. En caso de adopción de un menor de cinco (5) años, la madre tendrá derecho a un permiso de maternidad por un período de 3 meses y medio y en caso de menores que superan esa edad, se concederá un permiso de dos (2) meses.

## **CAPÍTULO V**

### ***DISPOSICIONES REFERENTES A BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS***

#### ***CLÁUSULA N° 55: EDUCACIÓN DE HIJOS CON NECESIDADES ESPECIALES***

Las partes acuerdan que la U.C.V. mantendrá el beneficio Educación de Hijos con Necesidades Especiales en las mismas condiciones en que se cancela para el momento de la firma de la presente Convención Colectiva. Si este beneficio se incrementa para otro sector de la U.C.V. en la misma forma se le cancelará al Sector Profesional.

#### ***CLÁUSULA N° 56: INSTITUCIONES EDUCATIVAS***

1. La Universidad se compromete a garantizar a los hijos de los profesionales como integrantes de la comunidad universitaria, el derecho al ingreso y continuación de estudios en las Instituciones Educativas adscritas a la Dirección de Recursos Humanos de la U.C.V.: Casa Cuna Maternal, "Negra Matea", Jardín de Infancia "Teotiste de Gallegos", Jardín de Infancia " Irazabal Osio" de Maracay, Escuela Básica "Dr. Jesús María Bianco" y Unidad Educativa "Pedro Bautista Toro". Para ello queda convenido la incorporación de la representación de APUFAT en la Comisión de Cupo en condición paritaria entre la U.C.V. y ambos gremios; así como de las comisiones que se crearen con el fin de lograr el mejor desarrollo de las instituciones educativas en cuanto a su infraestructura, mantenimiento, dotación y recursos humanos.
2. Queda convenido que la U.C.V. estudiará lo necesario para reactivar la Coordinación Académica, integrada por un (1) Coordinador Docente que cumpla con los requisitos exigidos en la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento; el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Docente IV en adelante) y del Sistema de Desarrollo Profesional, vigente. Igualmente deben formar parte de la misma los Directores de las diferentes instituciones educativas y la representación de ambos gremios. El Coordinador será el representante de la Dirección de Recursos Humanos ante las Instituciones Educativas.
3. La Universidad continuará cubriendo los gastos de alimentación de los menores en las instituciones señaladas en el aparte uno (1), así como el transporte para la realización de actividades deportivas, docentes y recreacionales. Igualmente asumirá los canones de arrendamiento de los inmuebles donde funcione las instituciones educativas.
4. APUFAT se compromete a presentar un Proyecto Académico Administrativo de las diferentes Instituciones Educativas adscritas a la Dirección de Recursos Humanos de la U.C.V., en un término de ciento ochenta (180) días continuos, contados a partir de la firma de este Convenio.

5. La Universidad se compromete a respetar la legislación que ampara a los profesionales de la enseñanza que laboran en las Instituciones Educativas adscritas a la Dirección de Recursos Humanos de la U.C.V.: Ley Orgánica de Educación y su reglamento, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Ley Orgánica de la Administración Central y el Sistema de Desarrollo Profesional, vigente.

#### ***CLÁUSULA N° 57: BECAS PARA HIJOS DE PROFESIONALES***

Las partes convienen en elaborar un PLAN DE BECAS HONOR, para los hijos de los profesionales, cuyo rendimiento académico sea sobresaliente en los niveles de la educación formal, media y diversificada, y superior el que deberá estar concluido dentro de los sesenta (60) días continuos contados a partir de la firma de la presente Convención y cuya elaboración estará a cargo de una Comisión Paritaria U.C.V.-APUFAT. Esta comisión elaborará el Reglamento para el otorgamiento de dicha Beca y el proyecto económico que será presentado a la Dirección de Presupuesto para su aprobación. Esta cláusula entrará en vigencia una vez tenga el aval presupuestario.

#### ***CLÁUSULA N° 58: INSCRIPCIÓN DE LOS PROFESIONALES, E HIJOS EN LA UNIVERSIDAD***

1. La Universidad conviene en inscribir como alumno al profesional que desee cursar una nueva carrera, siempre que tenga cinco (5) años o más de servicio en la Institución y el horario no interfiera con las actividades que desempeña como profesional. El aspirante deberá manifestar su solicitud de inscripción ante la Secretaría de la U.C.V. Este derecho es extensivo a los profesionales jubilados.  
Igualmente, la Universidad se compromete a garantizar inscripción en la misma a los hijos de los profesionales con quince (15) o más años de servicios en la Institución.
2. Para la inscripción de los hijos de los profesionales se deberán cumplir los requisitos del Sistema de Preinscripción Nacional, los internos de la Facultad y el estudio de orientación vocacional realizado por el Servicio de Orientación de OBE y podrán ampararse en lo dispuesto en esta Cláusula después de emitidos los listados correspondientes, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario sobre la materia. Esta Cláusula ampara, asimismo, a los hijos de los profesionales jubilados, pensionados o fallecidos que estén dentro del supuesto en ella establecida.  
En aquellas Facultades donde el proceso de inscripción se realice en el lapso comprendido entre el egreso del Bachiller y la emisión del listado del C.N.U., los beneficiarios de esta Cláusula podrán solicitar la inscripción correspondiente, la cual será otorgada siempre y cuando hubiere disponibilidad de cupo.  
Si se modifican las condiciones para otros gremios o sindicatos de la comunidad universitaria, se les aplicará igualmente al personal profesional.

### ***CLÁUSULA N° 59: JUGUETES***

La Universidad continuará otorgando el beneficio de juguetes para hijos de profesionales hasta la edad de doce (12) años e igualmente conviene que APUFAT se incorpore, en igualdad de condiciones con otros gremios, a la Comisión de Licitaciones o a cualquier otra que se creare para tales fines. Igualmente la Universidad contribuirá con APUFAT en los gastos para la celebración de la Fiesta Infantil Navideña de los hijos de los profesionales, en la misma proporción al aporte que se le otorga a otros gremios de la Institución.

### ***CLÁUSULA N° 60: CAJA DE AHORROS***

La Universidad aportará mensualmente a la Caja de Ahorros de los trabajadores de la U.C.V un diez por ciento ( 10%) del salario integral correspondiente a cada uno de los profesionales, concurriendo igualmente éstos con un monto equivalente.

Igualmente la U.C.V., se compromete a que, si este beneficio fuese aumentado al personal docente, así como a otro sector del personal de la U.C.V., en la misma fecha le será aumentado en igual proporción al personal profesional.

#### ***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Una vez que los profesionales universitarios crearen y organicen su propia Caja de Ahorros, la U.C.V, se compromete a trasladar y hacer este aporte a dicha Caja de Ahorros.

### ***CLÁUSULA N° 61: COOPERATIVA DE CONSUMO O PROVEEDURÍA***

La U.C.V. conviene en apoyar la creación de una cooperativa de consumo o de una proveeduría para los miembros del personal profesional, o en realizar esfuerzos conjuntos con otros sindicatos y gremios de la institución y la F.C.U., para establecer una cooperativa de consumo o una proveeduría general de la U.C.V.. La Junta Directiva de APUFAT a través de la Comisión de Salud y Seguridad Social presentará un informe sobre esta materia y podrá proponer una Sub-Comisión ampliada con participación de los diversos sindicatos y gremios ucevistas.

### ***CLÁUSULA N° 62: PLAN DE VIVIENDA***

Las partes convienen en sumar esfuerzos para la ejecución conjunta de proyectos mixtos para el financiamiento de adquisición, mantenimiento, ampliación, construcción y desarrollo de planes de vivienda para profesionales a su servicio.

A tal efecto, debe tenderse hacia proyectos de costos accesible a los profesionales. La contratación de servicios de mantenimiento y de proyectos de ejecución de obras, deberá

hacerse preferentemente con la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, y la Facultad de Ingeniería de la U.C.V..

Asimismo la Universidad conviene en continuar con el aporte del beneficio de la cuota inicial para la adquisición de vivienda de los profesionales, distribuida de manera equitativa entre los diferentes sindicatos y gremios ucevistas, en idénticas condiciones a lo establecido en la Cláusula N° 97 del acuerdo resolución 1990.

La Universidad podrá adelantar a los profesionales el financiamiento para vivienda principal, hasta por el 75% del saldo que a su favor tengan por concepto de prestaciones sociales.

Para la ejecución de esta cláusula, se nombrará una Comisión U.C.V.-APUFAT que conocerá y evaluará los proyectos y solicitudes al respecto.

#### ***CLÁUSULA N° 63: AYUDA POR DEFUNCIÓN DEL PROFESIONAL Y SU NÚCLEO FAMILIAR***

Las partes acuerdan que la U.C.V. mantendrá el beneficio Ayuda por Defunción del Profesional y su Núcleo Familiar, en las mismas condiciones en que se cancela para el momento de la firma de la presente Convención Colectiva. No obstante, se acuerda que una vez la Universidad cuente con los Recursos Presupuestarios necesarios, el presente beneficio se cancelará de la siguiente manera:

En caso de fallecimiento de un Profesional, bien sea activo, pensionado, o jubilado, o de su cónyuge o concubino (a), hijos y padres, la Institución pagará por concepto de contribución para la cobertura de los gastos de entierro o cremación, debidamente justificados, el treinta por ciento (30%) del sueldo tabla mensual de un profesional Rango III.

Asimismo queda expresamente entendido que el incremento del presente beneficio desarrollado en esta cláusula, entrará en vigencia una vez que la U.C.V., cuente con los recursos presupuestario para ello.

#### ***CLÁUSULA N° 64: PÓLIZA DE VIDA***

1. La Universidad se compromete a contratar para la fecha de inicio de la vigencia de esta Convención, a su propio costo una póliza colectiva para la cobertura de los riesgos de muerte del Profesional a su servicio, por la cantidad de QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00) y en beneficio de las personas que indique el Profesional, pero con la limitación de que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización debe pagarse en beneficio de sus hijos menores de edad o mayores incapacitados, si los tuviere.
2. Si el Profesional no designare los beneficiarios de la indemnización, se aplicará supletoriamente el orden de sucesión establecido en el Código Civil, con la limitante de

que por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de la misma debe pagarse en beneficio de sus hijos menores de edad o mayores incapacitados de manera permanente.

3. Si la Universidad no contratare la póliza colectiva a que se contrae el Numeral 1° de esta Cláusula, deberá pagar la indemnización de QUINIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 500.000,00) en beneficio de los familiares que se indican en el Código Civil.  
Este pago lo hará la Universidad dentro de los seis (6) meses inmediatos siguientes al fallecimiento del Profesional, a quienes hubieren comprobado, dentro de ese mismo período, su condición de beneficiario. Vencido este plazo sin que ninguno de los indicados beneficiarios hubiere reclamado el pago de la indemnización, se extinguirá cualquier obligación de la Universidad al respecto.
4. La póliza de vida a que se contrae esta Cláusula, llevará un anexo de doble protección que asegure una indemnización doble del capital asegurado, por muerte accidental y que comprende la cobertura de riesgos de desmembramiento por accidente hasta el máximo del capital básico asegurado.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

Si este beneficio es incrementado a otro gremio de la institución, en la misma fecha y proporción le será aumentado al sector profesional.

**CAPÍTULO VI**  
***DISPOSICIONES SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD***  
***EN EL TRABAJO***

***CLÁUSULA N° 65: DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD***

La Universidad garantizará a sus profesionales, dentro de una política de Bienestar Integral, condiciones de Salud, Seguridad y Bienestar en el trabajo, en los términos previstos en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, de la Organización Mundial de la Salud, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en las disposiciones reglamentarias y normativas vigentes y en la presente Convención. A tales efectos se suscribe, como parte de la presente Convención, el Reglamento sobre condiciones de Higiene y Seguridad para los profesionales de la U.C.V.

**REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA LOS PROFESIONALES**

La Universidad desarrollará una política de protección de la salud y seguridad de los profesionales, de conservación de bienes (equipos y planta física) y de protección del medio ambiente, en este sentido:

1. Los proyectos de construcción, funcionamiento, mantenimiento, reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo serán concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las Normas de Higiene y Seguridad.
2. La Universidad se compromete a asignar anualmente a la División de Ambiente, Salud y Trabajo los recursos presupuestarios necesarios para ejecutar dicha política.
3. La Universidad, a través de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, desarrollará una política de capacitación a los profesionales en materia de Higiene y Seguridad, mediante cursos teóricos o prácticos, institucionales o interinstitucionales con el fin de lograr su participación y compromiso al cumplimiento de las Normas de Higiene y Seguridad en beneficio propio y de la Institución. Esta política de formación debe incluir a los órganos supervisorios y directivos.
4. Para garantizar la política de Higiene y Seguridad, a la Consulta de Medicina Ocupacional del Servicio Médico adscrito a la Dirección de Recursos Humanos y al Rectorado, se le asignarán anualmente los recursos presupuestarios necesarios para su reorganización y provisión de recursos (equipos, etc.), para la atención médica en el área de la medicina preventiva y ocupacional.
5. La Universidad, a través de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, anualmente supervisará las condiciones del ambiente de trabajo de los profesionales, con la finalidad de controlar los riesgos ocupacionales, dentro de una política preventiva de salud.
6. La Universidad suministrará los equipos de protección colectivos y personales requeridos en cantidad y calidad, de acuerdo a la naturaleza del trabajo de las diferentes profesiones. Para ello:
  - a. Se levantará un inventario de equipos por profesión y riesgo involucrado.
  - b. Dicho equipo debe adaptarse a las condiciones físicas del profesional y en lo posible deberán aplicarse correctivos a la máquina o fuente de riesgo para mejorarlo. El mantenimiento preventivo de los equipos de protección colectiva será prioridad para la Universidad.

Las Autoridades y el Comité de Higiene y Seguridad reglamentarán la periodicidad del descanso entre faena y faena del trabajo, para evitar el riesgo por uso en exceso del equipo de protección, en aquellas donde requieran su pertinencia.
  - c. En laboratorios y talleres de cualquier dependencia donde se trabaje con elementos patógenos o que generen ruidos, cambios bruscos de presión o temperatura, radiaciones u otra causa que pudiera afectar la salud de los profesionales, se suministrarán a esas dependencias los recursos necesarios para minimizar los efectos, tales como sistemas de extracción, ventilación, aislamiento y otros dispositivos de seguridad.
  - d. La División de Ambiente, Salud y Trabajo inspeccionará en forma periódica y tomará las medidas necesarias para sanear los ambientes que así lo requieran, tales como provisión de la iluminación y ventilación necesarias para el óptimo desempeño de las funciones por parte de los profesionales en las oficinas, depósitos y demás recintos en los cuales cumplen sus funciones.

- e. La División de Ambiente, Salud y Trabajo vigilará que las medidas establecidas por este Reglamento y las normas Convenin vigentes sean respetadas en las áreas de trabajo de los profesionales.
- f. La Universidad, se compromete a instalar, en todas las Dependencias y Facultades, un sistema de detección y extinción de incendios.
- g. La Universidad se compromete a incluir dentro de los programas de instrucción del Cuerpo de Bomberos Voluntarios (plan de contingencia, desalojos y primeros auxilios, etc.) al sector profesional, para que estén preparados en caso de siniestro ó catástrofe.
- h. La Universidad tomará las medidas necesarias con el fin de evitar que cualquier cambio o mudanza del sitio de trabajo, desmejore las condiciones ambientales de los profesionales.
- i. La Universidad reconocerá el derecho de todo profesional a participar en la evaluación del ambiente y condiciones de trabajo. El profesional podrá denunciar ante la División de Ambiente, Seguridad y Trabajo o el Comité de Higiene y Seguridad de su Facultad o Dependencia, toda vez que considere que existen condiciones y riesgo que atentan contra su integridad física y mental y a exigir que tales denuncias sean atendidas oportunamente.
- j. La consulta de Medicina Ocupacional del Servicio Médico de la U.C.V., estudiará y evaluará periódicamente a cada profesional que presente dolencias o malestar, que se sospechen provienen de accidentes o enfermedades ocupacionales, comprometiéndose la U.C.V. a cubrir los gastos que éstos ocasionen.
- k. La Universidad establecerá el monto de una póliza por enfermedad profesional y accidentes de trabajo de acuerdo a la naturaleza de los riesgos de los accidentes o enfermedades ocupacionales a los cuales está expuesto el profesional.
- l. La Dirección de Recursos Humanos de la U.C.V. tomará las medidas necesarias para tramitar la inmediata prevención o cambios de funciones sin desmejorar las condiciones de trabajo, en caso de comprobarse que el profesional haya contraído alguna enfermedad profesional.
- m. La Universidad se compromete a sanear el puesto de trabajo en el cual el profesional se accidente o haya contraído la enfermedad profesional y una vez evaluado, conjuntamente con el Comité de Higiene y Seguridad y APUFAT, se tomarán los correctivos necesarias para evitar que otros profesionales se expongan a éstos riesgos.
- n. La Universidad se compromete a costear los gastos que generen las evaluaciones y asesoramientos relacionados con la Higiene y Seguridad, así como también la evaluación y tratamiento de aquellos profesionales que hayan contraído enfermedad profesional o sufrido un accidente de trabajo.
- o. La Universidad conjuntamente con APUFAT, se compromete a estudiar y aplicar horarios flexibles durante las labores de remodelación de ambientes universitarios y a interrumpir las labores cuando la División de Ambiente, Salud y Trabajo considere la incompatibilidad entre los riesgos de remodelación y los trabajos propios del profesional en esos ambientes.

- p. La Universidad se compromete a publicar un Manual de Higiene y Seguridad previa solicitud de la opinión de APUFAT.

***CLÁUSULA N° 66: DE LA CREACIÓN DE LOS COMITÉS DE HIGIENE Y SEGURIDAD***

Las partes se comprometen a colaborar activamente en el desarrollo y aplicación de las políticas y medidas establecidas en la Cláusula N° 66 y su respectivo Reglamento y en especial a constituir en cada Facultad y Dependencia donde no existan, Comités de Higiene y Seguridad, en los cuales habrá representación de APUFAT. Será igualmente incorporado al Comité de Higiene y Seguridad Central de la U.C.V., un representante de APUFAT.

Los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad se someterán a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y al Reglamento Interno suscrito en esta Convención.

***CLÁUSULA N° 67: EQUIPOS DE TRABAJO***

La Universidad dotará a los profesionales cada año, según sea el caso, de batas, equipos, útiles y accesorios necesarios para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con las exigencias de la División de Ambiente, Salud y Trabajo y del Reglamento Interno suscrito en esta Convención.

***CLÁUSULA N° 68: SEGURO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO O MUERTE***

La Universidad contratará en beneficio de los profesionales, que por índole de sus funciones estén expuestos a contingencias o riesgos profesionales, un seguro de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Los accidentes de tránsito en los cuales se vean involucrados los profesionales, sobrevenidos en el curso de sus gestiones, tanto universitarias como gremiales, se entenderán como accidentes de trabajo. En tal sentido, la Universidad prestará la atención médica y hospitalaria hasta el total restablecimiento del profesional. Igualmente cancelará los gastos causados a raíz del accidente y pagará de inmediato todos los gastos médicos, hasta tanto sean cubiertos por el Seguro.

### ***CLÁUSULA N° 69: COMISIÓN DE SEGUROS***

Las partes convienen en crear la Comisión Mixta de Seguros APUFAT-U.C.V. a los fines de la selección de las empresas aseguradoras, ejercer el control, auditoria y seguimiento al servicio prestado.

La Comisión estará integrada de la siguiente manera:

- El (La)Rector (a) o quién él (ella) designe.
- El (La)Vicerrector (a) Administrativo (a) o quien él (ella) designe.
- Un Representante designado por el Consejo Universitario.
- Tres Representantes designados por APUFAT.
- Un Representante de la Asesoría Jurídica de la U.C.V. y un Asesor (a) Jurídico (a) de APUFAT con derecho a voz y no voto.
- El (la) Secretario (a) General de APUFAT o quien él (ella) designe.
- El (La) Contralor (a) Interno (a) de la U.C.V. o quien él (ella) designe asistirá como observador.

### ***CLÁUSULA N° 70: INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD O MUERTE***

En los casos que por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, se produzca la incapacidad absoluta o temporal u ocurra la muerte del profesional, previo diagnóstico, en los dos primeros casos, del Servicio de Salud de la Dirección de Recursos Humanos y evaluación de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, la Universidad reconoce los siguientes beneficios:

- a) En los casos de incapacidad el profesional continuará disfrutando del Seguro de Vida, Hospitalización, Cirugía y Maternidad.
- b) Cancelará al profesional o a sus herederos legales, un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre lo que corresponda en el Seguro de Enfermedad Profesional y Accidentes de Trabajo, establecido en la Cláusula N° 69.
- c) Cancelará Prestaciones Sociales y Vacaciones dobles.

Queda entendido que lo establecido en los literales “b” y “c” , se aplicará sólo en los casos de incapacidad absoluta, permanente o muerte que ocurra en el ejercicio de sus funciones profesionales en representación de la U.C.V..

## **CAPÍTULO VII**

### ***DISPOSICIONES REFERENTES A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD***

### ***CLÁUSULA N° 71: DE LA PROTECCIÓN A LA SALUD***

La U.C.V. conviene en mantener y mejorar los servicios de salud que actualmente se prestan a través de la Dirección de Recursos Humanos, así como para la creación de nuevos servicios, a fin de lograr una atención integral en el área de la salud, tanto preventiva como curativa, para los profesionales al servicio de la institución y a su grupo familiar.

Así mismo se compromete en continuar asignando, para el funcionamiento del Servicio de Salud, un presupuesto que garantice la prestación eficiente de dicho servicio en cuanto a su infraestructura, mantenimiento, dotación y recursos humanos.

Igualmente la Universidad garantiza que si en un futuro fuere incorporada a un sistema único de seguridad social u otro régimen previsional, los beneficios y servicios asistenciales, pensiones por jubilación, incapacidad, muerte o sobreviviente que se establecen en esta Convención Colectiva, continuarán en vigencia en su totalidad, sin perjuicio de los acuerdos y compensaciones que fuesen pertinentes, que resultaren aplicables en beneficio para los profesionales.

#### ***PARÁGRAFO PRIMERO:***

Las partes convienen en revisar y discutir anualmente todo lo relativo a las disposiciones referentes a la protección de la salud contempladas en este Capítulo, a los efectos de actualizar los beneficios de los profesionales cualquiera sea la ubicación de su sitio de trabajo.

#### ***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

La Universidad se obliga a proveer al Servicio de Salud de una sede definitiva para el adecuado desarrollo de sus actividades asistenciales, para lo cual deberá incluirse en el Plan Rector de la U.C.V.

### ***CLÁUSULA N° 72: DE LA SALUD INTEGRAL***

La Universidad reconoce a los profesionales a su servicio y a su grupo familiar, de acuerdo a los criterios establecidos para su aplicación en la institución, todos y cada uno de los derechos adquiridos en la prestación de servicios de salud, que directa o indirectamente se ofrecen, a través de la Dirección de Recursos Humanos; en las sedes de dicho servicio en Caracas, El Laurel y Maracay. Queda entendido que si este beneficio fuere incrementado a otros sectores de trabajadores de la institución, en la misma fecha y proporción le será reconocido al sector profesional.

## **1. SERVICIO MEDICO ASISTENCIAL.**

La U.C.V. garantiza la atención en salud que actualmente se presta en las sedes del Servicio de Salud, en las siguientes especialidades médicas:

- |      |                                  |      |                      |
|------|----------------------------------|------|----------------------|
| 1.1  | Cardiología                      | 1.11 | Neumonología         |
| 1.2  | Dermatología                     | 1.12 | Neurología           |
| 1.3  | Endocrinología                   | 1.13 | Oftalmología         |
| 1.4  | Gastroenterología                | 1.14 | Otorrinolaringología |
| 1.5  | Geriatría                        | 1.15 | Pediatría            |
| 1.6  | Ginecología y Obstetricia        | 1.16 | Psiquiatría          |
| 1.7  | Medicina Física y Rehabilitación | 1.17 | Radiología           |
| 1.8  | Medicina General                 | 1.18 | Traumatología        |
| 1.9  | Medicina Interna                 | 1.19 | Urología             |
| 1.10 | Medicina Ocupacional             |      |                      |

## 2. MEDICINA PREVENTIVA.

La U.C.V. garantiza el servicio de Medicina Preventiva que actualmente presta en las sedes del Servicio de Salud, que comprende:

- 2.1 Consulta de niños sanos.
- 2.2 Despistaje de cáncer.
- 2.3 Evaluación periódica a profesionales con riesgos por uso de: sustancias tóxicas, contaminantes o peligrosas.
- 2.4 Evaluación periódica cardio-vascular, a tales efectos el Servicio de Salud realizará la programación pertinente
- 2.5 Examen ginecológico.
- 2.6 Examen médico integral anual.
- 2.7 Examen previo al ingreso (para contratado o cargo fijo).
- 2.8 Servicio de planificación familiar.
- 2.9 Vacunación.

### **3. SERVICIO ODONTOLÓGICO.**

La Institución conviene en mantener los servicios odontológicos existentes en el Servicio de Salud y los programas previstos en esta especialidad, a los profesionales y su grupo familiar. Así mismo continuar estableciendo convenios con la Facultad de Odontología para la prestación del servicio odontológico, en las especialidades que allí se atienden.

### **4. EXAMEN DE LABORATORIO Y OTRAS ESPECIALIDADES.**

Conviene en mantener para los profesionales y su grupo familiar, exámenes de laboratorio, tanto los de rutina, seriados y especiales. Así como los siguientes servicios:

- 4.1 Despistaje de Osteoporosis, hipertensión y diabetes.
- 4.2 Ecocardiograma.
- 4.3 Electrocardiograma dinámico (Holster).
- 4.4 Electroencefalograma.
- 4.5 Estudios radiológicos.
- 4.6 Prueba de esfuerzo.
- 4.7 Prueba de funcionamiento renal.
- 4.8 Pruebas endocrinológicas.
- 4.9 Resonancia magnética.
- 4.10 Tomografía axial computarizada.

Igualmente se compromete en sufragar exámenes de laboratorio y otras especialidades, no cubiertos por el Servicio de Salud de la U.C.V., pero requeridos por el médico tratante y por referencia de dicho Servicio. Así mismo conviene a establecer acuerdos previos a tales fines con las Compañías de Seguros.

### **5. CLÍNICAS DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS.**

La institución conviene en mantener la contratación con clínicas privadas pediátricas para la asistencia de los hijos de los profesionales durante los días sábados, domingos, feriados y los asuetos previstos en la presente Convención Colectiva.

La U.C.V. conjuntamente con APUFAT se comprometen en gestionar y apoyar el establecimiento de convenios, a través del seguro de HCM, con Clínicas Centros Pediátricos ubicados en el área metropolitana (oeste-centro-este), en la ciudad de Maracay y otras ciudades del país donde existan dependencias de la U.C.V. con profesionales adscritos.

### **6. CLÍNICAS DE EMERGENCIAS PARA ADULTOS.**

La institución conviene en mantener la atención establecida a los profesionales en Clínicas de Emergencias, en los períodos vacacionales, durante los días sábados, domingos, feriados y asuetos previstos en la presente Convención Colectiva.

La U.C.V. conjuntamente con APUFAT se comprometen en gestionar y apoyar el establecimiento de convenios, a través del Seguro de HCM, con Clínicas Centros de Emergencias ubicados en el área metropolitana (oeste-centro-este), en la ciudad de Maracay y otras ciudades del país donde existan dependencias de la U.C.V. con profesionales adscritos.

#### **7. FARMACIA**

La Institución conviene en continuar suministrando de manera gratuita a los profesionales y su grupo familiar, las medicinas según prescripción médica y avalada por el Servicio de Salud, para lo cual se compromete en asignar los recursos presupuestarios a fin de mantener el inventario de medicinas de acuerdo a los protocolos definidos por dicho Servicio para cada especialidad médica.

#### **8. LENTES**

La Institución conviene en mantener el beneficio del aporte para la adquisición de lentes correctivos -por una vez al año-, según prescripción médica y avalado por el Servicio de Salud, a los profesionales a su servicio y a su grupo familiar.

#### ***CLÁUSULA N° 73: ASISTENCIA HOSPITALARIA***

La Universidad y APUFAT convienen en gestionar la suscripción de un Convenio con el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Caracas, otros Hospitales y Centros de Salud y Servicio de ambulancia, mediante el cual se garantice al profesional la asistencia hospitalaria, incluyendo el traslado del enfermo en caso de incapacidad. Convenio que deberá suscribirse dentro de un lapso no mayor de noventa (90) días contados a partir de la firma de la presente Convención.

#### ***CLÁUSULA N° 74: MEDICINAS***

La Universidad conviene en establecer un convenio con la Proveduría del Instituto de Previsión Social del Profesor (Farmacia U.C.V.), a los efectos de conceder un 35% de descuento sobre el costo de las medicinas, a los profesionales y familiares registrados en el Servicio Social de la U.C.V. Quedando entendido que si dicho porcentaje es mejorado, igualmente será aplicado al sector profesional.

***CLÁUSULA N° 75: SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD***

La Universidad conviene en mantener una póliza colectiva de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, cuya cobertura máxima estará en correspondencia con los costos promedios de estos servicios, comprometiéndose la Universidad a revisar el monto de la cobertura básica, anualmente.

***CLÁUSULA N° 76: DE LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD***

La Universidad pensionará a los profesionales, con cinco (5) ó más años de servicios, que por cualquier causa se vieren incapacitados para el trabajo, previa evaluación por la Comisión del Servicio Médico de la U.C.V..

Las incapacidades que dan derecho a indemnización se clasifican en:

- Incapacidad absoluta y permanente;
- Incapacidad absoluta y temporal;
- Incapacidad parcial y permanente;
- Incapacidad parcial y temporal.

Tratándose de las incapacidades temporales, al momento de reubicar al profesional, si fuere el caso de no poder ubicarlo en el mismo cargo, sino en uno compatible con sus fuerzas, aptitudes, estados o condición, en ningún caso podrá ser desmejorada la condición y remuneración que tenía para el momento de surgir la incapacidad.

Tratándose de incapacidad absoluta y permanente, la pensión será igual al salario integral de que gozaba al momento de suceder el evento que lo incapacita, y de todos los beneficios contenidos en la Cláusula 69 y 71 de esta convención.

**CAPÍTULO VIII**

***DISPOSICIONES REFERENTES AL EGRESO***

***CLÁUSULA N° 77: DE LAS JUBILACIONES***

La Universidad reconoce en beneficio de sus profesionales el derecho a la Jubilación en los siguientes casos:

- a) Para los que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio, tomando en cuenta los años de trabajo en Instituciones del Estado.

- b) Para los hombres que hayan cumplido sesenta (60) años de edad y las mujeres que hayan cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad y que tengan veinte (20) años de servicio, tomando en cuenta los años de trabajo en Instituciones del Estado.
- c) A los que hayan prestado servicios en jornada nocturna se les rebajará del tiempo requerido para su Jubilación, un (1) mes por cada dos (2) años trabajados en esa jornada.
- d) La Universidad conviene en reconocer a los profesionales la totalidad de los años de servicios prestados a la U.C.V., en su condición de personal docente a tiempo completo, para efectos de la Pensión de Jubilación y Prestaciones Sociales.

#### ***CLÁUSULA N° 78: TRAMITACIÓN DE LA JUBILACIÓN***

A los efectos de lo dispuesto en la cláusula N° 78, los profesionales harán la solicitud de Jubilación ante el supervisor inmediato, con seis (6) meses de anticipación.

La tramitación de la Jubilación estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos. La Universidad conviene en que la tramitación de las solicitudes de jubilación no podrán exceder de un plazo de ciento ochenta (180) días continuos, a contar desde su recepción por la autoridad competente para hacerse efectiva.

La solicitud de jubilación deberá ir acompañada de la constancia de tiempo de servicio, antecedentes de servicio y copia certificada del Acta de Nacimiento. La partida de nacimiento podrá suplirse mediante copia certificada del prontuario filiatorio, expedido por el Ministerio de Relaciones Interiores, Dirección de Identificación y Extranjería.

El monto de la jubilación a pagar será igual al cien por ciento (100%) del último salario integral del profesional.

#### ***PARÁGRAFO ÚNICO:***

La Universidad mantendrá al personal profesional jubilado dentro de la nómina universitaria.

#### ***CLÁUSULA N° 79: FONDO DE JUBILACIÓN***

Las partes convienen en constituir, en un lapso no mayor de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención, una Comisión Mixta U.C.V. – APUFAT para el estudio de la factibilidad de creación del Fondo de Jubilación para los profesionales u otra instancia que se creare con fines similares para todo el personal de la U.C.V.

***CLÁUSULA N° 80: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A LOS PROFESIONALES POR PENSIONES DE JUBILACIÓN, INCAPACIDAD, SOBREVIVIENTES (VIUDOS(A), HIJOS Y PADRES)***

Los beneficiarios de pensión por concepto de Jubilación, Incapacidad y Sobrevivientes (viudo (a), hijos y padres) disfrutarán de los siguientes derechos:

- 1) Aumentos de salario por cualquier causa (Convención Colectiva, Acuerdos Federativos, Decretos Presidenciales).
- 2) Prima por Hogar.
- 3) Prima Profesional.
- 4) Prima Rango V.
- 5) Prima por hijos de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.
- 6) Caja de Ahorros.
- 7) Bono Vacacional.
- 8) Aguinaldo de fin de año.
- 9) Aporte para hijos con necesidades especiales.
- 10) Servicio Médico.
- 11) Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.
- 12) Aporte por lentes, matrimonio, nacimiento, defunción
- 13) Juguetes
- 14) Becas.
- 15) Bono Escolar.

Los beneficios antes mencionados se otorgarán a los profesionales por pensiones de jubilación, incapacidad, sobrevivientes, en la misma forma y en las mismas condiciones establecidas en esta Convención Colectiva para los profesionales activos.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

La U.C.V. conviene en mantener la extensión de todos los beneficios vigentes y los que se concedan en lo sucesivo que resulten aplicables, en función de los acuerdos federativos y cualquier otro aumento que se acuerde para el personal activo, aplicarlo al personal profesional en condición de jubilados y pensionados.

***CLÁUSULA N° 81: CONTINUIDAD EN EL SERVICIO***

La Universidad podrá autorizar la continuación como personal activo de aquellos profesionales que habiendo alcanzado el derecho a la jubilación, la Institución considere necesaria su continuidad en el servicio activo. En tal sentido la solicitud deberá ser formulada por la Facultad o Dependencia Central correspondiente y deberá contar con el acuerdo del profesional.

### ***CLÁUSULA N° 82: PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE***

Cuando fallezca un profesional, los beneficiarios recibirán una pensión de sobrevivencia de acuerdo a las siguientes condiciones:

- 1) En caso que el profesional fallecido se encuentre en condición de jubilado o pensionado el monto de la pensión de sobrevivencia se distribuirá de la siguiente manera:
  - a) En caso de no existir hijos del profesional, la viuda (o) o la concubina (o) sobreviviente recibirá el cien por ciento (100%) del monto de la jubilación o pensión.
  - b) En caso de no existir viuda (o) o concubina (o), los hijos menores si los hubiere recibirán el cien por ciento (100%) del monto de la jubilación o pensión.
  - c) En caso de existir viuda (o) o concubina (o) e hijos del fallecido, el monto de la jubilación o pensión se repartirá así: el cincuenta por ciento (50%) a la viuda (o) o concubina (o) y el otro cincuenta por ciento (50%) a los hijos del fallecido (a).
  - d) Si la viuda (o) o concubina (o) contrayere nuevas nupcias o estableciera una relación concubinaria, el beneficio pasaría en su totalidad a los hijos menores del profesional fallecido.
  - e) En caso de no existir hijos menores del fallecido (a) viuda (o) o concubina (o), la pensión de sobreviviente se hará extensiva hasta los ascendientes directos por un monto equivalente al cien por ciento (100%) de su salario.
  - f) En caso de existir hijos con necesidades especiales, disfrutarán de por vida de este beneficio. El porcentaje que pierda otro beneficiario irá pasando al hijo con necesidades especiales, hasta que este reciba el 100%. Si es el único beneficiario siempre recibirá el 100%.
  
- 2) Si el profesional tenía diez (10) años de servicio ininterrumpidos en la U.C.V. o más, se reconocerá a favor de sus herederos legales una pensión de sobrevivencia cuyo equivalente será de tantos veinticincoavos (25) de salario como años de servicios tenga en la Institución, y se distribuirá conforme a lo pautado en esta misma Cláusula.

#### ***PARÁGRAFO PRIMERO:***

Los hijos beneficiarios total o parcialmente de la pensión de sobreviviente, la percibirán hasta la edad de 18 años, pudiendo extenderse hasta los 25 años, previa comprobación de su condición de estudiante.

#### ***PARÁGRAFO SEGUNDO:***

En caso de que la pensión corresponda a hijos menores del profesional, sin representante legal, el monto de dicha pensión será entregada a su tutor, protutor o suplente, quien a su vez rendirá cuentas al Servicio Social de la U.C.V.

***PARÁGRAFO TERCERO:***

Queda entendido que cuando los hijos se hagan beneficiarios al disfrute de la cuota de pensión de sobreviviente, que le corresponde y pierdan el derecho a seguir disfrutándola, el monto que les fue asignado, se le sumará al monto de la cuota que disfruta el cónyuge o concubino (a) sobreviviente, a los efectos que reciba el 100%.

***CLÁUSULA N° 83: CANCELACIÓN DE PRESTACIONES***

La Universidad reconoce como derechos adquiridos las Prestaciones Sociales, las cuales serán canceladas tomando en cuenta el último salario integral del profesional.

**Hasta el 31 diciembre de 1989, el derecho a la cesantía y la antigüedad se reconoce conforme a las siguientes reglas.**

**Derecho de Cesantía**

1. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), equivalente a cinco (5) días de salario integral.
2. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido mayor de seis (6) meses pero menor de un año equivalente a diez (10) días de salario integral.
3. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido mayor de un año equivalente a quince (15) días de salario integral por cada año de servicio o fracción de ocho (8) meses.
4. El auxilio de cesantía causado antes del 1<sup>ero</sup> de mayo de 1975 se calculará de manera que en ningún caso deberá exceder el salario de ocho (8) meses, desde esta fecha en adelante deberá agregarse al referido derecho el que se fuere causando, calculándolo de la manera anteriormente indicada sin ninguna limitación.

### **Derecho de Antigüedad**

El profesional tendrá derecho a recibir de la Institución por cada año o fracción de año superior a ocho meses de tiempo de servicio ininterrumpido, la mitad del salario integral que haya devengado en el mes inmediatamente anterior.

**Desde el 1<sup>ero</sup> de Enero de 1990 hasta el 30 de abril de 1991 los mencionados beneficios serán calculados de la siguiente manera**

### **Derecho de Cesantía**

1. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), equivalente a cinco (5) días de salario integral.
2. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido mayor de seis (6) meses pero menor de un año, equivalente a diez (10) días de salario integral.
3. Después de un tiempo de servicio ininterrumpido mayor de un año, equivalente a veintidós (22) días de salario integral por cada año de tiempo de servicio o fracción superior a ocho (8) meses.
4. El auxilio de cesantía causado antes del 1<sup>ero</sup> de mayo de 1975 se calculará de manera que en ningún caso deberá exceder del salario de ocho (8) meses. Desde esta fecha en adelante deberá agregarse al referido derecho el que se fuere causando calculándolo de la manera anteriormente indicada sin ninguna limitación.

### **Derecho de Antigüedad**

El profesional tendrá derecho a recibir de la Institución por cada año o fracción de año superior a ocho (8) meses de servicio ininterrumpido, veintidós (22) días de salario integral.

**A partir del 1<sup>ero</sup> de mayo de 1997 por decisión del Consejo Universitario del 24 de Noviembre de 1999 publicada en oficio CU 99-2434 las Prestaciones Sociales se reconocen de la siguiente manera.**

## **Derecho de Antigüedad**

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, habiendo cumplido el trabajador entre (3) meses y seis (6) meses de servicio, la Universidad deberá pagar al profesional el equivalente a diez (10) días de salario integral.

Después de un año o más de servicio, a la fracción superior de seis (6) meses, corresponden sesenta (60) días de salario integral.

La prestación de antigüedad irá siendo depositada cada año, a elección del trabajador, en una cuenta que será abierta a nombre de cada profesional en la contabilidad de la Institución o en una cuenta de Fideicomiso. En el primer caso, devengará intereses a una rata no menor de las tasas pasivas que al efecto publique el Banco Central de Venezuela. Dichos intereses serán pagados anualmente al trabajador o podrán ser capitalizados si éste lo autoriza, los mismos estarán exentos del impuesto sobre la renta.

En relación a los intereses que generan las Prestaciones Sociales antes señaladas en cada período, debe atenderse a las siguientes reglas:

1. La Institución cancelará como abono a cuenta de los intereses sobre Prestaciones Sociales por los menos el 8.5% del sueldo tabla anual devengado por el trabajador. Queda entendido que si este porcentaje fuese aumentado al personal docente y de investigación, dicho incremento deberá hacerse extensivo al personal profesional.
2. La cancelación de los intereses generados por las Prestaciones Sociales en cada uno de los períodos antes indicados estarán sujetos a las reglas previstas en la legislación laboral vigente. En tal sentido, cada año se calcularán los referidos intereses sobre el capital acumulado después de dos años de servicio, tomando en cuenta la tasa promedio de interés pasivo establecido por el Banco Central de Venezuela.

### ***PARÁGRAFO PRIMERO***

En relación al anticipo de Prestaciones Sociales, se conviene en tramitar la solicitud de cada profesional previo estudio de la misma y de acuerdo a lo indicado en la legislación laboral vigente.

***PARÁGRAFO SEGUNDO***

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a enviar trimestralmente un listado contentivo de los profesionales a ser pensionados y semestralmente un listado de los profesionales a quienes se les liquidarán sus prestaciones sociales.

Así mismo un listado trimestral con el monto de los avances de anticipo de prestaciones sociales solicitados.

**CAPÍTULO IX**

***DISPOSICIONES REFERENTES A LA ACTIVIDAD DEPORTIVA Y CULTURAL***

***CLÁUSULA                    N°                    84:                    ACTIVIDADES                    SOCIO-CULTURALES,  
DEPORTIVAS Y RECREATIVAS***

La Universidad reconoce el derecho de APUFAT a desarrollar programas y actividades socio-culturales, deportivas y recreativas que formarán parte de la planificación conjunta entre la institución y el gremio, los mismos estarán dirigidos a los profesionales y su núcleo familiar. Así como aquellos intercambios culturales y deportivos intra y extra universidad.

Así mismo la Universidad conviene en:

1. Facilitar a APUFAT las instalaciones, salones de exposición, auditorios, salas de reuniones, recursos audiovisuales, plazas, canchas deportivas y en general áreas adecuadas para la realización de programas previamente establecidos de manera conjunta entre las partes, U.C.V. – APUFAT.
2. Facilitar y promocionar a través de la Dirección de Cultura y la Dirección de Deportes de la U.C.V., convenios con instituciones públicas y privadas para el uso de instalaciones o complejos deportivos a los fines de celebrar eventos programados a tales fines.
3. Apoyar a la APUFAT con personal y recursos de la Dirección de Cultura y la Dirección de Deportes a fin de asesorarle en la organización y realización de actividades culturales y deportivas presentadas por la Junta Directiva a través de la Secretaría de Cultura, Prensa y Propaganda y la Secretaría de Asuntos Sociales y Deportes.
4. Incorporar en los planes de las Direcciones de Cultura y Deportes la previsión presupuestaria correspondiente para la programación de las actividades culturales y

deportivas que presente la Junta Directiva a través de la Secretaría de Cultura, Prensa y Propaganda y la Secretaría de Asuntos Sociales y Deportes.

5. Cancelar los viáticos y pasajes de los profesionales que participen, en representación de la U.C.V.-APUFAT, en intercambios culturales y deportivos intra U.C.V. o con otras universidades, de acuerdo a planificación establecida entre las partes. Igualmente conviene en continuar facilitando el transporte para actividades culturales y competencias deportivas que realicen los profesionales en representación de la U.C.V.-APUFAT.
6. Facilitar y conceder precios especiales en los espectáculos culturales y deportivos presentados en la U.C.V., a los miembros de APUFAT y su núcleo familiar.
7. Previa planificación y notificación a tales fines de la Junta Directiva de APUFAT con el aval del supervisor inmediato, facilitar a los profesionales el tiempo necesario para participar en las actividades socio-culturales deportivas y recreativas programadas.
8. En cuanto a las actividades recreativas, las partes convienen en organizar, por su cuenta o en colaboración con otros sindicatos o gremios de la U.C.V., otras universidades o con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, convenios dirigidos a desarrollar programas de recreación para los profesionales y su grupo familiar que incluya centros vacacionales, clubes, planes turísticos y en general la creación de ambientes propicios para el descanso y la recreación. Así mismo la Universidad conviene en proporcionar a APUFAT la asesoría necesaria, a través de las instancias competentes, a fin de desarrollar los planes y programas recreativos organizados por el Sindicato.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

A los fines de la ejecución de esta cláusula las partes convienen en constituir una Comisión Mixta U.C.V.-APUFAT, la misma se instalará dentro de los noventa (90) días contados a partir de la firma de la presente convención.

***CLÁUSULA N° 85: PARTICIPACIÓN DE LA APUFAT EN LOS DIVERSOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL***

La Universidad conviene en ceder espacios suficientes a la APUFAT, mediante la planificación conjunta, con organismos competentes de la U.C.V., en publicaciones escritas y en programas de Radio y Televisión, a los fines de la difusión de las actividades y objetivos propios de la APUFAT.

***CLÁUSULA N° 86: VIÁTICOS Y PASAJES PARA LA JUNTA DIRECTIVA DE APUFAT***

La Universidad se compromete en cancelar a los miembros de la Junta Directiva de APUFAT que sean designados para representar a ésta en eventos gremiales, regionales, nacionales e internacionales los viáticos y pasajes correspondientes de acuerdo a la tabla de viáticos vigente en la Institución aprobada por el Consejo Universitario.

APUFAT exigirá a la delegación asistente el informe del trabajo realizado en el evento y procederá a entregarla a la U.C.V., a los treinta (30) días siguientes a la fecha que termine el evento.

Así mismo, la Universidad conviene en conceder permisos remunerados con gastos de viáticos y pasajes según las tarifas vigentes, a los miembros de la Junta Directiva y filiales de APUFAT que asistan a los Consejos Directivos, Convenciones, Asambleas y/o reuniones gremiales, hasta un máximo de cinco (5) reuniones al año.

Este beneficio se concederá dentro de los límites que establezca la Partida Presupuestaria correspondiente.

## **CAPÍTULO X** ***CLÁUSULAS SINDICALES***

### ***CLÁUSULA N° 87: DESCUENTOS SINDICALES***

La Universidad conviene en descontar por el Departamento de Nómina de la Dirección de Administración, el 0,5% del sueldo tabla mensual de los profesionales afiliados al Sindicato por concepto de cuota APUFAT, previa autorización de los afiliados.

Las cuotas extraordinarias acordadas en Asamblea serán descontadas por el departamento de nómina para lo cual APUFAT consignará ante el Departamento indicado, las correspondientes autorizaciones de los miembros, expresando las cuotas de los mismos, con la indicación de la cantidad a descontar, o copia del Acta de la Asamblea que estatutariamente lo haya resuelto, de conformidad con la ley.

El total de la suma descontada por este concepto le será entregada a las personas autorizadas por APUFAT.

### ***CLÁUSULA N° 88: PERSONAL Y SERVICIOS PARA APUFAT***

La Universidad conviene en mantener el personal administrativo de la U.C.V. adscrito al sindicato.

Asimismo garantizar que el servicio de vigilancia de la Universidad Central de Venezuela incluya dentro de sus funciones, el resguardo de las instalaciones de APUFAT, a los efectos de velar por la integridad física de sus miembros y el patrimonio del Sindicato.

### ***CLÁUSULA N° 89: NÓMINA DE PROFESIONALES***

La Universidad conviene en elaborar la nómina para el personal profesional, a los fines de que la Institución ejerza los controles pertinentes que eviten pagos indebidos, a tal efecto se reiteran los códigos aprobados por las partes que identifican al personal profesional en las diferentes condiciones. Asimismo la institución conviene en suministrar a APUFAT la lista de profesionales contenidos en la base de datos con la información que requiera el Sindicato, previa solicitud al efecto.

***CLÁUSULA N° 90: DOTACIÓN DEL LOCAL PARA APUFAT***

La Universidad conviene en proveer a APUFAT de un local cómodo y habitable dentro del ámbito universitario, para el funcionamiento de su Junta Directiva y filiales. Asimismo, contribuirá con la dotación del mobiliario, equipo y material necesario para el desarrollo de sus actividades.

***CLÁUSULA N° 91: RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA INFORMACIÓN***

La Universidad conviene en facilitar los recursos de información actualizados, de acuerdo a los avances tecnológicos de nuestra Institución, a fin de que APUFAT mantenga informados a sus afiliados sobre aquello que sea de interés para el sector profesional, la Institución y la Comunidad Universitaria.

***CLÁUSULA N° 92: ACCESO A LOS SITIOS DE TRABAJO***

La Universidad conviene en que los miembros de la Junta Directiva de APUFAT, así como los delegados de Facultades y Dependencias, gozarán de libre acceso a los sitios de trabajo para tratar asuntos relacionados con las labores que allí se realizan, o en todo caso, que sean de interés para los profesionales, previo acuerdo con la instancia o supervisor respectivo.

***CLÁUSULA N° 93: DELEGADOS SINDICALES***

La Universidad reconoce como representantes de los profesionales en cada una de las Facultades o Dependencias a los Delegados de APUFAT, quienes gozarán del permiso sindical correspondiente para la realización de gestiones inherentes a la representación gremial que ejercen, debidamente avalados por escrito, en cada caso, por la Junta Directiva.

***PARÁGRAFO ÚNICO:***

La U.C.V. se compromete a facilitar a los delegados del Núcleo de Maracay (Facultades de Agronomía y Ciencias Veterinarias, y Servicios Básicos) el traslado desde la sede de APUFAT- Maracay hasta la sede APUFAT-Caracas, con el fin de cumplir sus compromisos gremiales previa convocatoria y notificación al efecto.

***CLÁUSULA N° 94: PROTECCIÓN Y AMPARO DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES***

La Universidad reconoce el derecho a los miembros de la Junta Directiva de APUFAT y a los delegados de las Facultades y Dependencias, a gozar de la protección y amparo que le otorga el Estado para el ejercicio de sus funciones sindicales de acuerdo a lo previsto en el artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, de la siguiente manera: hasta doce (12) miembros de la Junta Directiva de APUFAT; hasta treinta y seis (36) delegados en razón de uno (1) en cada Facultad y Dependencia de la Universidad.

Igualmente, la Universidad conviene en conceder el mismo derecho de protección sindical a los profesionales de APUFAT hasta un número de tres (3) personas que fueran miembros del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Sindicatos de Profesionales Universitarios en Funciones Profesionales en la Administración de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV), así como hasta cinco (5) delegados de APUFAT ante la asamblea de dicha Federación.

Queda expresamente entendido que el número de miembros de la Junta Directiva de APUFAT, del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Sindicatos de Profesionales Universitarios en Funciones Profesionales en la Administración de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV), investidos de esta protección, se incrementará si legal o estatutariamente ello fuere procedente. Igualmente queda entendido que el número de delegados aumentará si el número de trabajadores en las mismas se incrementa, de acuerdo a lo previsto en los Estatutos de APUFAT.

La Junta Directiva de APUFAT enviará en los treinta (30) días siguientes a la firma de esta Convención a la Dirección de Recursos Humanos de la U.C.V., una lista con los nombres y cargos de los profesionales que gozarán de esta garantía.

Gozarán de este derecho, consagrado legal y contractualmente, los agremiados aquí designados, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

***CLÁUSULA N° 95: LICENCIA SINDICAL***

La U.C.V. concederá licencia sindical a los miembros de la Junta Directiva de APUFAT para el debido cumplimiento de sus funciones sindicales, conforme a las siguientes especificaciones:

- a) Licencia Sindical a tiempo completo para la:  
Secretaría General y  
Secretaría de Organización
  
- b) Licencia Sindical a tiempo convencional para el resto de la Junta Directiva.

***CLÁUSULA N° 96: PERMISOS SINDICALES PARA ASAMBLEAS***

La Universidad se compromete a conceder a los Profesionales a su servicio, permiso hasta por tres (3) horas, a fin de que puedan participar en las Asambleas Generales Ordinarias o Extraordinarias, y hasta por dos (2) horas para las Asambleas por Facultades o Dependencias que convoque APUFAT.

A tal fin, el Sindicato deberá hacer la correspondiente participación por escrito a la Autoridad respectiva, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación a la celebración.

***CLÁUSULA N° 97: DIA DEL PROFESIONAL***

La Universidad reconoce el día 3 DE ABRIL como "DIA DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO", fecha de la fundación de APUFAT como Asociación Civil.

A tal efecto contribuirá económicamente con APUFAT para la realización de los actos programados a los fines de la conmemoración de ese día, en el cual se otorgarán premios al mérito, excelencia y a la productividad como reconocimiento a los profesionales, que se destaquen en las diversas áreas de su desempeño profesional, para lo cual se constituirá una Comisión Paritaria U.C.V.-APUFAT que diseñe la normativa de evaluación respectiva. Igualmente se entregará el botón que la U.C.V. otorga por años de servicio.

La U.C.V. concederá permiso a los profesionales para que participen del programa conmemorativo.

Con el objeto de racionalizar el calendario laboral de la U.C.V., las partes convienen en orientar esfuerzos hacia lograr un día único de conmemoración para todos los gremios y sindicatos de la Universidad.

***CLÁUSULA N° 98: ORIENTACIÓN JURÍDICA A LA APUFAT***

La Universidad colaborará con la Junta Directiva de APUFAT en la orientación jurídica cuando ésta lo requiera para atender asuntos sindicales generales que no colidan con los intereses de la Institución.

**CAPÍTULO XI  
DISPOSICIONES FINALES**

***CLÁUSULA N° 99: DISPOSICIONES FINALES***

***PRIMERA: PREVISIÓN PRESUPUESTARIA***

La Universidad conviene en hacer las provisiones necesarias en su Presupuesto Anual para cubrir las obligaciones que se deriven de la aplicación de esta Convención Colectiva. Igualmente se compromete la Universidad a suministrar, en la primera quincena de los meses de julio y diciembre de cada año a APUFAT, información semestral del movimiento presupuestario de las partidas derivadas de esta Convención Colectiva.

***SEGUNDA: COLISIONES***

Cuando alguna disposición contenida en Resoluciones del Consejo Universitario colida con algunas cláusulas de esta Convención Colectiva, se aplicará la que más favorezca al profesional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo.

***TERCERA: RESOLUCIÓN DE DUDAS Y DISCREPANCIAS***

Las partes convienen en constituir una Comisión Ad-Hoc, integrada por dos representantes de APUFAT y dos por la U.C.V., cuando se presuma el incumplimiento de obligaciones establecidas en la presente Convención Colectiva o se presenten dudas, contradicciones o controversias en su aplicación. Dicha Comisión una vez instalada conocerá y resolverá sobre lo planteado, dentro de los quince (15) días siguientes, emitiendo por escrito sus resultados. Si no se lograra acuerdo, las partes quedan en libertad de tramitar el asunto ante las instancias que correspondan.

Igualmente, la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, estará conformada, en representación del sindicato, por tres (3) miembros de la Junta Directiva de APUFAT y, en representación de la Universidad, un (1) representante del Rector, un (1) representante designado por el Consejo Universitario y uno (1) de la Dirección de Recursos Humanos designado por el Vicerrector Administrativo.

La Comisión se reunirá cuando surja alguna duda o discrepancia de manera extraordinaria a solicitud de al menos dos (2) de su miembros y presentará el respectivo informe tanto al Consejo Universitario como a la Junta Directiva de APUFAT. En el expresado informe se indicarán: i) las actividades cumplidas por la Comisión; ii) los hechos que constituyen incumplimientos al presente Convenio Colectivo; iii) los resultados obtenidos, las proposiciones y recomendaciones para asegurar la correcta y oportuna aplicación del citado instrumento.

#### ***CUARTA: INCREMENTO DE BENEFICIOS***

Queda entendido que si por política de la Universidad, Acuerdos Colectivos o por cualquier otro medio, se incrementaren los montos de los beneficios contemplados en la presente Convención Colectiva a otros sectores de trabajadores universitarios, se aumentarían los aquí previstos en la misma proporción.

#### ***QUINTA: APORTES SINDICALES***

La Universidad se compromete a otorgar los aportes sindicales a favor de APUFAT, en proporción a sus afiliados destinadas al desarrollo de actividades propias del Sindicato.

#### ***SEXTA: CALCOMANÍA***

La Universidad se compromete a incorporar en el sistema de calcomanías de la institución el color magenta para el sector profesional, así como también diferenciar con la denominación de jubilado al personal profesional no activo.

#### ***SÉPTIMA:***

La Universidad se compromete en reconocer el pasivo a favor de aquellos profesionales ascendidos, de acuerdo al SDP, entre el 01/01/92 y el 15/03/2000, a quienes no se canceló el incremento equivalente a la diferencia del mínimo a mínimo más el 10% del sueldo mínimo superior y a partir del 15/03/2000, se cancelará de acuerdo al criterio que

estableció el Consejo Universitario, adecuado a la Ley para la realización de este pago. Así mismo el Sindicato se reserva el derecho de continuar en la búsqueda de opiniones jurídicas que clarifiquen el derecho que se venía disfrutando desde 1988.

***OCTAVA: EDICIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION***

La Universidad editará en la Imprenta Universitaria de la U.C.V., dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses, la presente Convención en forma de folleto, en papel de buena calidad, portada de cartulina y letras de un tamaño cómodo para la lectura del mismo, con un tiraje de un mil quinientos (1500) ejemplares, los cuales se entregarán a la Junta Directiva de APUFAT, quien la distribuirá entre sus afiliados.

**CAPÍTULO XII**  
***DISPOSICIONES TRANSITORIAS***

***CLÁUSULA N° 100: PLAZO PARA LA REGLAMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS***

Dentro de los primeros treinta (30) días hábiles a partir del inicio de la vigencia de esta Convención Colectiva se constituirán las Comisiones previstas en el presente instrumento, a menos que, en alguna Cláusula específica se hubiere fijado un plazo diferente, con el propósito de hacer efectivo el contenido de cada una de ellas.

***CLÁUSULA N° 101: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA***

La vigencia de la presente Convención Colectiva será de dos (2) años contados a partir del 01/01/2001.

La nueva Convención Colectiva que habrá de sustituir a la presente, se discutirá dentro de los cuatro (4) meses inmediatos anteriores al vencimiento del período de duración de esta Convención.

