

sketa0@yahoo.es

- sketa0@yahoo.es
-
- [Enviar correo](#)
- [Buscar correo electrónico](#)

[Programar limpieza](#)

Para noticias-universitarias@yahoogroups.com

De: **noticias-universitarias@yahoogroups.com** en nombre de **sketa0@yahoo.es**

Enviado: jueves, 01 de noviembre de 2012 16:32:47

Para: noticias-universitarias@yahoogroups.com

FAPUV no ha nombrado vocero alguno para esa comisión y ayer, en reunión a sala plena, ratificó las Normas de Homologación como su instrumento de convenimiento de las condiciones de trabajo y remuneración del profesorado de las Universidades Nacionales. Los derechos son IRRENUNCIABLES Y PROGRESIVOS.

Todo agremiado de FAPUV, sin duda alguna, puede participar en las reuniones que considere en uso legítimo de sus derechos ciudadanos y políticos. PERO LOS REPRESENTANTES DE FAPUV ANTE CUALQUIER INSTANCIA LOS DEFINE FAPUV. Y FAPUV no ha nombrado a nadie para que la represente en la mencionada comisión conjunta
Saludos, Keta Stephany

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

From: EFREN ONTIVEROS <efonca@unet.edu.ve>

Sender: noticias-universitarias@yahoogroups.com

Date: Thu, 1 Nov 2012 10:47:42 -0430

To: <noticias-universitarias@yahoogroups.com>

ReplyTo: noticias-universitarias@yahoogroups.com

Subject: [Noticias Universitarias] Fwd: TRIUNFO LA UNIDAD CONVENCION COLECTIVA UNICA [Archivo adjunto 1]

----- Mensaje reenviado -----

De: **FETRAUVE** <fetrauve@yahoo.com.mx>

Fecha: 1 de noviembre de 2012 10:14

CIRCULAR 15-2012

TRIUNFA LA UNIDAD

VICTORIA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

EN PROCESO LA UNIFICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

El miércoles 31 de octubre en horas de la noche se selló definitivamente el compromiso de las federaciones de trabajadores

y trabajadoras debidamente legitimadas de unificar un solo proyecto de convención colectiva para la “Rama de Actividad Laboral de la Educación Pública Universitaria”, mediante la firma del acta conjunta de las federaciones FENASOESV, FENASTRAUV, FENASINPRES Y FETRAUVE y el día de hoy, 1º de noviembre se instala la comisión conjunta unificadora de dicho instrumento.

Por otro lado saludamos y le damos la bienvenida a la representación de las asociaciones profesores y profesoras universitarios, que manifestaron su voluntad de incorporarse a esta discusión, partiendo de la aplicación del artículo 369 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, que les certifica la cualidad sindical, siempre que cumplan los requisitos de registro ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

En el acto participaron los presidentes de las cuatro federaciones Cayetano García, Orlando Zambrano, Telémaco Figueroa y Carlos López, más directivos de las federaciones, el profesor Ramón Hurtado, Secretario General de la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (Sucre) vocero de las asociaciones afiliadas a FAPUV, Elio Colmenarez Viceministro del Trabajo y la Seguridad Social y Juan Carlos Toro Director Nacional de Inspectorías Sector Público.

Una vez cumplido el paso de unificación de los proyectos se espera la instalación de las negociaciones en los próximos 15 días, una vez cubierto el requisito de la cuantificación mediante el análisis comparativo de costos que debe realizar el Ministerio del Poder Popular para las Finanzas, Planificación y Desarrollo. Todas las partes manifiestan la disposición a culminar este proceso en este año 2012.

Llamamos a los trabajadores y trabajadoras a apoyar firmemente este proceso iniciado y estar alerta ante cualquier intención sabotadora que pretenda detenerlo.

Caracas, 1º de noviembre de de 2012

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DEL SECTOR UNIVERSITARIO

CAPITULO I DE LAS DEFINICIONES

Cláusula N° 1. DEFINICIONES. Para la correcta interpretación y aplicación de los contenidos que forman parte de la presente Convención Colectiva se establecen las siguientes definiciones:

1. PARTES CONTRATANTES:

- 1.1. EMPLEADOR.** Este término se refiere a la República Bolivariana de Venezuela, por órgano del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria a través de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, las Universidades Nacionales, así como las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades.
- 1.2. FEDERACIONES.** Este término se refiere a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA (FETRAUVE), la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASTRAUV), la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (FENASINPRES), la FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS OBREROS DE LA EDUCACION SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASOESV) , y los sindicatos adherentes durante la vigencia de la presente Reunión Normativa Laboral. Para efectos de la integración de comisiones establecida en la presente Reunión Normativa, las Federaciones podrán permitir la integración de vocerías de trabajadores universitarios afiliados a otras federaciones y/o sindicatos signatarios de la presente Convención Colectiva
- 1.3. REUNIÓN NORMATIVA.** Este término se refiere a la presente Reunión Normativa Laboral, suscrita entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria con la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA (FETRAUVE), la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASTRAUV), la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (FENASINPRES), la FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS OBREROS DE LA EDUCACION SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASOESV) y los sindicatos adherentes en el marco de una reunión normativa laboral.
- 1.4. COMISIONES.** Este término se refiere al conjunto de representantes designados por las partes contratantes, para gestionar el cumplimiento de alguno o varios aspectos de la presente Reunión Normativa Laboral o ejecutar acciones que conduzcan al logro de los objetivos que le sean asignados a las Instituciones de Educación Universitaria.

- 2. SINDICATOS.** Este término se refiere a las organizaciones sindicales debidamente afiliadas a las Federaciones signatarios o adherentes a la presente Reunión Normativa Laboral
- 3. TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA.** En un mundo de capitalismo globalizado y en un país que impulsa y atraviesa profundas transformaciones estructurales en su conformación política, socioeconómica, cultural y educativa hacia el socialismo, la transformación universitaria se constituye en una necesidad imperiosa para enfrentar los desafíos y dificultades de la nueva sociedad en construcción, que demanda valores distintos para asumir los nuevos procesos en el desarrollo de la soberanía cognitiva como elemento fundamental para lograr la soberanía científica, tecnológica y, por ende, política.
- 4. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.** Este término se refiere a las Universidades Nacionales, Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios Oficiales.
- 5. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.** Este término se refiere a las trabajadoras y los trabajadores administrativos, las obreras y los obreros de las Instituciones de Educación Universitaria y las docentes y los docentes de investigación y extensión. A los efectos de la presente Reunión Normativa Laboral, se incluye a las trabajadoras y los trabajadores jubilados, pensionados y los sobrevivientes en las Cláusulas donde expresamente se les señale como beneficiarios.
 - 5.1. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOCENTE DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN O VINCULACIÓN SOCIO-COMUNITARIA.** Este término se refiere a aquellas personas que ejerzan actividades de enseñanza, investigación, planificación, evaluación y de dirección académico-administrativa. Se clasifican en ordinarios, contratados y jubilados o pensionados, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que le correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral, representado en esta Reunión Normativa Laboral por la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (FENASINPRES).
 - 5.2. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVO.** Este término se refiere a la trabajadora y al trabajador Profesional, Técnico y de Apoyo Administrativo fijo o contratado, jubilados y pensionados de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, y las Universidades Nacionales, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que le correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral, representado en esta Reunión Normativa Laboral por la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA (FETRAUVE).

- 5.3. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES OBRERO.** Este término se refiere a la trabajadora y al trabajador calificado o no calificado, que preste servicios de forma directa o indirecta para el Empleador, de conformidad con la Legislación Laboral Venezolana en condición de fijo o contratado, jubilado o pensionado de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, las Universidades Nacionales, así como las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que le correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral, representado en esta Reunión Normativa Laboral por la FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASTRAUV) y la FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS OBREROS DE LA EDUCACION SUPERIOR DE VENEZUELA (FENASOESV).
- 6. ESTABILIDAD.** Es el derecho que tienen las trabajadoras y los trabajadores universitarios a no ser despedidos, trasladados sin previo cumplimiento de los procedimientos legalmente establecidos; ni desmejorados en sus condiciones de trabajo.
- 7. DÍAS FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.** Este término se refiere a los días feriados establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, adicionalmente serán considerados como no laborables el 19 de marzo (día del obrero universitario y del trabajador administrativo universitario), 5 de diciembre (día del Profesor Universitario), los días no laborables establecidos en el calendario universitario durante los meses de enero, carnaval, semana santa y diciembre, y los que sean decretados como no laborables o de asueto por las autoridades nacionales, estatales o municipales.
- 8. FUERO SINDICAL.** Este término se refiere a la garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales de las Instituciones de Educación Universitaria, de no ser despedidos, trasladados sin justa causa calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción, o desmejorados en sus condiciones de trabajo; o por el ejercicio de funciones como delegado de prevención de los centros de trabajo.
- 9. LICENCIA SINDICAL.** Este término se refiere al permiso remunerado que tienen las trabajadoras y los trabajadores universitarios activos mientras se desempeñen en cargos directivos o de representación sindical de la FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASINPRES, FENASOESV y sus sindicatos afiliados, durante los lapsos en que tengan que cumplir efectivamente sus actividades sindicales, previo cumplimiento de los requisitos previstos en la presente Reunión Normativa Laboral, otorgadas por la máxima autoridad

del MPPEU o las autoridades rectorales, por un lapso de un año, renovable hasta la culminación del periodo para el cual fueron electos.

- 10. TABLA DE SALARIOS.** Este término se refiere a las tablas que establecen la asignación monetaria por la prestación del servicio que realiza cada trabajadora o trabajador universitario, de acuerdo con la naturaleza y categoría del cargo; con periodicidad mensual.
- 11. SALARIO BÁSICO O VALOR CARGO.** Se entiende por salario básico o valor cargo al ingreso obtenido por la trabajadora o trabajador universitario en forma mensual y permanente, de acuerdo a la tabla de salarios, sin ningún otro beneficio adicional.
- 12. SALARIO NORMAL.** Se entiende por salario normal a la remuneración mensual en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, comprende el salario básico, las primas mensuales con carácter salarial. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Reunión Normativa Laboral considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del Salario Normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.
- 13. SALARIO INTEGRAL.** Se refiere a la remuneración que recibe la trabajadora o el trabajador universitario en forma periódica, regular por la prestación de sus servicios, y comprende: Salario Normal, el aporte patronal a la Caja de Ahorros (para las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren afiliados), más cuota parte del Bono Vacacional, más cuota parte del Bono de Fin de Año y cualquier otra bonificación anual que tenga carácter salarial, y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba por causa de su labor. Para el cálculo del monto correspondiente a cualquiera de los conceptos que conforman el Salario Integral, ninguno de ellos será tomado en consideración para producir efectos sobre sí mismo.
- 14. PENSIÓN DE JUBILACIÓN.** Este término se refiere a la asignación mensual que recibe la trabajadora o el trabajador universitario a quien le ha sido otorgado el beneficio de la jubilación, como retribución al cumplimiento del tiempo efectivo de servicio en un cargo.
- 15. PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.** Este término se refiere a la asignación mensual que recibe la trabajadora o el trabajador universitario que como consecuencia de una discapacidad física o mental debidamente certificada por el organismo competente, ha sido inhabilitado para continuar en servicio activo, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral.
- 16. PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE.** Este término se refiere a la asignación mensual como consecuencia del fallecimiento de una trabajadora o un

trabajador universitario en condición de activo, jubilado o discapacitado a favor de sus legítimos herederos, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral.

17. LICENCIA SABÁTICA O AÑO SABATICO. Este término se refiere al permiso remunerado otorgado al Trabajador Docente, de Investigación, Extensión o Vinculación Socio-comunitaria conforme con las disposiciones legales vigentes

18. ANTIGÜEDAD. Este término se refiere al tiempo de servicio prestado por las trabajadoras y los trabajadores universitarios, en organismos o entes de la Administración Pública Nacional, Estadal o Municipal.

19. PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD. Este término se refiere al pago que les corresponde a las trabajadoras y los trabajadores universitarios, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo vigente, su Reglamento y demás disposiciones legales.

20. ENFERMEDAD OCUPACIONAL. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en que los trabajadores se encuentran obligados a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la LOPCYMAT y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

21. ACCIDENTES DE TRABAJO. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en la trabajadora o el trabajador universitario una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido

por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4. Los accidentes que sufra la trabajadora o el trabajador con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior y cualquier otro que determine la ley.

22. HIJAS E HIJOS CON DISCAPACIDAD. Por este término se entiende a todo hijo de la trabajadora o del trabajador universitario que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como hijos con discapacidad: Los sordos, los ciegos, las sordo ciegos, los que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, los de baja talla, los autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

23. IPASME. Este término se refiere al Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio del Poder Popular para la Educación, que ampara a los trabajadores administrativos y docentes, que hayan manifestado por escrito su voluntad de afiliación.

24. INSTITUTOS DE PREVISIÓN SOCIAL. Este término se refiere a los Institutos de Previsión Social para la asistencia de recibe las trabajadoras o los trabajadores universitarios, legalmente constituidos en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria.

25. JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR. Este término se refiere a las horas efectivas semanales de trabajo que debe prestar cada trabajadora o trabajador universitario, en correspondencia con la naturaleza de su sector y de las actividades que se derivan de sus funciones, realizadas en la institución o en áreas distintas a ella.

26. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Este término se refiere al convenio celebrado entre el empleador y la trabajadora o trabajador universitario, mediante el cual se obliga a prestar sus servicios personales bajo la dependencia del empleador a cambio del pago de un salario, de

acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente y en la presente Reunión Normativa Laboral.

27. GRUPO FAMILIAR. Este término se refiere a los siguientes familiares de las trabajadoras y los trabajadores universitarios: padre y madre, cónyuge o con quien mantenga unión estable de hecho legalmente probada, hijos menores de veintiún (21) años o hasta veinticinco (25) años de estado civil soltero, que cursen estudios de educación universitaria o con discapacidad, que dependan económicamente del trabajador, o cualquier otra persona que sea declarada como carga familiar ante el Servicio Integrado de Administración Tributaria y Aduanera (SENIAT) y por los tribunales competentes.

28. EVALUACIÓN INTEGRAL DEL TRABAJADOR. Es aquella que medirá el desempeño de la trabajadora o el trabajador universitario, con el fin de mejorar su actuación para alcanzar la excelencia institucional, mediante un instrumento de evaluación.

CAPITULO II DE LAS CLÁUSULAS COMUNES

Cláusula N° 2. CONTRALORÍA SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. Las partes se comprometen a iniciar un diagnóstico y revisión de las estructuras de las Instituciones de Educación Universitarias, de auditoría y contraloría social, tendente a la definición de un proceso de transformación que conduzca a la implantación de modelos universitarios presupuestariamente sustentables, enfrentando el despilfarro e inefectividad y buscando superar las actuales distorsiones.

Cláusula N° 3. INSTRUMENTOS LEGALES PARA LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA. Las partes se comprometen en mantener los espacios de participación activa de las trabajadoras y los trabajadores universitarios, y las organizaciones sindicales signatarias en el proceso de discusión de la transformación universitaria. Las organizaciones sindicales signatarias designarán en asamblea a sus representantes y las Instituciones de Educación Universitaria incorporarán a los representantes de los trabajadores universitarios a las comisiones de transformación universitaria en igualdad de condiciones. Las Federaciones acuerdan establecer a través de sus sindicatos afiliados, la representación de las trabajadoras y los trabajadores universitarios y el Empleador conviene en incluir a los trabajadores designados por las Federaciones precitadas a que persigue la transformación de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales en Universidades Politécnicas.

Cláusula N° 4. REVISIÓN DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES QUE RIGEN A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA OFICIALES. Las partes se comprometen a revisar el marco jurídico que rigen las Instituciones de Educación Universitaria, con la finalidad

de elaborar propuestas que permitan ajustar su contenido a un nuevo modelo educativo y de gestión comprometido con la inclusión y la transformación social en el marco de la transformación universitaria. A tal fin, las partes designarán una Comisión Bipartita y Paritaria, en la cual se garantizará la participación de al menos un trabajador por cada sector universitario. La Comisión preparará los anteproyectos los cuales serán sometidos a la opinión de la comunidad universitaria de las Instituciones de Educación Universitaria para luego elevar las propuestas a la consideración del empleador. Dicha Comisión deberá ser juramentada dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

Cláusula N° 5. DEMOCRACIA PARTICIPATIVA Y PROTAGÓNICA UNIVERSITARIA. El empleador garantizará la implementación de los mecanismos que permitan el derecho al voto a las trabajadoras y los trabajadores universitarios en igualdad de condiciones, para la elección de las distintas autoridades universitarias. Asimismo, el empleador se compromete a reconocer y garantizar la representación de los tres sectores que agrupan a las trabajadoras y trabajadores universitarios en los organismos de cogobierno y dirección de las Instituciones de Educación Universitaria. Esto en cumplimiento con los principios constitucionales de participación como derecho fundamental que debe sustentar el Estado Venezolano y en lo establecido por la Ley Orgánica de Educación. Además, cualquier trabajadora o trabajador universitario con formación profesional de cuarto o quinto nivel podrá optar a integrar los organismos de dirección de las Instituciones de Educación Universitaria a excepción de las dependencias estrictamente académicas, que por su naturaleza deba ser ocupado por un docente.

Los representantes de cada sector de las trabajadoras y los trabajadores universitarios en los organismos de cogobierno universitario tendrán voz y voto en la toma de decisiones y serán elegidos en asamblea de trabajadores o por votación secreta y directa.

Cláusula N° 6. TRABAJO VOLUNTARIO. La trabajadora y trabajador universitario se comprometen a conformar brigadas de trabajo que permitan su incorporación al apoyo y participación en las diferentes misiones sociales que lidera el gobierno bolivariano, así como los consejos comunales y las comunas.

Cláusula N° 7. SOLIDARIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO. La trabajadora y el trabajador universitario reconocen que la responsabilidad de combatir la pobreza en el país, está relacionada y se sustenta en la solidaridad colectiva de la sociedad venezolana, y de conformidad con lo previsto en el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. La trabajadora y el trabajador universitario responderán protagónicamente en ejercicio de su soberanía, para ello las Federaciones se comprometen a constituir la Fundación de Solidaridad con los Pueblos sin fines de lucro, con carácter internacional; fundación que tendrá como visión enfrentar la extrema pobreza, situaciones de orfandad, vejez y calamidad pública en el país y pueblos hermanos. Dicha fundación obtendrá sus

recursos del aporte voluntario e individual del trabajador universitario, que será el equivalente al 0,001% mensual del sueldo tabla de un profesor Instructor a Dedicación Exclusiva, deducible del pago de su salario en todas las Instituciones de Educación Universitaria oficiales.

El empleador acordará lo conducente con la Fundación de Solidaridad con los Pueblos, en lo relativo a la retención del aporte descrito precedentemente, a los fines de la entrega consolidada del monto total recaudado al efecto.

Cláusula N° 8. JUGUETES NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES. El empleador se obliga en otorgar en la primera quincena del mes de noviembre un juguete educativo, ecológico y que no sea de naturaleza bélica ni incite a la violencia a los hijos de las trabajadoras y trabajadores universitarios activos con edades comprendidas entre cero y menores de trece (13) años de edad al 31 de diciembre de cada año, con un costo máximo de trescientos cincuenta bolívares (Bs. 350) por niña o niño. Este beneficio en ningún caso será pagado en efectivo.

En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución de educación universitaria, este beneficio se otorgará sólo a uno de los padres.

Cláusula N° 9. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO. El empleador conviene en establecer programas de formación y capacitación para la trabajadora y trabajador universitario dirigidos a mejorar el desempeño profesional y laboral, contribuyendo a su desarrollo integral en concordancia con los planes estratégicos y operativos de las Instituciones de Educación Universitaria, y los planes de desarrollo económico y social de la Nación, en el marco de la transformación universitaria para la construcción de la patria socialista.

Las Oficinas de Talento Humano o sus equivalentes, conjuntamente con las organizaciones sindicales, se encargarán de generar, ejecutar y hacer seguimiento a los programas de formación y capacitación. En concordancia con la LOPCYMAT el empleador incluirá dentro de los programas de formación periódica a los trabajadores sobre prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, uso del tiempo libre y aprovechamiento del descanso.

Cláusula N° 10. APOORTE POR NACIMIENTO DE HIJAS E HIJOS. El empleador conviene, a pagar a las trabajadoras y trabajadores universitarios activos un aporte por el nacimiento de hija o hijo de un mil quinientos bolívares (Bs. 1.500). Queda entendido que este pago se otorgará previa presentación del Acta de Nacimiento, que deberá ser consignada ante la Oficina de Recursos Humanos de la Institución de Educación Universitaria donde presta servicios, dentro del plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha del nacimiento.

Si ambos padres laboren en la misma Institución de Educación Universitaria, el aporte se pagará a ambos padres.

Las trabajadoras y los trabajadores a quienes se les conceda en adopción una niña o un niño gozarán también de este aporte. Este beneficio no tiene carácter salarial.

Cláusula N° 11. APOORTE POR MATRIMONIO. El empleador conviene, en pagar un aporte de mil quinientos bolívares (Bs. 1.500), a la trabajadora y trabajador universitario activo que contraiga matrimonio. Queda entendido que este pago se otorgará previa presentación del Acta de Matrimonio, que deberá ser consignada ante el Departamento de Recursos Humanos de la Institución de Educación Universitaria donde presta servicios, dentro del plazo de treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha del matrimonio. Si el matrimonio es entre miembros de la comunidad universitaria, el aporte se realizará a ambos de los contrayentes. Este beneficio no tiene carácter salarial.

Cláusula N° 12. BECAS PARA LOS HIJOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS. El empleador acepta y se compromete en cancelar becas a los hijos de los trabajadores y trabajadoras universitarios en condiciones de alumnos no repitientes, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Todos los hijos de los trabajadores y trabajadoras universitarios que sean promovidos a los cursos inmediatos superiores tendrán derecho a becas mensuales que se cancelaran durante 12 meses del año y de acuerdo a la siguiente tabla:
Preescolar y primaria (de 1 a 6 grado) la cantidad de **QUINIENTOS CUARENTA Y UNO BOLIVARES (541,00 BS.)**.
Básica (de 7 a 9 grado) la cantidad de **QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES BOLIVARES (553,00 BS.)**.
Diversificada (de 4 a 5 año la cantidad de **OCHOCIENTOS VEINTISIETE BOLIVARES (827,00 BS.)**.
Universitaria (TSU y Licenciatura) la cantidad de **MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO BOLIVARES (1.265,00 BS.)**.
Profesional y del Trabajo la cantidad de **MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO BOLIVARES (1.354,00 BS.)**.
2. La beca se pierde cuando pierda el año escolar.
Parágrafo Primero: Los recursos causados en esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar el fiel cumplimiento a lo aquí establecido.
Parágrafo Segundo: En caso de que haya instituciones universitarias donde existan mejores beneficios será aplicara el más favorable al trabajador.

Cláusula N° 13. GUARDERÍAS MATERNO-INFANTILES. El empleador conviene en instalar y mantener dentro de cada Institución de Educación Universitaria, un servicio de educación inicial que comprenda el nivel maternal y preescolar, para los hijos de las trabajadoras y trabajadores universitarios activos, menores de seis años de edad. En caso de que no se pueda dar cumplimiento en la forma anteriormente descrita, el empleador se compromete en pagar al centro de educación inicial debidamente inscrito ante el Ministerio del Poder Popular para la Educación, una cantidad de dinero de hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo establecido por el estado

venezolano por concepto de inscripción y de cada mensualidad. En caso de cumplimiento de la edad máxima establecida anteriormente, este pago se realizará hasta que culmine el año escolar. En caso que ambos padres trabajen en la misma institución de educación universitaria, se pagará la asignación a la madre. Este beneficio no tiene carácter salarial.

Cláusula N° 14. PROGRAMA DE VIVIENDA. Las partes convienen en crear una Comisión Paritaria, a los fines de realizar los estudios necesarios para la elaboración de proyectos que permita en un lapso perentorio atender las necesidades de aquellas trabajadoras y trabajadores universitarios de adquisición, refacción y ampliación de viviendas. Asimismo, el empleador gestionará ante el Ministerio del Poder Popular para la Vivienda o su equivalente con competencia en la materia, para la ejecución de los proyectos en cada uno de los Estados en el marco de la Gran Misión Vivienda Venezuela.

Cláusula N° 15. PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL. El empleador establecerá convenios con el Ministerio del Poder Popular para el Turismo (MINTUR) a través del Instituto Nacional de Promoción y Capacitación Turística (INATUR), Venezolana de Turismo S.A. (VENETUR), Sistema del Teleférico Warairarepano, Instituto Nacional de Parques (INPARQUES), Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME), entre otros, con el fin de facilitar a las FENASINPRES, FETRAUVE , FENASTRAUV y FENASOESV la realización de planes y programas de recreación y turismo social para las trabajadoras y los trabajadores universitarios a precios justos.

Cláusula N° 16. BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN. El empleador pagará a la trabajadora o al trabajador universitario el beneficio de alimentación en base a treinta (30) días al 100% del valor de la Unidad Tributaria vigente, de acuerdo a lo previsto en la Ley Programa de Alimentación.

El monto del beneficio deberá ser ajustado desde el momento de publicación en Gaceta Oficial del incremento de la Unidad Tributaria.

Este beneficio se cancelará en efectivo o a través de las redes de bancos del estado, sin que se considere o forme parte del salario.

Cláusula N° 17. PRIMA GEOGRÁFICA. El empleador conviene en pagar una prima de compensación por ubicación geográfica a los trabajadoras y trabajadores universitarios activos que presten servicio efectivo en Instituciones de Educación Universitaria que se encuentren ubicadas en áreas definidas por el Instituto Nacional de Estadística como zona rural, frontera o fronterizas, e indígena por la cantidad de ochenta bolívares (Bs. 80) mensuales. Este beneficio tiene carácter salarial. Esta prima sustituye la prima por ruralidad y frontera.

Cláusula N° 18. PRIMA DE SOCIALIZACION FAMILIAR. El empleador conviene en establecer a partir del 1-05-2012, una Prima por la cantidad de mil

ochocientos bolívares (Bs. 1.800,00) Esta prima se pagará mensualmente por concepto de ayuda a la manutención de los hijos del trabajador. Este beneficio tiene carácter salarial y crecerá en la misma proporción en que crezca el salario. Esta prima sustituye a las primas por hijos actualmente existentes.

Cláusula N° 19. PRIMA POR HIJAS O HIJOS CON DISCAPACIDAD. El empleador conviene a pagar un monto mensual de mil treinta bolívares (Bs. 1.030) como aporte para la atención de los hijos con discapacidad que dependan económicamente de la trabajadora o trabajador universitario, previa presentación del certificado de discapacidad emitido por el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Este aporte será adicional a la prima por hijas e hijos, y no se considerará límite de edad. En caso que ambos padres trabajen en la misma institución de educación universitaria, se pagará la asignación a la madre. Este beneficio tiene carácter salarial.

Cláusula N° 20. PRIMA POR HOGAR. El Empleador conviene en establecer una prima por hogar de MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO BOLIVARES (1.448,00 bs), que forme parte del salario integral y será cancelada mensualmente de carácter permanente. Se incrementara en la misma proporción que se incremente el salario. Son beneficiados los trabajadores y trabajadoras fijos, contratados, suplentes, jubilados, pensionados, incapacitados y sobrevivientes. Cuando ambos conyugues trabaje con el mismo empleador, este beneficio se cancelara a los dos.

Parágrafo Único: En aquellas instituciones universitarias en donde existan mejores beneficio se aplicara el más favorable al trabajador.

Cláusula N° 21. PRIMA POR ANTIGÜEDAD. El empleador garantizará el pago de una prima mensual de antigüedad a los universitarios **administrativos, obreros y docentes** equivalente a un **CUATRO POR CIENTO (4%)** al salario integral, multiplicado por cada año de servicio de cada trabajador. Esta prima formara parte del salario integral, será de carácter permanente y crecerá por años de servicio en proporción al salario integral.

Cláusula N° 22. SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO. El empleador se compromete a mantener actualizada la inscripción de las trabajadoras y trabajadores universitarios en el Seguro Social Obligatorio (SSO) de acuerdo a lo que determina la ley, en consecuencia ningún trabajador obrero debe estar desprotegido de este beneficio.

Cláusula N° 23. BONO VACACIONAL. El Empleador se obliga a pagar a sus trabajadoras y trabajadores universitarios que hayan laborado durante un (01) año de servicios ininterrumpido, el bono vacacional a razón de **CIENTO VEINTE (120) días** de salario integral devengado en el mes anterior a la fecha del pago del beneficio. A los trabajadores que no hayan laborado la totalidad del periodo les será pagado el bono en función de los meses completos efectivamente

laborados. Este bono se hará efectivo en la primera quincena del mes de julio. El cálculo de dicho beneficio se realizará de manera que no produzca efecto sobre sí mismo, de acuerdo a la siguiente fórmula:

(Salario básico+ Σ Primas+ 10% Caja de Ahorros + 12va BFA)/30*120

El porcentaje de la caja de ahorro sólo será considerado a las trabajadoras y trabajadores universitarios que se encuentren afiliados a las mismas.

Cláusula N° 24. BONO RECREACIONAL. El empleador conviene pagar a las trabajadoras y trabajadores universitarios jubilados e incapacitados, un bono a razón de **CIENTO VEINTE (120) días** del monto de la pensión correspondiente. Este bono se hará efectivo en la primera quincena del mes de julio.

El cálculo del señalado beneficio se realizará de manera que no produzca efecto sobre sí mismo, de acuerdo a la siguiente fórmula:

(Monto absoluto de la pensión + 10% Caja de ahorro+12vaBFA)/30*120

El porcentaje de la caja de ahorro solo será considerado a las trabajadoras y trabajadores universitarios jubilados y pensionados que se encuentren afiliados a las mismas.

Cláusula N° 25. BONO DE FIN DE AÑO. El Empleador conviene en a pagar a sus trabajadoras y trabajadores universitarios que hayan laborado durante un (01) año de servicios ininterrumpido, el bono de fin de año a razón de **CIENTO VEINTE (120) días** de salario integral. A los trabajadores que no hayan laborado la totalidad del periodo les será pagado el bono en función de los meses completos efectivamente laborados. El cálculo de dicho beneficio se realizará de manera que no produzca efecto sobre sí mismo. Este bono se hará efectivo de acuerdo al cronograma de pago establecido por el Ejecutivo Nacional, de acuerdo a la siguiente fórmula:

(Salario básico+ Σ Primas + 10% Caja de Ahorros + 12va BV)/30*120

De igual manera, el empleador se compromete a pagar a las trabajadoras y trabajadores universitarios jubilados e incapacitados, un bono a razón de **CIENTO VEINTE (120) días** del monto de la pensión correspondiente. Este pago se hará efectivo de acuerdo al cronograma establecido por el Ejecutivo Nacional, de acuerdo a la siguiente fórmula:

(Monto absoluto de la pensión/+10% Caja de ahorro+12vaBR)/30*120

El porcentaje de la caja de ahorro solo será considerado a las trabajadoras y trabajadores universitarios jubilados y pensionados que se encuentren afiliados a las mismas.

Cláusula N° 26. PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD. El empleador acuerda en realizar el pago de la prestación de antigüedad a las trabajadoras y trabajadores universitarios en los términos previstos en el artículo 108 de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.

En aquellas instituciones donde exista un beneficio más favorable se mantendrá el pago en mismas condiciones.

Cláusula N° 27. ADELANTO DE PRESTACIONES SOCIALES: El empleador se compromete a incorporar en el Presupuesto de cada ejercicio fiscal, los montos solicitados por las trabajadoras y trabajadores universitarios por concepto de adelantos de prestaciones sociales de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento para la adquisición o remodelación de vivienda, pago de hipotecas, gastos de educación de los hijos e hijas y gastos médicos de emergencia.

A tal efecto, el trabajador deberá sustentar la solicitud con la fotocopia de la documentación establecida en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento con vista del original. En el caso de que el trabajador tenga su cónyuge o concubino deberá presentar la autorización de su cónyuge o concubino.

A los efectos de la distribución del monto presupuestado de la presente Cláusula, se designará una Comisión Bipartita y Paritaria entre el empleador y las federaciones signatarias, garantizando la participación de cada uno de los sectores, la cual se instalará en un lapso no mayor a los 30 días de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva y velará por la distribución equitativa del referido monto.

Cláusula N° 28. BONO SALUD. El Empleador se conviene en realizar un aporte a la trabajadora o al trabajador universitario jubilado o incapacitado en base a treinta (30) días al ochenta por ciento (80%) de la Unidad Tributaria vigente, como sustitutivo al beneficio de alimentación del personal activo. En el caso del personal docente, de investigación y extensión, el aporte será efectuado de acuerdo a la dedicación que ostentaba el trabajador para la fecha del otorgamiento de la pensión por jubilación o discapacidad.

Esta Cláusula deroga el beneficio del Bono Familiar del personal administrativo.

Cláusula N° 29. APOORTE A LAS CAJAS DE AHORRO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS. A cada trabajador y trabajadora universitario se le descontará el **quince por ciento (15%)** del salario mensual, como aporte a la caja de ahorro, **el patrono aportará un monto igual mensual al que sea aplicado al trabajador y trabajadora**, todo en conformidad con el orden jurídico de la ley de cooperativas de caja de ahorros. Este aporte formará parte del salario integral, por lo tanto será cancelado en el bono vacacional, bono de fin de año y prestaciones sociales; y de igual forma este beneficio se aplicará en igualdad condiciones a los trabajadores y trabajadoras jubilados, pensionados y discapacitados.

Cláusula N° 30. TICKET LIBROS.

PERSONAL DOCENTE. El empleador conviene en pagar anualmente a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión o vinculación socio-comunitaria de las Instituciones de Educación Universitaria la cantidad de dos mil bolívares anuales (Bs. 2.000) en bonos libros para la adquisición de

libros, revistas, documentos electrónicos, con el fin de lograr la actualización y desarrollo de las trabajadoras y trabajadores.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO. El empleador conviene en pagar anualmente a las trabajadoras y trabajadores universitarios administrativos y obreros la cantidad de trescientos bolívares (Bs. 300) en bonos libros para la adquisición de libros, revistas, documentos electrónicos o similares, con el fin de lograr la actualización y desarrollo del trabajador universitario.

Cláusula N° 31. AYUDA PARA TRANSPORTE. A los fines de contribuir con el traslado efectivo de las trabajadoras y trabajadores universitarios a sus respectivas áreas de trabajo el empleador pagará un bono de transporte como se indica:

PERSONAL DOCENTE. Cinco bolívares (Bs. 5) por cada día laboral para el personal docente a dedicación exclusiva y tiempo completo, y al personal medio tiempo y convencional, en base a la jornada efectivamente laborada. Este beneficio tiene carácter salarial.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO. Cinco bolívares (Bs. 5) por jornada efectivamente laborada. Este beneficio tiene carácter salarial.

Cláusula N° 32. JORNADA DE TRABAJO.

PERSONAL DOCENTE. Las partes convienen que la naturaleza y duración de la jornada de trabajo se establecerá de la siguiente manera:

1. La semana laboral está comprendida de Lunes a Viernes, y en caso excepcional de requerirse por necesidades de servicio, se podrá de mutuo acuerdo con el docente, laborar los días sábados o domingos, siempre y cuando no se exceda de las horas estipuladas a la dedicación que corresponda.
2. El horario laboral se clasifica en: horario diurno, nocturno y horario mixto. El horario diurno es el cumplido entre las 7:00 am y las 6:00 pm El horario nocturno, es el cumplido entre las 6:00 pm y las 10:30 pm; y el horario mixto es el que abarca el horario diurno y nocturno. La distribución del horario laboral comprende:

2.1. Horario de Acompañamiento Docente: Es la cantidad de horas semanales que cada miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión dedica al intercambio de saberes, ya sean teóricas, prácticas o teóricas-prácticas (pregrado y/o postgrado dentro de la misma institución). La carga será de entre doce (12) y dieciséis (16) horas semanales para el personal a dedicación exclusiva y a tiempo completo. Los docentes a medio tiempo tendrán una carga horaria de entre ocho (8) y doce (12) horas semanales. Los docentes a tiempo convencionales tendrán una carga horaria máxima de ocho (8) horas semanales.

2.2. Horario de Investigación: Es la cantidad de horas semanales que cada miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión dedica a las labores de Investigación en proyectos, programas, indagación y búsqueda de información para mejorar el proceso de formación y comunicación permanente. Los proyectos y programas de

Investigación deberán estar inscritos en la unidad de Investigación de la Institución Oficial de Educación Universitaria. Las horas de indagación y búsqueda de información pueden ser efectuadas en la Institución de Educación Universitaria y/o fuera de ella. El horario de Investigación será elaborado por el Personal Docente, de Investigación, Extensión y Producción y contará con la aprobación de la Institución de Educación Universitaria.

2.3. Horario de Extensión: Es la cantidad de horas semanales que cada miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión dedica a labores culturales, trabajos comunitarios, a proyectos y programas que deriven de estas actividades. El horario de extensión será elaborado por el Personal Docente, de Investigación y Extensión y contará con la aprobación de la Institución de Educación Universitaria.

2.4. Horario de Permanencia: Es la cantidad de horas semanales que debe cumplir por cada miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión dedicadas a labores conexas o relacionadas con la docencia, la Investigación y la extensión y la gestión universitaria. El horario será elaborado por Personal Docente, de Investigación y Extensión y contará con la aprobación de la Institución de Educación Universitaria. Las horas de permanencia comprenden:

2.4.1. Labores de planificación, programación, preparación de clases y formulación de proyectos de investigación, extensión o de producción.

2.4.2. Asesoramiento, orientación, participación como jurado en los trabajos de ascenso, en los trabajos especiales de grado y en cualquier otro trabajo de investigación, extensión y producción

2.4.3. Supervisión de pasantes, participación como jurado examinador y calificador de concursos.

2.4.4. Participante en cursos de actualización y formación académica aprobado por las Instituciones de Educación Universitaria.

2.4.5. Participación en la fase de admisión e ingreso de nuevos prospectos a las Instituciones de Educación Universitaria.

2.4.6. Labores de orientación, asesoría y atención a los estudiantes.

2.4.7. Labores de Gestión Universitaria, que son aquellas destinadas al desarrollo de las actividades administrativas. En ningún caso las horas de Extensión, Investigación y Permanencia podrán menoscabar el cumplimiento de las horas de acompañamiento Docente.

3. En caso de actividades docentes en horario nocturno, se aplicará una de las siguientes alternativas:

3.1. Si la hora de clase tiene una duración exacta de sesenta (60) minutos, se computará cada hora de clase a razón de una hora y media (1,5) de trabajo normal.

3.2. Si la hora de clase tiene una duración menor de sesenta (60) minutos, se sumarán los minutos de las actividades de aula y cada sesenta (60) minutos se computarán a razón de una hora y media (1,5) de clase efectiva.

4. En caso de actividades docentes sábados y domingos en horario diurno, se aplicará una de las siguientes alternativas:
 - 4.1. Si el día laborado es el sábado se computará cada hora académica de clase a razón de una hora y media (1,5).
 - 4.2. Si el día laborado es el domingo se computará cada hora académica de clase a razón de dos horas (2 horas).

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador reconoce las siguientes definiciones en relación a la duración y naturaleza de la jornada de trabajo:

1. Horario diurno: es el comprendido entre las 06:00 am y las 06:00 pm.
2. Horario nocturno: Es el comprendido entre las 06:00 pm y las 06:00 am.
3. Horario mixto: Es el realizado en horas diurnas y nocturnas, cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

La jornada de trabajo de los trabajadores administrativos será de treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas equitativamente dentro de la semana de trabajo.

PERSONAL OBRERO. El empleador se compromete a mantener vigente una jornada de hasta treinta y cinco (35) horas semanales que incluye la hora de descanso para los trabajadores obreros en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria, en caso de que las partes aprueben una modificación sobre la jornada de trabajo, se ajustará a ésta, siempre que sea más favorable a la existente. El empleador reconoce las siguientes definiciones en relación a la duración y naturaleza de la jornada de trabajo:

1. Horario Diurno: es el comprendido entre las 06:00 am y las 06:00 pm.
2. Horario Nocturno: es el comprendido entre las 06:00 pm y las 06:00 am.
3. Horario de Fines de Semana: es el comprendido entre las 06:00 am y 06:00 pm los días sábados y domingos.

Cláusula N° 33. VACACIONES ANUALES.

PERSONAL DOCENTE. El empleador conviene en establecer que las vacaciones del Personal Docente, de Investigación y Extensión serán acordadas conforme a las siguientes estipulaciones:

1. El lapso de vacaciones anuales remunerado, será disfrutado por el Personal Docente, de Investigación y Extensión que haya prestado servicio activo en el período académico inmediatamente anterior a las vacaciones y que vaya a ser contratado para el periodo académico siguiente al lapso vacacional respectivo o que haya prestado servicio activo en todo el año lectivo correspondiente.
2. El período vacacional tendrá una duración de sesenta (60) días hábiles.
3. Las organizaciones sindicales afiliadas a la FENASINPRES podrán acordar con las Instituciones de Educación Universitaria una distribución del periodo vacacional a lo largo del año fiscal, de acuerdo a las condiciones de trabajo y peculiaridades de vida de cada región geográfica del país, garantizando lo establecido en el numeral 2 de esta Cláusula.
4. El pago de las mensualidades correspondientes a las vacaciones anuales se hará efectivo quince (15) días antes del comienzo del disfrute vacacional, para lo cual deberá hacerse uso de los recursos financieros existentes

5. Si durante el disfrute del periodo vacacional, las Instituciones de Educación Universitaria, excepcionalmente, requieren los servicios de algún miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión para la realización de actividades planificadas y debidamente aprobadas por el Consejo Directivo, y éstos así lo aceptan, el empleador garantizará el diferimiento del disfrute de las vacaciones en la fecha que se convenga.
6. Si durante el disfrute del periodo vacacional, algún miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las Instituciones de Educación Universitaria sufriera un accidente o enfermedad que amerite reposo médico, el empleador garantizará el diferimiento del disfrute de las vacaciones en la fecha que se convenga, previa presentación del reposo médico debidamente convalidado ante el IVSS o IPASME.

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador se compromete en conceder a la trabajadora y el trabajador administrativo (a) universitario de las Instituciones de Educación Universitaria, un disfrute anual vacacional remunerado de cuarenta y cinco (45) días continuos, en concordancia con el calendario académico entre los meses de julio, agosto y septiembre. En aquellas dependencias donde por razones de servicio se desarrollen actividades que no puedan ser interrumpidas el disfrute a que tiene derecho el trabajador será convenido de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

PERSONAL OBRERO. El Empleador se compromete a conceder a la trabajadora y al trabajador obrero (a) de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, un disfrute vacacional remunerado de cuarenta y cinco (45) días continuos anuales en el periodo de vacaciones colectivas de cada Institución. En aquellas dependencias donde se desarrolle actividades que no puedan ser interrumpidas, su disfrute será convenido entre el Empleador y el trabajador. El Empleador conviene en mantener vigente los asuetos remunerados del mes de Diciembre, Carnaval y Semana Santa.

Cláusula N° 34. PERMISOS.

PERSONAL DOCENTE. El empleador se compromete a conceder los permisos por el tiempo que se determina en los siguientes casos:

1. Permiso remunerado de concesión obligatoria:

- a) Por estado de gravidez de la Trabajadora Universitaria, diez (10) semanas antes del parto y dieciocho (18) semanas después del parto; lo cual hace un total de ciento cuarenta (140) días hábiles; pudiendo ser acumulados o no a voluntad de la parturienta previa autorización del facultativo tratante. Igualmente se conviene en conceder, en caso de madres adoptantes, un (01) permiso de catorce (14) semanas a objeto de favorecer la necesaria relación madre-hijo(a). En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como las complicaciones de salud de la madre, este permiso se extenderá por un periodo de veinte (20) días continuos.
- b) Por período de lactancia del hijo o hija, dos (2) horas diarias durante doce (12) meses contados a partir de la fecha del parto, previa presentación ante la Oficina de Talento Humano de la constancia de amamantamiento emitida por un médico pediatra.

- c) El empleador se compromete a conceder permiso de paternidad remunerado a los trabajadores universitarios en caso de nacimiento de un hijo o hija según Ley de protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad con las siguientes condiciones: veinte (20) días hábiles, al padre por nacimiento de hija o hijo. En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de complicaciones graves de salud que coloquen en riesgo la vida de la madre, este permiso de paternidad se extenderá por un período de quince (15) días continuos adicionales. En caso de parto múltiple, el permiso de paternidad remunerado será de treinta (30) días hábiles. En caso de adopción, el empleador concederá permiso por veinte (20) días hábiles a los trabajadores (padres) que se le conceda la adopción de un niño o niña, contados a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar, autorizada por el Consejo de Derechos del Niño y del Adolescente con miras a la adopción.
- d) Por matrimonio del Trabajador Universitario, diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio.
- e) Por muerte de cónyuge, ascendientes o descendientes del Trabajador Universitario, diez (10) días hábiles si la muerte ocurre dentro de la misma entidad territorial donde reside el trabajador o quince (15) días hábiles si ocurre en otra jurisdicción del territorio nacional a la cual deba trasladarse el trabajador.
- e) Por comparecencia obligatoria ante autoridades judiciales, administrativas y legislativas, durante el tiempo que fuese necesario.
- f) Para aquellos miembros de Directiva de Consejos Comunales para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajo comunal, previa convocatoria del Consejo Comunal hasta cinco (5) horas semanales.
- g) Para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajos gremiales, sindicales, previa convocatoria de la o las organizaciones sindicales afiliadas a esta federación.
- h) El Trabajador Universitario podrá solicitar el Permiso por cuidado en caso de enfermedad o accidente grave sufrido por cualquiera de los miembros del grupo familiar hasta treinta (30) días continuos anuales.
- i) Las demás que señalen las leyes como permiso de concesión obligatoria.

2. Permiso remunerado de concesión potestativa:

- a) Por el tiempo necesario para asistir, en representación de las Instituciones de Educación Universitaria correspondiente, a eventos nacionales e internacionales educativos, científicos, deportivos y culturales.
- b) Por siniestro que afecte a los bienes de la trabajadora o trabajador universitario, hasta por un máximo de diez (10) días continuos.

3. Permiso no remunerado de concesión obligatoria:

- a) Para ejercer cargos de elección popular.
- b) Para ejercer cargos accidentales o diplomáticos.
- c) Para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción de la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal.

Para el otorgamiento de los permisos referidos anteriormente, según sea el caso, el Trabajador Universitario beneficiario, se obliga a consignar los

documentos probatorios correspondientes: partida de nacimiento, acta de defunción, acta de matrimonio o concubinato, constancia de salida del país, nombramientos o designaciones en cargos públicos, acta de proclamación expedida por Consejo Nacional Electoral, constancia de asistencia a eventos gremiales o sindicales, reposo médico certificado por el INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, o el INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES, entre otros.

La duración de los permisos y licencias remuneradas concedidos a los trabajadoras y trabajadores universitarios, cualquiera sea su naturaleza, será reconocida por el EMPLEADOR para todos los efectos, como servicios prestados ininterrumpidamente, salvo aquellos beneficios para los cuales se requiera la prestación efectiva de servicio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO.

1. PERMISO A LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR UNIVERSITARIO

PARA ESTUDIOS. El empleador otorgará permisos a las trabajadoras y los trabajadores administrativos y obreros universitarios para realizar estudios en el sistema de educación formal hasta un máximo de quince (15) horas semanales, no acumulativas. Igualmente se obliga en conceder permiso hasta doce (12) horas semanales para realizar estudios de capacitación. Dichos estudios deben ser pertinentes con el objetivo de las Instituciones Educativas Oficiales o vinculados al área de desempeño. En ningún caso estos ripción y horario de estudios de cada semestre o año académico ante la Oficina de Recursos Humanos.

La continuidad del permiso de estudio estará sujeta a la prosecución de estudios de la trabajadora o trabajador beneficiado.

2. PERMISOS PARA FUNCIONES DOCENTES. Las trabajadoras y los trabajadores administrativos y obreros universitarios tendrán derecho a permiso de hasta quince (15) horas semanales para desempeñar funciones docentes cuando tales serán acumulables. La trabajadora o trabajador debe demostrar que los estudios no se pueden cursar en horarios diferentes a las jornadas de trabajo. Estos permisos serán otorgados previa presentación de la constancia de inactividades no menoscaben el cumplimiento de sus labores, las cuales serán no remuneradas como contribución al servicio voluntario.

Este permiso no será acumulable con el permiso para estudio.

3. PASANTIAS Y TESIS DE GRADO. El empleador se compromete a conceder permiso remunerado a las trabajadoras y los trabajadores universitarios que deban realizar pasantías por estudios pertinentes con el objetivo de las Instituciones Educativas por el tiempo que estas duren. En caso que las pasantías sean remuneradas se concederá permiso no remunerado y de acuerdo a la labor que desempeñen. Este permiso será otorgado previa consignación de los documentos probatorios ante las Oficinas de Talento Humano. En el caso de las tesis de grado o trabajo especial de grado, será concedido un único permiso por grado universitario, el permiso será por un máximo de doce (12) semanas.

Cláusula N° 35. JORNADAS CULTURALES Y DEPORTIVAS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

PERSONAL DOCENTE. El empleador se compromete en aportar anualmente la cantidad de dos millones ciento setenta y cinco mil bolívares (Bs. 2.175.000) para la realización de las jornadas deportivas y culturales de la FENASINPRES. El recurso será entregado por el MPPEU a la FENASINPRES en el mes de junio de cada ejercicio fiscal y será ejecutado de acuerdo a lo establecido en el Manual aprobado por el MPPEU para tal fin.

El producto resultante se destinará para cubrir los gastos generados por dotación de uniformes, útiles deportivos y culturales, así como el pago de viáticos por concepto de alimentación, alojamiento, y traslado.

La FENASINPRES como organización corresponsable de la administración de la presente Reunión Normativa Laboral, presentará el programa de actividades culturales y deportivas de cada sector en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Reunión Normativa Laboral.

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador conviene en aportar el monto resultante de multiplicar la cantidad de quinientos bolívares (Bs. 500) por un máximo de cien (100) trabajadoras y trabajadores administrativos universitarios, en cada institución de educación universitaria. El recurso será entregado por el Ministerio a las Federaciones en el mes de junio de cada ejercicio fiscal. El recurso será ejecutado de acuerdo a lo establecido en el Manual aprobado por el MPPEU para tal fin.

El producto resultante se destinará para cubrir los gastos generados por dotación de uniformes, útiles deportivos y culturales, así como el pago de viáticos por concepto de alimentación, alojamiento, y traslado.

FETRAUVE como organización corresponsable de la administración de la presente Reunión Normativa Laboral, presentará el programa de actividades culturales y deportivas de cada sector en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Reunión Normativa Laboral.

PERSONAL OBRERO. El empleador se obliga en continuar aportar un monto bianual a la FENASTRAUV Y FENASOESV, con motivo de los eventos Culturales, Sociales y Deportivos que se tengan a realizar con los trabajadores a nivel Nacional dándole cumplimiento a lo dispuesto en la LOPCYMAT.

El Empleador se obliga en mantener los aportes para las organizaciones Sindicales en todas aquellas instituciones donde exista, a fin de contribuir con los programas culturales y deportivos dirigidos a las trabajadoras y trabajadores obreros. En tal sentido, las Organizaciones Sindicales, deberán elaborar la programación anual de actividades en el primer trimestre de cada año, para tomar las previsiones presupuestarias a que haya lugar. Así mismo el empleador facilitará los permisos que permitan realizar estas actividades propiciando la recreación, utilización del tiempo libre, el descanso y turismo social establecidos en la LOPCYMAT. Queda entendido que en aquellas Instituciones donde exista estos aportes en mejores condiciones, se aplicará el más favorable.

Cláusula N° 36. JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.

PERSONAL DOCENTE. El empleador conviene, a continuar concediendo la jubilación a la trabajadora y al trabajador Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios en condición de ordinarios de las Instituciones de Educación Universitaria, según se especifica a continuación:

1. El monto de la pensión será del cien por ciento (100%) del último salario devengado:
 - a) Cuando haya cumplido veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública, de los cuales por lo menos quince (15) años correspondan al ejercicio de la docencia en Educación Universitaria.
 - b) Cuando haya cumplido veinte (20) años de servicio en la Administración Pública y sesenta (60) años de edad, y un mínimo de quince (15) años de servicio hayan sido como docente en Educación Universitaria
2. El monto de la pensión será del ochenta y dos punto cinco del último salario devengado: cuando la permanencia en la Educación Universitaria esté comprendida entre diez (10) y catorce (14) años de servicio como docente, una antigüedad de veinte años de servicio en la Administración Pública y sesenta (60) años de edad.
3. El monto de la pensión será calculado y pagado de acuerdo a lo establecido en la Reforma Parcial de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios: Cuando haya cumplido una antigüedad de veinte (20) años de servicio en la Administración Pública y una permanencia en Educación Universitaria sea menor de diez (10) años de servicio, y sesenta años de edad. Para el disfrute de estos porcentajes se requiere que el docente haya laborado treinta (30) meses antes de la solicitud de la jubilación, sin haber cambiado de dedicación. En el caso de que algún miembro ordinario del Personal Docente, de Investigación y Extensión haya cambiado de dedicación en los últimos treinta (30) meses antes de la solicitud de jubilación, le serán promediados los salarios recibidos durante ese lapso para el cálculo de la pensión de jubilación. Si el docente solicitante de jubilación está desempeñando algún cargo con goce de prima, ésta se considerará para el cómputo de la pensión de jubilación. El pago de la pensión de jubilación se hará efectiva a través de las Instituciones de Educación Universitaria, una vez cumplidos los requisitos exigidos a tal efecto.
4. A los efectos de la jubilación de la trabajadora y el trabajador Docente, de Investigación, Extensión o vinculación socio-comunitaria de las Universidades Nacionales, se mantendrá en los términos y condiciones existentes en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria.

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador conviene en continuar concediendo la jubilación a las trabajadoras y trabajadores administrativos de las instituciones de educación universitaria, de acuerdo a las condiciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo y actas convenio vigentes. En aquellos casos donde no se hayan establecido las condiciones para el otorgamiento de la jubilación se tramitará de acuerdo a lo establecido en la Reforma Parcial de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y

Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios

PERSONAL OBRERO. El empleador conviene en respetar los acuerdos que en materia de jubilación existan en las Instituciones de Educación Universitaria, y acuerda que en ningún caso, el límite para obtener el derecho de jubilación será mayor a veinticinco (25) años de servicio en la administración pública. Para la cuantificación del tiempo de servicio se tomarán en cuenta los años de servicio prestado en otros entes u organismos de la Administración Pública.

De igual manera, el Empleador se obliga a hacer extensivo cualquier beneficio favorable que por reforma o modificación, se establezcan en el sistema de jubilaciones o pensiones a todos los trabajadores de la Administración Pública.

Asimismo en caso de fallecimiento de la trabajadora o trabajador obrero activo, jubilado o pensionado, el empleador mantendrá una pensión de sobreviviente en los términos establecidos en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria, y en ningún caso el porcentaje será inferior a lo establecido en la normativa legal vigente.

Cláusula N° 37. PERSONAL JUBILADO Y PENSIONADO. El régimen de jubilaciones y pensiones regirá de acuerdo a la Ley respetando las condiciones existentes, por el Principio de Permanencia de Beneficios. En ningún caso se podrá desmejorar los beneficios socioeconómicos de carácter contractual y legal de los jubilados y pensionados de conformidad al artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Las partes convienen en extender a los trabajadores y trabajadoras jubilados y pensionados los beneficios aprobados en la presente Convención aplicando el principio de progresividad a excepción de los beneficios propios del personal activo.

Cláusula N° 38. HORARIO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL TURNO.

El empleador conviene a reconocer y respetar el horario de trabajo que vienen cumpliendo las trabajadoras y trabajadores administrativos y obreros universitarios de acuerdo a la normativa aplicable, en caso que por razones de servicio plenamente demostradas como resultado de la reorganización administrativa, tuviere que cumplir sus funciones en otro horario distinto al habitual, la modificación se realizará por acuerdo consensuado entre el empleador, el trabajador y las federaciones o los sindicatos adherentes.

Cláusula N° 39. PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.

PERSONAL DOCENTE. El empleador conviene en otorgar a la trabajadora o trabajador Docente ordinario, de Investigación y Extensión o vinculación socio-comunitaria, una pensión por discapacidad debido a enfermedad o accidente ocurrido en el ejercicio de sus funciones, siempre que haya cumplido funciones docentes por un periodo no menor de tres años en las Instituciones de Educación Universitaria, de acuerdo a la siguiente relación:

TIEMPO DE SERVICIO	PORCENTAJE A APLICAR
3 años	67% del salario que venía devengando

A partir de 4 años	67% del salario que venía devengando + 1% por cada año adicional como docente activo hasta un máximo de 80%
--------------------	---

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador conviene en continuar concediendo la jubilación a las trabajadoras y trabajadores administrativos de las instituciones de educación universitaria, de acuerdo a las condiciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo, reglamentos internos y actas convenio vigente. En aquellos casos donde no se hayan establecido las condiciones para el otorgamiento de la jubilación se tramitará de acuerdo a lo establecido en la Reforma Parcial de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios

PERSONAL OBRERO. El empleador conviene en conceder el beneficio de pensión por discapacidad a las trabajadoras y trabajadores obreros con tres (3) o más años de servicio ininterrumpido en las Instituciones de Educación Universitaria cuando le sobreviniere por cualquier causa discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, previo certificado emitido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). El monto de la pensión será el veinticinco por ciento (25%) del último salario devengado para aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan un mínimo de tres (3) años de servicio ininterrumpido. El porcentaje antes señalado será incrementado en un tres por ciento (3%) por cada año adicional de servicio prestado en las Instituciones de Educación Universitaria hasta un máximo de ochenta y cinco (85%) del salario percibido por la trabajadora o trabajador obrero. En ningún caso el monto de la pensión será inferior al salario mínimo vigente.

Cláusula N° 40. PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE.

PERSONAL DOCENTE. El empleador conviene en otorgar la pensión de sobreviviente que se causare por el fallecimiento de la trabajadora o trabajador docente ordinario, de Investigación y Extensión o vinculación socio-comunitaria, al cónyuge, o con quien mantenga unión estable de hecho legalmente probada, hijos menores de veintiún (21) años o hasta veinticinco (25) años de estado civil soltero, que cursen estudios de educación universitaria, a los hijos con discapacidad sin límite de edad, que dependan económicamente de los padres y a los ascendientes, de acuerdo a la siguiente relación:

TIEMPO DE SERVICIO	PORCENTAJE A APLICAR
2 a 4 años	40% del último salario
5-10 años	60% del último salario
11-15 años	75% del último salario
16-24 años	90% del último salario
25 años o más	Conforme a la cláusula jubilación de acuerdo con la edad, dedicación y categoría

A los efectos del otorgamiento de la pensión de sobreviviente de la trabajadora y el trabajador Docente, de Investigación, Extensión o vinculación socio-comunitaria de las Universidades Nacionales, se mantendrá en los términos y

condiciones existentes en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria.

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El empleador se compromete en caso de fallecimiento de la trabajadora y trabajador administrativo de las Instituciones de Educación Universitaria activo, jubilado y pensionados, otorgar una única pensión de sobreviviente que se distribuirá entre el cónyuge, hijas e hijos menores de dieciocho (18) años de edad y hasta veinticinco (25) años de edad, en condición de estudiante regular de Educación Universitaria, hijas e hijos mayores de dieciocho (18) años de edad con discapacidad debidamente comprobada, de acuerdo a las condiciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo, reglamentos internos y actas convenio vigentes. En aquellos casos donde no se hayan establecido las condiciones para el otorgamiento de la jubilación se tramitará de acuerdo a lo establecido en la Reforma Parcial de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

PERSONAL OBRERO. En caso de fallecimiento del trabajadora o trabajador obrero activo, jubilado o pensionado, el Empleador otorgará la pensión de sobreviviente en los términos establecidos en cada una de las Instituciones de Educación Universitaria y en ningún caso el porcentaje será inferior a lo establecido en la normativa legal vigente.

Cláusula N° 41. SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SALARIO.

PERSONAL DOCENTE. El Empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en otorgar un incremento promedio en el sueldo base mensual equivalente al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) a partir del 1º de mayo de 2012, y un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) a partir del 1º de mayo de 2013; tal como se señala a continuación:

PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN A PARTIR DEL 01/05/2012 (Bs./ mes)

TABLA DE SUELDOS

CATEGORÍA ACADÉMICA	AÑO 2012			
	DEDICACIÓN EXCLUSIVA	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	COSTO HORA / SEMANA
INSTRUCTOR	4.673	3.750	1877	57
ASISTENTE	5.536	4.263	2.132	65
AGREGADO	6.665	4.926	2.465	73
ASOCIADO	8.153	5.736	2.868	84
TITULAR	9.771	6.679	3.339	97

CATEGORÍA ACADÉMICA	AÑO 2013			
	DEDICACIÓN EXCLUSIVA	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	COSTO HORA / SEMANA
INSTRUCTOR	5.841	4.688	2.346	66
ASISTENTE	6.920	5.329	2.665	75

AGREGADO	8.331	6.158	3.081	84
ASOCIADO	10.191	7.170	3.585	96
TITULAR	12.214	8.349	4.174	112

**AUXILIARES DOCENTES Y DE INVESTIGACIÓN
A PARTIR DEL 01/05/2012
(Bs. / mes)
TABLA DE SUELDOS**

AUXILIAR DOCENTE	AÑO 2012			
	DEDICACIÓN EXCLUSIVA	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	COSTO HORA / SEMANA
I	3.604	3.122	1.563	42
II	4.128	3.295	1.649	44
III	4.727	3.677	1.840	50
IV	5.414	4.103	2.052	56
V	6.204	4.577	2.289	61

AUXILIAR DOCENTE	AÑO 2013			
	DEDICACIÓN EXCLUSIVA	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	COSTO HORA / SEMANA
I	4.505	3.903	1.954	48
II	5.160	4.119	2.061	51
III	5.909	4.590	2.300	57
IV	6.768	5.129	2.690	65
V	7.755	5.721	2.861	71

PERSONAL ADMINISTRATIVO. El Empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en otorgar un incremento promedio en el sueldo base mensual equivalente al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) a partir del 1º de mayo de 2012, y un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) a partir del 1º de mayo de 2013; tal como se señala a continuación:

Tipo de Personal	Año 2012	Año 2013
Apoyo Administrativo		
Código de Ubicación		
201	2.272	2.841
202	2.442	3.052
203	2.625	3.281
204	2.823	3.528
205	3.034	3.793
206	3.261	4.070
Técnico Superior		
Código de Ubicación		
301	2.983	3.729

302	3.162	3.952
303	3.283	4.103
304	3.407	4.259
305	3.537	4.421
306	3.671	4.589
Universitario		
Código de Ubicación		
401	3.745	4.681
402	3.949	4.937
403	4.167	5.201
404	4.397	5.496
405	4.639	5.798
406	4.894	6.118
407	5.163	6.454
408	5.447	6.808
409	5.746	7.183

PERSONAL OBRERO. El Empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en otorgar un incremento promedio en el sueldo base mensual equivalente al veintidós TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) a partir del 1º de mayo de 2012, y UN VEINTICINCO POR CIENTO (25%) a partir del 1º de mayo de 2013; tal como se señala a continuación:

NIVEL		
	Año 2012	Año 2013
1	2.123	2.654
2	2.272	2.839
3	2.431	3.039
4	2.600	3.251
5	2.783	3.479
6	2.978	3.722
7	3.186	3.982

CAPÍTULO III DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOCENTES, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

Cláusula N° 42. BONO POR DOCTORADO. El empleador conviene en otorgar a los miembros activos del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitarias, que posean títulos que lo acrediten como Doctor de una Universidad reconocida por el MPPEU, un

bono equivalente al veinte por ciento (20%) del sueldo básico mensual asignado a la categoría académica y dedicación donde se encuentre ubicado del docente multiplicado por doce (12) meses.

En el caso que el docente no contara con el año completo desde la fecha de presentación del título para la fecha del pago, recibirá el equivalente de forma proporcionalmente al número de meses completos.

Este bono se hará efectivo en el mes de noviembre de cada ejercicio fiscal. Este bono no tiene incidencia salarial.

Cláusula N° 43. OTORGAMIENTO DE LICENCIA SABÁTICA. El empleador conviene a conceder el porcentaje para Licencia Sabática del cuatro (4%) anual del total de los miembros ordinarios, con un mínimo de la categoría de agregado y a dedicación exclusiva del Personal Docente de Investigación y Extensión en cada uno de las Instituciones de Educación Universitaria.

Durante el tiempo de la licencia sabática el Docente de Investigación y Extensión de cada Institución de Educación Universitaria, será suplido por otro miembro de la misma institución quien no percibirá remuneración adicional por tal concepto. El goce de la licencia sabática obliga al Docente a continuar prestando servicio a la Institución como mínimo.

Cláusula N° 44. RELACIÓN DOCENTE-NUMERO DE ESTUDIANTES. Las partes convienen en establecer la relación Docente – número de Estudiante de acuerdo las siguientes estipulaciones:

1. En clase teórica hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) estudiantes por aula.
2. En clase teórica-práctica hasta un máximo de cuarenta (40) estudiantes por actividad.
3. En clase desarrollada en laboratorios, hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por laboratorio.
4. En clase de taller hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por Taller.
5. En clase de trabajo de campo hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad.
6. En clase de trabajo dirigido hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad.
7. En clase de práctica deportiva hasta un máximo de cuarenta (40) estudiantes por Sección.
8. En pasantías industriales hasta un máximo de quince (15) estudiantes por Profesor.
9. En la aplicación de la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por Profesor, en cuyo caso puede ser de mutuo acuerdo con el docente; con la excepción de aquellos proyectos cuya naturaleza requiera la participación de un número menor de estudiantes.
10. En clases especiales de extensión universitaria (música, teatro, danza y afines) hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad.

Queda entendido, que estas asignaciones máximas de estudiantes se mantendrán siempre y cuando las condiciones físicas y de dotación de las aulas, laboratorios, talleres y el ambiente de trabajo así lo permitan.

Cláusula N° 45. CALENDARIO ACADÉMICO. El empleador conviene en reconocer el derecho que asiste a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las Instituciones de Educación Universitaria para participar a través de sus organismos sindicales, en el estudio y elaboración del Calendario Académico. Asimismo, el empleador y las Federaciones se comprometen a contemplar en dichos Calendarios Académico, la realización de un mínimo de Dos (2) Semestres Académicos en cada año lectivo, a excepción de aquellas Instituciones de Educación Universitaria cuyo régimen es por año, o trimestral, las cuales deben garantizar Doscientos (200) días hábiles de actividad académica.

Cláusula N° 46. CONTRIBUCIÓN PARA EL DIA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. El empleador conviene en otorgar a FENASINPRES la cantidad de cincuenta mil bolívares (Bs. 50.000) anuales, para la celebración del 5 de Diciembre "Día del Profesor Universitario". La programación y celebración de dicho día será de la responsabilidad de la FENASINPRES en coordinación con el empleador.

Cláusula N° 47. APOORTE IPASME. El empleador garantizará el aporte patronal al personal docente de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios del tres por ciento (3%) mensual al IPASME. Igualmente, el trabajador aportará un tres por ciento (3%) mensual por este concepto.

El empleador garantizará la representación de la FENASINPRES en el Consejo Directivo del Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación en igualdad de condiciones que los demás representantes gremiales que lo integran.

Cláusula N° 48. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN RELATIVA AL PERSONAL JUBILADO. Las partes convienen en constituir una Comisión Bipartita y Paritaria, con la finalidad de evaluar ante el Servicio Autónomo Fondo de Prestaciones Sociales, el tema relativo de la diferencia en prestaciones sociales a los docentes jubilados después del 31/12/1993 y a los cuales el Servicio Autónomo les haya cancelado las prestaciones sociales. La Comisión Bipartita y Paritaria en un plazo de noventa (90) días a la firma de esta Convención Colectiva, revisará los aspectos relacionados con la cancelación de Prestaciones Sociales causadas.

Cláusula N° 49. DELEGACIÓN DE FACULTADES AL GREMIO DE DOCENTES JUBILADOS. El Empleador conviene en reconocer cualquier poder o autorización que la FENASINPRES otorgue a la Federación Nacional Asociaciones de Profesores Jubilados y Pensionados de Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas, para atender aquellas Cláusulas

inherentes al personal docente jubilado de las Instituciones de educación universitaria, el cual podrá ser revocado cuando así lo considere esta federación.

Cláusula N° 50. RÉGIMEN ESPECIAL DE PREVISIÓN SOCIAL Y APORTE A LOS INSTITUTOS DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DOCENTE.

El Ministerio de Educación Universitaria conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en aportar anualmente el monto equivalente al cuatro por ciento (4%) de la nómina total anual de los sueldos básicos del personal docente y de Investigación de las instituciones de educación universitaria, como contribución para mejorar y complementar la cobertura del Seguro Colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) y cuatro por ciento (4%) de la nómina total anual de los sueldos básicos para financiar montos de los siniestros que excedan la cobertura establecida en la Póliza de Seguro. Estos recursos se entregarán directamente a los Institutos de Previsión Social o a las aseguradoras legalmente constituidas y aprobadas por las asambleas de primer grado convocadas por el sindicato que deberán garantizar la incorporación del personal docente y de investigación a estos Institutos de Previsión Social. La instrumentación de esta Cláusula estará a cargo de la Comisión Bipartita y Paritaria FENASINPRES – Ministerio de Educación Universitaria designada para tal efecto, la cual será juramentada en un lapso no mayor de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo; comprometiéndose el Ministerio de Educación Universitaria en proveer los recursos necesarios para el cumplimiento de la Cláusula en el primer bimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El Ministerio de Educación Universitaria póliza para las instituciones de educación universitaria que no hayan creado sus Institutos de Previsión Social.

Además, el Empleador se compromete a aportar al Instituto de Previsión Social del Profesorado/ legalmente constituido en cada instituciones de educación universitaria, en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un monto equivalente al tres por ciento (3%) de la nómina total anual de los sueldos básicos, de los miembros del personal docente, de investigación y extensión. Queda entendido que el grupo familiar del personal docente, de investigación y extensión serán beneficiarios de la presente Cláusula. El monto a que se refiere esta Cláusula estará destinado a coadyuvar en los programas a desarrollar por los Institutos de Previsión Social del Profesorado.

Cada Instituto de Previsión Social presentará a la FENASINPRES y esta evaluará la conveniencia de planes de los agremiados así como las políticas y aplicación de los mismos.

Los Institutos de Previsión Social rendirán cuentas anualmente de la administración de estos recursos al Ministerio de Educación Universitaria, a la FENASINPRES y sus sindicatos afiliados en cada una de las instituciones de educación universitaria, como requisito para recibir el aporte.

Cláusula N° 51. FINANCIAMIENTO PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN. El empleador a través de las Instituciones de Educación Universitaria, garantizará el pago de los gastos que ocasione la realización de cursos o programas de postgrado o de actualización, enmarcados dentro de los planes de formación y actualización profesional que guarden relación con el área de conocimiento de los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión o vinculación socio-comunitaria, que así lo soliciten, como a continuación se especifican:

1. Pago del cien por ciento (100%) de la matrícula.
2. Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al Diez por ciento (10%) por ciento del salario básico correspondiente a un profesor Agregado a Dedicación Exclusiva, cuando el curso o programa de postgrado no requiera la presencia permanente del participante. El mismo porcentaje se otorgará en el caso que se requiera la presencia permanente y el curso o programa se realice en la localidad donde resida el participante.
3. Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al Diecisiete (17%) por ciento del salario básico correspondiente a un profesor Agregado a Dedicación Exclusiva, cuando el curso o programa de postgrado requiera la presencia permanente de participante y se realice fuera de la localidad donde vive el docente.
4. Para el financiamiento de los estudios de postgrado fuera del país, se requerirá que el curso o programa de postgrado no sea impartido por las Instituciones de Educación Universitaria Nacionales, siendo que:
 - a) Si se requiere la presencia permanente, se le financiará por una sola vez el pasaje de ida y vuelta para el beneficiario, su cónyuge e hijos. En todos los casos anteriores, el pago correspondiente se hará por separado de la nómina, por tratarse de un beneficio que no reviste carácter salarial.
 - b) No será acumulable el Financiamiento para Estudios de Postgrado o de Actualización con las becas, ayudas económicas o subvenciones por estudio otorgadas por cualquiera de los organismos de la Administración Pública Nacional, estatal o municipal.

Cláusula N° 52. LICENCIAS PARA ESTUDIOS DE PREGRADO, POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN. El empleador conviene en otorgar permisos o licencias remuneradas a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión o vinculación socio-comunitaria, a Dedicación Exclusiva o a Tiempo Completo, que soliciten realizar cursos, estudios de pregrado, postgrado o actualización enmarcados dentro de los planes de formación, actualización profesional o las líneas de investigación de la institución de educación universitaria, como se especifica a continuación:

1. Se le otorgará permiso o licencia remunerada del cien por ciento (100%) de su horario laboral, cuando los estudios requieran la presencia permanente del participante durante los días hábiles del calendario académico oficial de las Instituciones de Educación Universitaria oficial, por el lapso de duración del curso o programa establecido por la Institución o Universidad que lo dicte.

2. Se le otorgará descarga de un cincuenta por ciento (50%) de su horario de aula de clase y de un cincuenta por ciento (50%) de su horario de permanencia durante los días hábiles del calendario académico oficial de las Instituciones de Educación Universitaria, cuando dichos estudios no requieran la presencia permanente del participante y éste tome la carga máxima crediticia del lapso académico que tiene establecida la Institución o Universidad que dicte el curso o estudio de pregrado o postgrado.

En el caso previsto en el literal "1" de la presente Cláusula, la solicitud del permiso o licencia deberá realizarse ante el órgano correspondiente, al igual que las renovaciones. En el caso del literal "2" de la presente Cláusula, se otorgará el beneficio de manera automática para el primer lapso académico, para la realización de los estudios de pregrado o postgrado. Tanto en el caso del literal "1" como en el caso del literal "2" los permisos y licencias remuneradas se otorgarán por lapsos académicos y la renovación estará sujeta al rendimiento académico. Todo estudio de pregrado o postgrado debe estar enmarcado por área de conocimiento o formación del trabajador universitario. Esta Cláusula también será aplicable para los auxiliares docentes con título de Técnico Superior Universitario que deban realizar o estén realizando estudios de pregrado para optar al título de Ingeniero, Licenciado o equivalente.

CAPÍTULO IV DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Cláusula N° 53. RÉGIMEN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SISTEMA DE DESARROLLO DE CARRERA. Las partes acuerdan elaborar en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la firma de la presente Reunión Normativa, una propuesta única consensuada en un Sistema de Carrera que sustituya a los manuales de cargos en las Instituciones de Educación Universitaria, garantizándole el desarrollo y crecimiento de carrera y la adaptación de la estructura laboral a los procesos de cambios contemplados en las Líneas Generales de la Nación 2007-2013.

Las partes se comprometen a gestionar ante las instancias competentes a los efectos de viabilizar la aplicación del Sistema de Carrera, en este sentido se creará una comisión bipartita de seguimiento para velar por el cumplimiento de esta cláusula.

Cláusula N° 54. PRIMA POR GRADO ACADÉMICO PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PROFESIONALES NO CLASIFICADOS. El empleador conviene en pagar una prima mensual, equivalente al dieciséis por ciento (16%) del monto en bolívares del Nivel 301 de la Tabla de Salarios para los Trabajadores administrativos de las Universidades Nacionales que obtengan un título de técnico superior universitario. Igualmente pagará el dieciséis (16%) del monto en bolívares del nivel 401 del tabulador actual para los trabajadores que obtengan un título de licenciado o equivalente.

En el caso de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, el empleador conviene en pagar una prima mensual, equivalente al dieciséis por ciento (16%) del monto en bolívares del grado de Técnico I de la tabla de los trabajadores del personal administrativo de los IUT y CU, que obtengan un título de Técnico Superior Universitario.

En el caso de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, el empleador conviene en pagar una prima mensual, equivalente al dieciséis por ciento (16%) del monto en bolívares del grado de Profesional I de la tabla de las trabajadoras y trabajadores del personal administrativo de los IUT y CU, que obtengan un título de Licenciado o su equivalente.

Esta prima se otorgará por un solo título, que será el de mayor jerarquía que posea. El trabajador percibirá esta prima mientras ocupe el cargo de apoyo administrativo, técnico y la prima cesará tan pronto como se le clasifique o ascienda a un cargo de técnico o profesional.

Cláusula N° 55. BONO DE PRODUCTIVIDAD DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE TECNOLOGÍA Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS.

El Empleador pagará un bono productividad de veinte mil bolívares (20.000,00 bs.) a las trabajadoras y trabajadores administrativos de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, que hayan laborado un mínimo de seis (6) meses consecutivos en el ejercicio fiscal, divididos y pagaderos en los dos semestres de cada año.

Este beneficio no tendrá incidencia salarial.

En los IUT y CU y UPT que este beneficio sea mayor se mantendrá en los valores existentes hasta que el mismo se equipare.

Dentro de los 90 días siguientes a la firma de la presente Convención se instalará una comisión para establecer los lineamientos del pago.

Cláusula N° 56. TRASLADO EN ÁREA RURAL O FRONTERIZA.

El Empleador conviene en tomar en cuenta las condiciones para el traslado de las trabajadoras y los trabajadores administrativos de las Instituciones de Educación Universitaria, que se encuentren ubicadas en áreas definidas por el Instituto Nacional de Estadística como zona rural, frontera, e indígena, de acuerdo a su antigüedad y las necesidades de servicio que existan en la institución, así como en la localidad respectiva.

El traslado se encuentra sujeto a la vacante del cargo y certificación de la disponibilidad presupuestaria y financiera.

Cláusula N° 57. APOORTE PARA LA ADQUISICIÓN UNIFORMES.

El empleador se obliga a suministrar anualmente a los trabajadores y trabajadoras dos uniformes. El uniforme será seleccionado por una Comisión bipartita y su adquisición será sometida al procedimiento establecido en la Ley de Contrataciones Públicas, de ser el caso. La adquisición deberá realizarse en el primer trimestre del año. Las partes convienen que el uniforme es de uso obligatorio durante la jornada de trabajo.

Queda expresamente entendido que en ningún caso este beneficio será sustituido o compensado con pago en dinero.

CAPITULO V DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES OBREROS

Cláusula N° 58. DEL INGRESO Y ASCENSO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES OBREROS. Las Partes asumen la continuidad e implementación de las políticas de ingreso y ascenso del personal obrero, y para tal fin convienen:

1. Mantener y aplicar la política de cubrir los cargos vacantes y la creación de nuevos cargos en las instituciones, conforme a las necesidades y recursos existentes, dando prioridad a la promoción interna. La vacante del cargo del personal obrero que egrese por razones de jubilación, retiro, despido justificado, muerte o por cualquier otra causa imputable o no al titular, se hará dando prioridad:
 - a) Al personal obrero de mayor antigüedad dentro de la institución, que esté ejerciendo el cargo vacante o un cargo de menor jerarquía;
 - b) Al personal obrero que haya demostrado su capacidad para el desempeño del mismo; o,
 - c) Al personal obrero que reúna los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Cargos.
2. Considerar y evaluar las postulaciones que a tal fin pueda efectuar la organización sindical respectiva al empleador, siempre y cuando no exista personal obrero que cumpla con las características previstas en los literales a, b y c del numeral 1 de la presente Cláusula., las postulaciones se harán en un lapso que no debe exceder de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de la solicitud tramitada por la oficina de recursos humanos y recibida por la organización sindical. Este lapso podrá ser extendido hasta por quince (15) días hábiles, cuando se trate de cargos de calificación especializada, manteniéndose la proporción convenida hasta ahora en cada Institución de Educación Universitaria, en ningún caso será inferior al setenta y cinco por ciento (75%).
3. La creación de nuevos cargos obreros, estará sujeta al estudio previo de auditoría de cargos por parte del Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria y la Oficina de Planificación del Sector Universitario del Consejo Nacional de Universidades, para determinar las necesidades de servicio a satisfacer de mutuo acuerdo entre las partes.

Cláusula N° 59. MANUAL DE CARGOS Y TABULADOR. El Manual de Cargos es el instrumento de racionalización de los puestos de trabajo y se relaciona con el tabulador de salario estructurado en base a 09 niveles salariales y una relación porcentual entre niveles equivalentes al quince por ciento 15 % . El proceso de ubicación de los cargos dentro de la estructura del tabulador de salario, será responsabilidad absoluta de la oficina de Recursos Humanos de cada institución, todo de común acuerdo con la persona designada

por la Federación mayoritaria y el sindicato respectivo. Para el ingreso y ascenso del personal se establecerá las siguientes condiciones:

1. No se tomara en cuenta la edad, sexo o familiaridad.
2. La experiencia es sustitutiva del Grado de Instrucción.
3. Los niveles del I al IV ambos, inclusive, el grado de estudio requerido es sexto educación primaria, del V al VIII grado de educación secundaria y para el IX grado bachiller.
4. Los supervisores de obreros son obreros, las condiciones de cada grado y la ubicación de los mismos en el tabulador van en documento anexo el cual forma parte de la Contratación Colectiva.

Cláusula N° 60. PROTECCIÓN DEL SALARIO. El empleador se compromete a pagar a sus trabajadores el salario completo, con las limitaciones y deducciones previstas en la Normativa legal vigente.

Igualmente, el empleador se obliga a seguir pagando cinco (5) días de salario normal en el caso donde las Instituciones Universitarias cuyo sistema de pago al personal obrero sea quincenal o mensual. Dichos días serán cancelados conjuntamente con la bonificación de fin de año.

Cláusula N° 61. PAGO DE DIFERENCIA DE SALARIO POR CUMPLIMIENTO TEMPORAL DE FUNCIONES DE MAYOR JERARQUÍA.

Las partes convienen que cuando una trabajadora o un trabajador obrero universitario beneficiario de la presente Reunión Normativa Laboral, se encuentre cumpliendo funciones de forma temporal en un cargo de mayor jerarquía por ausencia de su titular para el cual reúna los requisitos mínimos exigidos en el Manual de Puestos de Trabajo, tendrá derecho a recibir durante el lapso de la suplencia el pago de la diferencia de salario existente entre ambos cargos, que corresponda según la escala salarial prevista en el tabulador y demás beneficios socio-económicos.

Cláusula N° 62. BONO DE PRODUCTIVIDAD DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES OBREROS DE LOS INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE TECNOLOGÍA Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS.

El Empleador pagará un bono productividad de veinte mil bolívares (20.000,00 bs.) a las trabajadoras y trabajadores administrativos y obreros de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, que hayan laborado un mínimo de seis (6) meses consecutivos en el ejercicio fiscal, divididos y pagaderos en los dos semestres de cada año.

Este beneficio tendrá incidencia salarial.

En los IUT y CU y UPT que este beneficio sea mayor se mantendrá en los valores existentes hasta que el mismo se equipare.

Dentro de los 90 días siguientes a la firma de la presente Convención se instalará una comisión para establecer los lineamientos del pago.

Cláusula N° 63. ESTABILIDAD. El empleador se obliga a que, previamente al despido de un trabajador, el sindicato afiliado a la Federación y sindicatos adherentes conozcan las causas justificadas del despido. A cuyo efecto se

creará la comisión bipartita, conformada por dos (02) representantes de la Institución y dos (02) representantes de la organización sindical.

Cláusula N° 64. CONDICIONES DE TRABAJO. El empleador garantizará a los trabajadores y los trabajadores obreros universitarios, la ejecución de labores señaladas para cada cargo en el Manual de Puestos de Trabajo, salvo que un médico ocupacional del INPSASEL recomiende el cambio de tareas o funciones, en cuyo caso el trabajador deberá ser reubicado en un cargo acorde a su capacidad física, sin que implique una desmejora en sus condiciones laborales, o un incremento en su salario básico.

Cláusula N° 65. DERECHO PREFERENTE AL CARGO. Las trabajadoras y los trabajadores obreros, que laboren por más de tres meses al servicio de las Instituciones de Educación Universitarias gozarán de estabilidad en el trabajo según lo establecido en la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Igualmente, en caso de suplencias que excedan tres meses, la o el suplente tendrá derecho a ocupar el cargo que se trate, siempre y cuando reúna los requisitos de ingreso, en caso de quedar éste vacante.

El Empleador, se obliga a normalizar en las instituciones, todos aquellos casos donde existan contratados, Medio Tiempo, eventuales, incorporándolos a la nómina ordinaria de la Institución. Igualmente se obliga a cubrir los cargos de manera directa sin la utilización de las empresas réntales, contratistas, fundaciones o de cualquier otra denominación, para realizar funciones propias del trabajador Obrero establecidas en el Manual de Cargos

Cláusula N° 66. DETENCIÓN POLICIAL. Se conviene que en los casos en que la trabajadora o el trabajador universitario no asista a su lugar de trabajo por causa de detención policial, se tramitará conforme a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente, aplicable para cada caso.

Cláusula N° 67. DOTACIÓN DE UNIFORMES.

El Empleador se compromete a mantener la dotación anual de uniformes, calzados e implementos de seguridad para el trabajador Obrero (a), conforme a las especificaciones convenidas en cada contratación interna de las Instituciones y/o actas convenio y las demás contempladas en la LOCYMAT, en el primer semestre de cada año tomando en consideración los índices inflacionarios. Las partes convienen que el uniforme entregado a cada trabajador es de uso obligatorio durante la jornada de trabajo. Asimismo se acuerda que para efectos de su racionalización, las especificaciones del vestuario serán objeto de revisión por parte de una comisión paritaria que se designará al inicio del procedimiento de contratación. Queda expresamente entendido que en ningún caso este beneficio será sustituido o compensado con pago en dinero y la adquisición se regirá por el procedimiento establecido en la Ley Contrataciones Públicas.

Cláusula N° 68. VESTUARIOS. De conformidad a lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

(LOPCYMAT), el empleador se obliga a destinar espacios apropiados para que el trabajador obrero pueda asearse, cambiarse de ropa y guardar con la seguridad del caso sus utensilios personales.

Cláusula Nº 69. PRIMA ESPECIAL PARA CHOFERES. El empleador se obliga a cancelar una prima especial mensual a los chóferes, de treinta y cinco por ciento (35%) del salario asignado al cargo que ocupe, la cual será pagado cuando labore fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Queda entendido que en aquellas Instituciones donde exista estos beneficios en mejores condiciones se aplicara el más favorable.

Cláusula Nº 70. NOTIFICACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ASAMBLEAS. Las organizaciones sindicales notificarán al empleador la realización de las asambleas ordinarias con veinticuatro (24) horas de anticipación, y con tres (3) horas de anticipación en caso de las extraordinarias. Asimismo el empleador se obliga en otorgar los permisos a las trabajadoras y los trabajadores obreros para que asistan a dichas asambleas.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

Cláusula Nº 71. APORTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y FEDERATIVAS. Las Instituciones de Educación Universitaria se comprometen a mantener los aportes existentes a favor de las organizaciones sindicales, destinadas a sufragar gastos de funcionamiento propios de cada organización. Las Instituciones de Educación Universitaria pagarán los viáticos que requieran, oportunamente, a los Directivos Sindicales y Federativos, signatarios de la presente Reunión Normativa Laboral.

Cláusula Nº 72. CORRESPONDENCIA. Queda perfectamente entendido que el empleador y las organizaciones sindicales responderán a la correspondencia ordinaria en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. Cuando se trate de correspondencia con carácter de urgencia, debidamente comprobada, la misma deberá ser respondida en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas hábiles.

Cláusula Nº 73. FUERO SINDICAL. El empleador conviene en reconocer el Fuero Sindical a los integrantes de las Juntas Directivas de las Organizaciones Sindicales, Federaciones y Confederaciones legalmente constituidas, existentes en las Instituciones de Educación Universitaria y en las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades, conforme a lo señalado en el Artículo 451 de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. La inamovilidad a que se contrae este artículo tendrá vigencia durante el ejercicio de las funciones y hasta los seis (06) meses siguientes de haber cesado en las mismas. Las organizaciones sindicales notificarán a la parte empleadora los nombres de los directivos que gozarán de Fuero Sindical. Los vocales,

suplentes, integrantes del Comité o Tribunal Disciplinario y Delegados de Centros de Trabajo, gozaran del Fuero Sindical, hasta los tres (03) meses siguientes de haber cesado en sus funciones.

Cláusula N° 74. LOCAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV Y SUS SINDICATOS AFILIADOS. El empleador conviene en facilitar un local o el pago de éste, ubicado en la ciudad de Caracas, el cual debe reunir las condiciones para oficina a cada una de las federaciones (FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV) o en su defecto una sede que reúna las condiciones necesarias para el funcionamiento conjunto de las tres federaciones. De igual manera el empleador se obliga a facilitar locales para el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales afiliadas a las federaciones signatarias, en las Instituciones de Educación Universitarias o en sus localidades.

Cláusula N° 75. PLAN DE FORMACIÓN SINDICAL. El empleador garantizará la implementación de un plan de formación y capacitación sindical y socio-política, para las afiliadas y afiliados de las Organizaciones Sindicales, Federaciones y Confederaciones legalmente constituidas, existentes en las Instituciones de Educación Universitaria y en las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades a través de Centro Internacional Miranda. El plan de formación y capacitación sindical y socio-política será elaborado en forma consensuada entre las partes.

Cláusula N° 76. EVENTOS GREMIALES O SINDICALES. El empleador conviene en otorgar permiso y tramitar los recursos económicos correspondientes, a los integrantes de la Junta Directiva Nacional de las Federaciones, a los Directivos de cada Sindicato afiliado, a los Delegados Nacionales y a cualquier otro afiliado, para que asistan a eventos, actividades, asambleas, consejos nacionales, reuniones de trabajo, gremiales o sindicales, previa convocatoria de la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y FENASOESV. Asimismo, el referido permiso será de concesión obligatoria y remunerada.

CLÁUSULA N° 77. LICENCIAS SINDICALES. Queda convenido entre las partes, que el número de licencias sindicales remuneradas a salario integral y demás prerrogativas de Ley que corresponda al cargo que desempeñen los Directivos Sindicales, las Cajas de Ahorro y los Institutos de Previsión Social de las Instituciones de Educación Universitaria, se mantendrá en los niveles existentes en la actualidad. Los Directivos Federativos gozarán de licencia durante los lapsos que tengan que cumplir efectivamente sus actividades sindicales, previa solicitud de la respectiva Federación o de acuerdo a lo contemplado en sus Convenios Colectivos, previo cumplimiento de los requisitos previstos en la presente Reunión Normativa Laboral, formalizada ante la máxima autoridad del MPPEU o las máximas autoridades de las Universidades Nacionales, hasta la culminación del periodo para el cual fueron electos.

Las partes acuerdan que los miembros directivos de la Federación u organizaciones sindicales no podrán ejercer cargos de confianza, durante el periodo para el cual fue electo.

Cláusula N° 78. CUOTAS SINDICALES POR APORTES ESTATUTARIOS.

El empleador conviene a través de las Oficinas de Talento Humano en descontar a las trabajadoras y trabajadores universitarios, las cuotas ordinarias y extraordinarias, aprobadas legalmente por las Asambleas de cada uno de los sindicatos afiliados a la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y FENASOESV de acuerdo con lo establecido en los Artículos 411,412 y 413 de la Ley Orgánica del Trabajo. El empleador, garantiza la entrega de estos aportes directamente a la FENASINPRES, FETRAUVE Y FENASTRAUV y a sus sindicatos afiliados de conformidad con lo establecido en sus Estatutos Sociales.

Cláusula N° 79. RECURSOS PRESUPUESTARIOS. El empleador se obliga con las organizaciones sindicales a suministrar información por escrito, sobre los recursos presupuestarios previstos en cada ejercicio fiscal para cubrir a las obligaciones contractuales de los trabajadores universitarios, así como la ejecución presupuestaria, para velar por el buen uso de los recursos del Estado, enmarcado en las disposiciones legales vigentes.

Cláusula N° 80. ÁMBITO Y APLICABILIDAD. La presente Convención Colectiva se aplicará a todos las trabajadoras y los trabajadores universitarios de las Universidades Nacionales, Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, Universidades Politécnicas Territoriales, y las trabajadoras y trabajadores obreros de las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades directos e indirectos, en condición de fijos, contratados, pensionados, jubilados y sobrevivientes de las Instituciones de Educación Universitaria, a quienes se les aplicarán las Cláusulas que le correspondan en la presente Reunión Normativa Laboral. Esta Reunión Normativa unificará las condiciones laborales existentes en la rama de actividad del sector educación universitaria.

Cláusula N° 81. PERMANENCIA DE BENEFICIOS ADQUIRIDOS. El empleador reconoce y se obliga a respetar todos los derechos adquiridos y que tienen plena vigencia en los beneficios académicos, educativos, económicos, sociales, profesionales, sindicales, culturales, institucionales y cualquier otro derecho obtenido por las trabajadoras y trabajadores universitarios, establecidos en la Convención Colectiva Bajo el Marco de Reunión Normativa Laboral del Sector Obrero de la Educación Superior en Venezuela 2008-2010; la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el Marco de una Reunión Normativa Laboral para los Trabajadores Administrativos de las Universidades Nacionales e Institutos y Colegios Universitarios 2008-2010 y la Primera Convención Colectiva de Trabajo FENASINPRES – MPPES, 2005-2007.

Cláusula N° 82. VIGENCIA DE LA REUNION NORMATIVA LABORAL. Las partes acuerdan que las Cláusulas económicas y sociales comunes tendrán

vigencia a partir de la homologación de la presente reunión normativa laboral por parte de la autoridad competente en el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, salvo que se indique lo contrario.

CLÁUSULA N° 83. MATERIA NO PREVISTA. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. Lo no contemplado en esta Convención Colectiva se regirá por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las disposiciones establecidas en la legislación laboral vigente, la Ley Orgánica de Educación y disposiciones legales y/o acuerdos entre las partes que favorezcan a los beneficiarios. Las partes convienen en constituir una comisión de seguimiento, integrada por seis representantes de cada parte, la cual se instalará al cabo de un mes de haber sido homologada la presente Reunión Normativa. Su función será la de aclarar dudas de la interpretación y aplicación de las condiciones de trabajo aquí establecidas. La Comisión se reunirá bimensualmente a petición de cualquiera de las partes, o en forma extraordinaria de ser necesario y de mutuo acuerdo.

CLÁUSULA N° 84. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA. El empleador conviene con las Federaciones en reproducir un ejemplar para cada sindicato afiliado a las Federaciones y los sindicatos adherentes de la presente Convención Colectiva, a los Treinta (30) días después de su entrada en vigencia, a los fines que sea reproducida entre sus beneficiarios. Igualmente el empleador conviene en publicar una copia en formato digital en la pagina web del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), asimismo se compromete a impartir talleres a las instancias de dirección, talento humano, administración y presupuesto de las Instituciones de Educación Universitaria a los fines de dar cumplimiento y aplicación eficiente y eficaz de los compromisos adquiridos en la presente Convención Colectiva

Cláusula N° 85. DURACIÓN, VIGENCIA Y PROGRESIVIDAD. Las partes acuerdan que la presente Convención Colectiva tendrá una duración de dos (2) años a partir de la firma y depósito de la misma ante el Ministerio del Poder Popular del Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se obligan a mantener las condiciones de trabajo contempladas en esta Convención Colectiva sin que ninguna de ellas pueda, durante su vigencia modificar, sustituir, complementar o hacer nuevas peticiones salvo lo contemplado en la Cláusula de Contingencia de la presente Convención Colectiva.

Cláusula N° 86. INCREMENTO SALARIAL O BONIFICACIONES POR DECRETO DEL EJECUTIVO NACIONAL. Las partes convienen que en aquellos casos, que el Ejecutivo Nacional apruebe incrementos salariales o bonificaciones para las Trabajadoras y Trabajadores de la Administración Pública Nacional, durante la vigencia de esta Convención Colectiva, que superen los acordados en la presente Convención Colectiva y no excluyan de su ámbito de validez personal a las trabajadoras y trabajadores universitarios, el Empleador, reconocerá a los beneficiarios de la presente Convención Colectiva la diferencia correspondiente, hasta alcanzar los niveles porcentuales fijados en

las disposiciones legales, de acuerdo con lo contemplado en las Tablas Generales de Sueldos.

Cláusula N° 87. BONO ÚNICO. El empleador se compromete a pagar un bono único a las trabajadoras y los trabajadores universitarios, equivalente a veinte mil bolívares (Bs. 20.000), el cual será cancelado en un lapso no mayor a treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

Cláusula N° 88. APORTE EXTRAORDINARIO Y SOLIDARIO A LA FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV. El empleador se compromete a descontar a los trabajadores universitarios de cada sector amparado por esta Convención Colectiva, una cuota única equivalente al uno coma cinco por ciento (1,5%) aplicada al bono único contemplado en la cláusula anterior, a favor de las federaciones (FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y FENASOESV) respectivamente. Este descuento se hará de acuerdo a lo contemplado en el artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Cláusula N° 89. INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDADES POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO. El empleador se compromete a no descontar de su sueldo ni suspender a ningún trabajador universitario cuando éstos se vean obligados a interrumpir sus funciones por casos fortuitos o de fuerza mayor.

Cláusula N° 90. SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA, MATERNIDAD, SERVICIOS FUNERARIOS, ACCIDENTES PERSONALES, SEGURO DE VIDA, MEDICAMENTOS Y MEDICINA PREVENTIVA.

El Empleador conviene a incrementar la cobertura de la póliza de hospitalización, cirugía y maternidad a Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 50.000,00) por evento o contingencia para las trabajadoras y trabajadores universitarios (administrativos y obreros) activos, jubilados y pensionados, y su grupo familiar. En caso de los sobrevivientes, serán beneficiarios la viuda o el viudo o la persona con quien mantuviera unión estable de hecho, los hijos e hijas hasta los veinticinco (25) años inclusive y los hijos con discapacidad que dependieran económicamente del causante. En caso que el trabajador para la fecha de su fallecimiento no se encontrará casado o con relación estable de hecho, o tuviera descendiente alguno, tendrá derecho al beneficio la madre y el padre del trabajador causante. A los fines de la prestación de este servicio, se hará pública una convocatoria a licitación con las empresas aseguradoras del Estado o por un Servicio Auto administrado de Salud establecido por el MPPEU.

La póliza de HCM tendrá las siguientes condiciones ó características:

1. Cubrirá el CIEN POR CIENTO (100%) de los costos y no tendrá deducible.
2. No se tomara en cuenta la congenidad ni la preexistencia, no habrá lapsos de espera por nuevos ingresos.
3. Reembolso en 15 días y carta aval en 24 horas.
4. Listado de clínicas en todo el país y la garantía por escrito de la atención en las mismas, que cuenten con la presencia de médicos internistas.

5. Clínicas pilotos que rebajaran los costos de los siniestros, traslados de ambulancia y aéreo ambulancia, a cualquier parte del país.
6. Tratamiento en ambulatorio de especialidades medicas.
7. No hay límite de edad.
8. La dirigencia sindical participara en todo el proceso de selección de empresas, si alguna institución tiene condiciones más favorables las mismas serán mantenidas.

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE: La contratación incluirá un seguro de vida y accidentes de cien mil bolívares (100.000,00 bs.), el cuadro por accidente será revisado dentro del proceso de licitación.

SERVICIOS FUNERARIOS. El empleador garantiza la vigencia de un contrato de Servicios Funerarios con una empresa especializada en el ramo (empresas dedicadas a las prestaciones de exclusivamente de servicios funerarios a nivel nacional) bajo las siguientes condiciones:

1. Garantía de servicios funerarios a nivel nacional donde nuestros afiliados escojan la funeraria.
2. Traslado a nivel nacional sin costo adicional.
3. Cofre tipo C-4 o similar.
4. Capilla de Velación o a domicilio.
5. Servicio de Cafetería completa.
6. Arreglo normal del difunto.
7. Servicio de corona o arreglo floral.
8. Traslado al cementerio local con 1 carroza fúnebre y dos carros de acompañamiento.
9. Diligencias de ley, el empleador de mutuo acuerdo con la federación de sindicatos de obreros y administrativos tramitaran el referido contrato que amparara a los mismos familiares especificados en la póliza de seguros contenida en esta normativa laboral.

Único: En el caso de aquellas instituciones Universitarias donde existan mejores beneficios se aplicara el más favorable para el trabajador (a) obrero y administrativos.

Cláusula N° 91. CONTRATOS, RENTALES UNIVERSITARIAS, FUNDACIONES UNIVERSITARIAS, COOPERATIVAS Y CARGOS DE CARÁCTER PERMANENTE.

Las partes se comprometen aplicar en lo inmediato contenidos del artículo 48 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras LOTT.

Cláusula N° 92. ADMINISTRACION DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN REUNION DE NORMATIVA LABORAL.

La presente Convención Colectiva del sector universitario, será administrada por las federaciones FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASINPRES, FENASOESV signatarias y sus sindicatos afiliados. En el caso de que existan varios sindicatos en la misma área de competencia, se aplicaran los artículos 437 y 438 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras LOTT.

