



35-DRRHH-006-2021

Caracas, 08 de Marzo de 2021.

Ciudadana

**Lic. BEATRIZ ANGULO**

Directora de Administración y Finanzas

Vicerrectorado Administrativo

Universidad Central de Venezuela

Su Despacho.-

Tengo a bien dirigirme a usted, en la oportunidad de remitirle el **SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN A CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL MARCO DE LA RECONVERSIÓN DEL SECTOR UNIVERSITARIO (TABLAS SALARIALES VIGENTES A PARTIR DEL 01.03.2021)**, contentivo de los CRITERIOS GENERALES A APLICAR DE MANERA EXCLUSIVA PARA LA CONVENCION COLECTIVA DEL SECTOR UNIVERSITARIO, enviado a través del correo electrónico <maquetasieu2021@gmail.com> en fecha 06/03/2021, a través del cual se implementa nueva tabla base para el sector universitario, esto con la finalidad de elaborar las nóminas producto del referido aumento de las tablas salariales para el pago de los sueldos y salarios de los trabajadores del Sector Universitario, correspondientes a partir del 01/03/2021.

Sin más que hacer referencia, quedo de usted,

Atentamente,

**Lic. Marvelys Castillo**

Directora de Recursos Humanos



Anexo: lo citado.-

C.C: Director de Planificación y Presupuesto – TSU. Dodani Hernández

Directora de Asistencia y Seguridad Social – Abog. Jhoanna Díaz

Directora de Tecnología de Información y Comunicaciones – Lic. Patricia D Alessandro

MC/NB.-

Para cualquier información llamar a los teléfonos 4776, 4771.

08/03/2021

Página 1/14

“2021, Año tricentenario de la Universidad Central de Venezuela”



35-DRRHH-006-2021

**INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN A CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL MARCO DE LA RECONVERSIÓN DEL SECTOR UNIVERSITARIO (TABLAS SALARIALES VIGENTES A PARTIR DEL 01.03.2021)**

**BASE LEGAL**

SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN A CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL MARCO DE LA RECONVERSIÓN DEL SECTOR UNIVERSITARIO: enviado a través del correo electrónico <maquetasiu2021@gmail.com> en fecha 06/03/2021, a través del cual se implementa nueva tabla base para el sector universitario, esto con la finalidad de elaborar las nóminas producto del aumento de las tablas salariales para el pago de los sueldos y salarios de los trabajadores del Sector Universitario, correspondientes a partir del 01/03/2021.

El incremento salarial para las trabajadoras y trabajadores docente, administrativo y obrero es efectivo a partir de la fecha antes señalada 01/03/2021, en condición de activos: fijos o contratados. Quedan excluidos de la aplicación del incremento salarial el personal contratado bajo la figura de prestación de servicio por honorario profesional y asesorías.

**1.- PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN.**

**1.1) INCREMENTO SALARIAL**

Se fija un incremento salarial a partir del 01/03/2021, para el personal Docente y de Investigación en las siguientes condiciones: activo, excedencia activa, ordinario, contratado, interino, temporal, Becarios y Auxiliar Docente I, II y III, cuyos montos se indican en las tablas siguientes:

TABLA PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN			
Categoría	EXC	T.C.	MED.TPO.
INSTRUCTOR	4.234.486	3.588.547	1.794.274
ASISTENTE	4.784.970	4.055.059	2.027.529
AGREGADO	5.407.015	4.582.216	2.291.109
ASOCIADO	6.109.927	5.177.905	2.588.952
TITULAR	6.904.218	5.851.032	2.925.516



TABLA AUXILIARES DOCENTES			
CAT	NIVEL ACADEMICO	T.C.	MED.TPO.
I	Bachiller o equivalente	2.622.117	1.311.058
II	TSU	3.067.506	1.533.753
III	Licenciado o Equivalente	3.588.547	1.794.274

## 1.2) PRIMA FAMILIAR

Se mantiene el pago de esta prima la cual subsume y deja sin efecto a la prima hogar y prima por hijas e hijos contenida en la Cláusula 58 y 59 del Acta Convenio APUCV-UCV, denominada Prima por Hogar y Prima por Hijos. Aplicar al personal en condición de activo, jubilado, pensionado por sobrevivencia o incapacidad, con dedicación a tiempo completo y exclusiva, por el monto mensual que se indica a continuación:

Prima Familiar (300 U.T.) Ded. Exclusiva y Tiempo Completo	
01/03/2021	720.000,00

En aquellas instituciones donde por actas convenios o contratos colectivos internos mantengan el pago de prima por hijos, su acumulación con la prima familiar contenida en esta cláusula no podrá superar el monto de las 300 unidades tributarias vigentes mensuales. En ningún caso estos beneficios serán acumulables. En tal sentido, considerando que el beneficio de prima familiar sólo es cancelado al personal docente y de investigación y auxiliares docentes con dedicación exclusiva y tiempo completo, se mantiene el beneficio de Prima por Hijo para los docentes y de investigación y auxiliares docentes con dedicación a medio tiempo y convencional, como se indica a continuación:

### 1.2.1) PRIMA POR HIJOS

En el caso del personal docente y de investigación y auxiliares docentes con dedicación a medio tiempo y convencional se mantendrá el beneficio de prima por hijos de conformidad con lo establecido en la Cláusula 59 del Acta Convenio APUCV-UCV, denominada Prima por Hijos, la cual señala que la misma debe ser equivalente al 5% del sueldo básico de la categoría Asociado atendiendo a la dedicación del docente medio tiempo y convencional en la siguiente fecha 01/03/2021, hasta un máximo de seis (06) hijos o hijas.



35-DRRH-006-2021

Por cuanto el monto de prima por hijo calculado con la fórmula antes señalada con seis (06) hijos supera el monto establecido por concepto de prima familiar, se debe cancelar hasta cinco (05) hijos el valor correspondiente a la prima familiar, sin considerar el límite máximo antes indicado de hijos por trabajador, ya que supera el monto de las 300 unidades tributarias vigentes mensuales establecidas para el pago de la prima familiar. A continuación se indican el monto a ser aplicado:

PRIMA POR HIJOS	
M/T (*)	129.447,60
T. Conv. (*)	129.447,60

(\*) III CCU - CLÁUSULA N° 24. PRIMA FAMILIAR... PARÁGRAFO PRIMERO:... En aquellas instituciones donde mantengan el pago de prima por hijos por actas convenios o contratos colectivos internos, su acumulación con la prima familiar contenida en esta cláusula no podrá superar el monto mensual establecido para esta prima. En ningún caso estos beneficios serán acumulables.

### 1.3) PRIMA PARA EL APOYO A LA ACTIVIDAD DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN

Se mantiene el pago de esta prima al personal en condición de activo, jubilado, pensionado por sobrevivencia o incapacidad, con dedicación a tiempo completo y exclusiva, por el monto mensual a partir del 01/03/2021, que se indica a continuación:

Prima Apoy. Acad. (50 U.T.) Ded. Exclusiva y Tiempo Completo	
01/03/2021	120.000,00

### 1.4) PRIMA POR ANTIGÜEDAD

Se mantiene la prima mensual de antigüedad para el sector docente y de investigación y auxiliares docentes a partir del 01/03/2021 en su porcentaje, equivalente al dos por ciento (2%) del salario normal multiplicado por los años de servicios en instituciones de educación universitaria. Esta prima subsume la prima de titularidad de los auxiliares docentes V con dedicación exclusiva y tiempo completo. Se debe excluir para el cómputo del tiempo de servicio a considerar en el cálculo de la referida prima, los lapsos en condición de Excedencia Activa, Excedencia Pasiva y los permisos no remunerados mayor a tres (03) meses, siempre y cuando no hayan sido otorgado para estudios o becados por el CDCH.

### 1.5) PRIMA POR LICENCIADO O SU EQUIVALENTE, ESPECIALIZACION, MAESTRIA Y DOCTORADO PARA DOCENTE



35-DRRHH-006-2021

Se mantiene la prima mensual para el sector docente y de investigación y auxiliar docente a partir del 01/03/2021, en condición de activo, jubilado, pensionado por sobrevivencia o incapacidad, con nivel académico de Especialización, Maestría, Doctorado y se incluye con título de Licenciado o su equivalente. A los efectos del pago de esta prima al personal docente y de investigación y auxiliar docente jubilado y pensionado por incapacidad y sobrevivientes, sólo serán reconocidos aquellos títulos universitarios obtenidos antes de la fecha del otorgamiento de la pensión. Se cancela tomando como base lo siguiente:

PRIMA	% SALARIO BASICO MENSUAL DE CATEGORIA ACADEMICA Y DEDICACION
PROFESIONAL	30%
ESPECIALIZACIÓN	40%
MAESTRIA	50%
DOCTORADO	60%

Se mantiene vigente que para el disfrute del beneficio el personal activo deberán consignar ante la Oficina de Recursos Humanos de la Facultad o Dependencia Central el título de Licenciado o su equivalente, Especialización, Maestría y Doctorado, debidamente protocolizado ante la Oficina de Registro Público competente, aquellos títulos expedidos en el extranjero deben estar legalizados de acuerdo a lo previsto en la ley que regula la materia. Para el personal jubilado y pensionado (incapacidad y sobreviviente) a los efectos del pago de esta prima sólo serán reconocidos aquellos títulos universitarios obtenidos antes de la fecha del otorgamiento de la pensión. Este beneficio no es acumulable con la prima de Licenciado, Especialización, Maestría y/o Doctorado para docentes.

#### 1.6) BONO DE RECONOCIMIENTO

Se mantiene el pago del bono de reconocimiento al personal docente y de investigación, aplicando el porcentaje del 90% del sueldo tabla al Docente y de Investigación con categoría de Titular y del 80% del sueldo tabla al Docente y de Investigación con categoría de Asociados, Agregados, Asistentes, Instructores y Auxiliares Docentes, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución CU.2019-0844 de fecha 02 de octubre de 2019, continuando con el resto de las condiciones que se establecen en la cláusula N° 68 del Acta Convenio suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y la APUCV.

Asimismo, el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria del 27-06-2018, según CU.2018-0683 aprobó que el bono de reconocimiento se extienda a los docentes y de investigación con categoría de Instructor y Auxiliar Docente con dedicación a tiempo completo y exclusiva, en las



35-DRRHH-006-2021

mismas condiciones que se cancela al personal Docente y de Investigación en las categorías de Titulares, Asociados, Agregados y Asistentes.

### 1.7) INCIDENCIAS SALARIALES

Calcular la incidencia del incremento salarial al 01/03/2021 del año en curso en los siguientes beneficios:

- Caja de Ahorros
- Fondo de Jubilación.
- Seguro Social.
- Paro Forzoso.
- Ley de Política Habitacional.
- Prestaciones Sociales.
- Bono de Fin de Año.
- Y demás beneficios contractuales que así lo especifique la norma vigente.

## 2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

### 2.1) INCREMENTO SALARIAL

Se fija un incremento salarial partir del 01/03/2021, para el personal administrativo de apoyo, técnico y profesional en las siguientes condiciones: activo, comisión de servicio, permiso remunerado, contratado por suplencia, ingreso provisional, cuyos montos se indican en la tabla siguiente, de acuerdo a la fecha efectiva indicada en la misma:

CARGOS	NIVEL	SUELDO AL 01/03/2021	CARGOS	NIVEL	SUELDO AL 01/03/2021	CARGOS	NIVEL	SUELDO AL 01/03/2021
<b>APOYO</b>			<b>TÉCNICO</b>			<b>PROFESIONAL</b>		
201 / 202 (BI)	1	2.331.052	301 / 302 (TI)	6	2.836.081	401 / 402 (PI)	11	3.450.526
203 (BII)	2	2.424.294	303 (TII)	7	2.949.525	403 / 404 (PII)	12	3.588.547
204 (BIII)	3	2.521.266	304	8	3.067.506	405 / 406 (PIII)	13	3.947.403
205	4	2.622.117	305	9	3.190.206	407/408	14	4.342.143
206	5	2.727.001	306	10	3.317.814	409	15	4.776.357



35-DRRHH-006-2021

## 2.2) PRIMA POR ANTIGÜEDAD

Se mantiene la prima mensual de antigüedad para el personal administrativo a partir del 01/03/2021 en su porcentaje, equivalente al dos por ciento (2%) del salario normal multiplicado por los años de servicios en instituciones de educación universitaria.

## 2.3) PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN

Se mantiene el pago de la prima mensual para los trabajadores y trabajadoras universitarios administrativos, en condición de activos, jubilados y pensionados por sobrevivencia o incapacidad con dedicación a tiempo completo, a partir del 01/03/2021, se pagará el porcentaje aplicado al salario básico del cargo ocupado por el trabajador como se detalla a continuación:

PRIMA DE PROFESIONALIZACIÓN	% SALARIO BASICO MENSUAL
TSU	20%
LICENCIADO O SU EQUIVALENTE	30%
ESPECIALIZACIÓN	40%
MAESTRIA	50%
DOCTORADO	60%

## 2.4) PRIMA FAMILIAR

Se mantiene el pago de esta prima mensual la cual subsume y deja sin efecto a la denominada Prima por Hogar y Prima por Hijos. Aplicar al personal en condición de activo, jubilado, pensionado por sobrevivencia o incapacidad, con dedicación a tiempo completo, por el monto mensual que se indica a continuación:

Prima Familiar (300 U.T.)	
01/03/2021	720.000,00

## 2.5) BONO DE RECONOCIMIENTO LABORAL

Se mantiene el pago del Bono de Reconocimiento Laboral aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria del 27-06-2018, según CU.2018-0683 para el personal obrero, profesional, administrativo, técnico y de servicio, activo, jubilado y pensionado por incapacidad a tiempo completo, el cual se debe cancelar a final de mes, el mismo no tiene incidencia salarial, por lo que no será considerado para el cálculo del bono vacacional, bono de fin de año, prima de antigüedad, caja de ahorros, entre otros beneficios que se pagan con base al salario normal o integral, determinándose su monto de acuerdo al criterio establecido en el Oficio N° 35-DRL-DCC-150-2018 de fecha 03-07-2018. El mismo fue ajustado en su valor aplicando el



35-DRRHH-006-2021

porcentaje del 80% del sueldo base de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución CU.2019-0844 de fecha 02 de octubre del 2019, continuando con el resto de las condiciones establecidas para la cancelación del beneficio.

## 2.6) INCIDENCIAS SALARIALES

Calcular la incidencia del incremento salarial al 01/03/2021, del año en curso en los siguientes beneficios:

- Caja de Ahorros
- Bono nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Días feriados.
- Prima de antigüedad.
- Prima Rango V
- Prima de Cargo
- Sueldo compensatorio.
- Seguro Social.
- Ley de Política Habitacional.
- Prestaciones Sociales.
- Bono de Fin de Año.
- Bono Vacacional.
- Y demás beneficios contractuales contemplados en la normativa laboral aplicable para cada sector.

## 3.- PERSONAL OBRERO

### 3.1) INCREMENTO SALARIAL

Se fija un incremento salarial a partir del 01/03/2021, para el personal obrero en las siguientes condiciones de activo, contratado por suplencia, ingreso provisional, cuyos montos se indican en la tabla siguiente, de acuerdo a la fecha efectiva señalada en la misma:

PERSONAL OBRERO	
VIGENTE AL 01/03/2021	
GRADOS	SALARIO
1	1.800.000
2	1.962.000
3	2.138.580
4	2.331.052
5	2.494.225
6	2.668.822
7	2.855.640



35-DRRHH-006-2021

### 3.2) PRIMA FAMILIAR

Se mantiene el pago de esta prima mensual la cual subsume y deja sin efecto a la denominada Prima por Hogar y Prima por Hijos. Aplicar al personal obrero en condición de activo, jubilado, pensionado por sobrevivencia o incapacidad, con dedicación a tiempo completo, por el monto mensual que se indica a continuación:

Prima Familiar (300 U.T.)	
01/03/2021	720.000,00

### 3.3) PRIMA PARA CHOFERES Y SUPERVISORES

Se ajusta la Prima especial para Choferes de Autoridad y de Ruta extraurbana, por cuanto el cálculo de la misma se basa en el sueldo del grado V del tabulador obrero. Las primas de Choferes Ruta Urbana Los Módulos y de Supervisor de Mantenimiento de Vehículo Automotor (Despachador de Gasolina) se incrementan de acuerdo a los porcentajes establecidos de aumento. Como se indica a continuación:

PRIMA ESPECIAL PARA CHOFERES	
CHOFER DE AUTORIDAD	748.268
CHOFER DE RUTA EXTRA-URBANA	823.094
CHOFER DE RUTA URBANA LOS MODULOS	247.824
SUPERV. DE MANT. DE VEHICULO AUTOMOTOR (DESPACHADOR DE GASOLINA)	247.824

Al personal obrero con cargos de chofer y supervisor en condición de activos, jubilados pensionados por incapacidad y sobrevivientes, mantiene la prima correspondiente a partir del 01/03/2021. A continuación se indica el monto a ser aplicado:

PRIMA PARA CHOFERES Y SUPERVISORES III CCU 2017-2018	
50 U.T.	120.000

### 3.4) PRIMA POR CARGO OBRERO

Se ajusta el pago de la prima mensual por cargo obrero aprobada en el mes de junio del año 2018, para el personal obrero en las siguientes condiciones: ACTIVO, contratado por suplencia,



35-DRRHH-006-2021

ingreso provisional. Sin embargo se observa que las condiciones de pago de la misma fueron modificadas en comparación al ACTA CONVENIO de fecha 29/06/18, lo cual será sometido a consulta de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) por lo tanto, una vez obtenida la respuesta se notificará. El monto a cancelar se indica en la tabla siguiente:

<b>PRIMA CARGO OBRERO</b>	
5% del sueldo docente agregado a dedicación exclusiva	270.351

### 3.5) PRIMA POR ANTIGÜEDAD

Se mantiene el pago de la prima mensual de antigüedad a partir del 01/03/2021 en su porcentaje, equivalente al dos por ciento (2%) del salario normal multiplicado por los años de servicios en instituciones de educación universitaria.

### 3.6) PRIMA DE PROFESIONALIZACION

Se mantiene al 01/03/2021 el pago de la prima mensual para los trabajadores y trabajadoras universitarios obreros, en condición de activos, jubilados y pensionados por sobrevivencia o incapacidad con dedicación a tiempo completo, se pagará el porcentaje aplicado al salario básico del cargo ocupado por el trabajador como se detalla a continuación:

<b>PRIMA DE PROFESIONALIZACION</b>	<b>% SALARIO BASICO MENSUAL</b>
TSU	20%
LICENCIADO O SU EQUIVALENTE	30%
ESPECIALIZACION	40%
MAESTRIA	50%
DOCTORADO	60%

### 3.7) BONO DE RECONOCIMIENTO LABORAL

Se mantiene el pago del Bono de Reconocimiento Laboral aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria del 27-06-2018, según CU.2018-0683 para el personal obrero, profesional, administrativo, técnico y de servicio, activo, jubilado y pensionado por incapacidad a tiempo completo, el cual se debe cancelar a final de mes, el mismo no tiene incidencia salarial, por lo que no será considerado para el cálculo del bono vacacional, bono de fin de año, prima de antigüedad, caja de ahorros, entre otros beneficios que se pagan con base al salario normal



35-DRRHH-006-2021

o integral, determinándose su monto de acuerdo al criterio establecido en el Oficio N° 35-DRL-DCC-150-2018 de fecha 03-07-2018. El mismo fue ajustado en su valor aplicando el porcentaje del 80% del sueldo base de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución CU.2019-0844 de fecha 02 de octubre del 2019, continuando con el resto de las condiciones establecidas para la cancelación del beneficio.

**3.8) INCIDENCIAS SALARIALES**

Calcular la incidencia del incremento salarial a partir del 01/03/2021 en los siguientes beneficios:

- Caja de Ahorros
- Bono nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Días feriados.
- Sueldo compensatorio.
- Seguro Social.
- Paro Forzoso.
- Ley de Política Habitacional.
- Prestaciones Sociales.
- Bono Vacacional.
- Bono de Fin de Año.
- Y demás beneficios contractuales contemplados en la normativa laboral aplicable para cada sector.

**4.- BONO DE TRANSPORTE**

Se incrementa el pago del bono de transporte con incidencia salarial y corresponde al personal activo, jubilado y pensionado (incapacidad y sobrevivencia), docente y de investigación, auxiliar docente, administrativo y obrero, aplicar al valor establecido para el 01/11/2020 el 50% de ajuste salarial aprobado al 01/03/2021; y será cancelado según la dedicación del trabajador universitario de la forma siguiente:

DEDICACIÓN	TIPO DE PERSONAL	% BONO DE TRANSPORTE	MONTO A CANCELAR
Exclusiva y tiempo completo	Docente y de Investigación, Auxiliares Docentes	100%	Bs.S 1.080.000
Medio tiempo y convencional	Docente y de Investigación, Auxiliares Docentes	50%	Bs.S 540.000
Tiempo completo	Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio	100%	Bs.S 1.080.000
Medio tiempo y convencional	Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio	50%	Bs.S 540.000
Tiempo completo	Obreros ( vigilantes )	100%	Bs.S 1.080.000



35-DRRHH-006-2021

## 5.- INCREMENTO DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN, INCAPACIDAD O SOBREVIVIENTES DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OBRERO

### 5.1) INCREMENTO DE LA PENSIÓN

El incremento de las pensiones de jubilación, incapacidad y sobreviviente del personal docente, administrativo y obrero, es efectivo a partir del 01/03/2021.

Las pensiones del personal Jubilado y Pensionado de los IEU, deben ser presentadas homologadas, cumpliendo con el procedimiento señalado en la Circular N° 300-DVBECC-2016-001833 de fecha 14/11/2016.

Cabe destacar que la pensión de jubilación, incapacidad y sobreviviente está conformada por el salario básico del cargo más la sumatoria de las primas que correspondan o le sean a los jubilados y pensionados que formaban parte del sueldo o salario normal mensual para el momento de la pensión.

Para efecto de las pensiones de sobrevivientes, debe considerarse como la totalidad del monto por pensión de Sobreviviente, las alícuotas que compone la misma, es decir las proporciones en que está repartida la prenombrada pensión, cuando fuese el caso.

Con base a lo aprobado en la Cláusula N° 19 establecida en la III Convención Colectiva Única del Sector Universitario, en lo relativo al incremento de la pensión por jubilación, incapacidad y sobrevivientes, se establecen las bases para el incremento bajo los siguientes criterios:

1. La pensión por jubilación será incrementada en la oportunidad que se otorguen incrementos a la tabla de salarios de las trabajadoras y los trabajadores en servicio activo y a las primas que correspondan o que expresamente le sean extendidas a los jubilados y pensionados, tomando como referencia el salario básico del nivel del puesto de trabajo, cargo, categoría y dedicación que ocupaba la trabajadora o el trabajador universitario para el momento del otorgamiento de la pensión y el porcentaje a partir del cual fue otorgada la pensión. Para establecer el incremento de las primas, se deberá tomar en consideración las condiciones que mantenía la trabajadora o el trabajador universitario en el momento del otorgamiento de la pensión, como tiempo de servicio para la fecha del egreso, cargo, número de hijos y perfil académico y demás consideraciones propias que le sean establecidas a las primas extendidas a los jubilados y pensionados.

2.- La pensión de incapacidad será ajustada tomando en cuenta el aumento otorgado al monto del salario básico o salario de la tabla conforme la naturaleza del cargo o puesto de trabajo que



35-DRRHH-006-2021

desempeñaba para la fecha del otorgamiento de la pensión de incapacidad y el mismo porcentaje de referencia para el cálculo del monto de la pensión.

3.- La pensión de sobreviviente será ajustada tomando en cuenta el aumento otorgado sobre el monto del salario básico o salario de la tabla conforme la naturaleza del cargo o puesto de trabajo que ostentaba el trabajador en servicio activo o el pensionado en el momento del otorgamiento de la pensión de sobreviviente, y el mismo porcentaje de referencia utilizado en el cálculo del monto de la pensión.

4.- A los efectos del pago de las primas se deberá tomar en consideración las condiciones que mantenía la trabajadora o trabajador para el momento del otorgamiento de la pensión, en lo relativo al tiempo de servicio para la fecha del egreso, cargo, número de hijos y perfil académico.

5.- A los efectos del pago de la pensión, el monto no podrá ser desagregado en los conceptos que la componen y en el recibo de pago se deberá indicar únicamente el término de PENSIÓN.

6.- Para el incremento de la pensión del personal obrero y administrativo, deberá tomarse en cuenta el número de horas extraordinarias, horas nocturnas y días feriados considerados para la fecha del otorgamiento de pensión de jubilación, incapacidad y sobreviviente.

7.- Esta cláusula subsume y deja sin efecto todos los incrementos de pensiones establecidos en las convenciones colectivas, acuerdos normativos y actas convenios suscritas por las Instituciones de Educación Universitaria, las cuales quedan sin efecto a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva Única, salvo que establezcan condiciones más favorables para la trabajadora o el trabajador.

Se conviene en otorgar los beneficios socio-económicos de carácter no salarial aprobados en la presente Convención Colectiva Única, a las trabajadoras y trabajadores jubilados, pensionados por incapacidad y sobrevivientes, salvo aquellos para los cuales se requiera la prestación efectiva de servicio. De igual manera se otorgará la prima para la atención de hijas e hijos con discapacidad para aquellas trabajadoras o trabajadores universitarios en el caso que no haya sido incluida para el cálculo de su pensión, así como la caja de ahorro en el caso que se encuentren afiliados.

En el caso de las pensiones de sobreviviente serán extensivos únicamente a las hijas e hijos de las trabajadoras o trabajadores fallecidos, los siguientes beneficios: becas para estudios de las hijas e hijos de las trabajadoras y trabajadores universitarios, contribución para la adquisición de útiles escolares, contribución para juguetes navideños de los hijos de las trabajadoras y los trabajadores, centros de educación inicial y aporte para la educación de las hijas e hijos con



35-DRRHH-006-2021

discapacidad, que cumplan con las condiciones y requisitos exigidos para el disfrute de los mismos.

De igual manera serán extendidos los beneficios de carácter médico-asistencial a la viuda o viudo, y las hijas o hijos de la trabajadora o trabajador fallecido.

Por último, cualquier duda al respecto deberá ser planteada por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos.

Atentamente,

**LIC. MARVELYS CASTILLO**  
Directora de Recursos Humanos



Anexo: Tablas de sueldos y salarios vigentes al 01/03/2021.