

Dirección de Inspectoría Nacional  
y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo  
del Sector Público



## ACTA

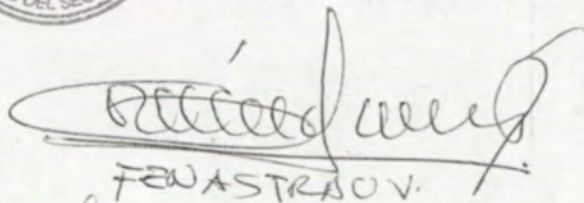
En Caracas, a los veintiún (21) días del mes de mayo de 2011, siendo las 03:00 p.m. comparecen por ante el **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, los ciudadanos: **ORLANDO ZAMBRANO, C.I. 8.090.055.** Presidente de **FENASTRAUV**; **LUIS GÓMEZ C.I. 1.664.525.** Coordinador Ejecutivo de **FETRAUV**; **RAFAEL SILVA, C.I. 2.915.762.** Delegado Nacional de **FETRAUVE**; **SIMÓN RAMÍREZ, C.I. 5.071.410.** Director de Reclamos de **FENASINPRES**; de las Organizaciones Sindicales: **SINDICATO FEDERACIÓN DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA (FETRAUVE)**, **FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES DE VENEZUELA (FENASTRAUV)**, **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (FENASINPRES)**, Para hacer entrega del **PROYECTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA A DISCUTIRSE BAJO LA FIGURA DE LA REUNIÓN NORMATIVA LABORAL, PARA LA RAMA DE ACTIVIDAD DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA, APROBADA EN FORMA UNÁNIME POR CADA UNAS DE LAS FEDERACIONES**, para ser discutido con el **MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**, siendo atendidos en este acto por el **Abg. JUAN CARLOS TORO AVILA**, Director de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público, **seguidamente los representantes de las Organizaciones Sindicales exponen:** "Consignamos en este acto: **1)** Oficio dirigido al Director de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público de fecha 20 de julio de 2011, **2)** Convocatorias de las asambleas de miembros de cada una de las federaciones. **3)** Actas de las asambleas de miembros de cada una de las federaciones. **4)** Proyecto de Convención Colectiva única a discutirse bajo la figura de la reunión normativa laboral, para la rama de actividad de la educación pública universitaria, aprobado en forma unánime por cada una de las federaciones. **5)** Copias certificadas de los estatutos, actas constitutivas y boletas sindical de cada una de

las federaciones. 6) Nóminas de trabajadores afiliados en formato digital. De igual manera el presente proyecto es para unificar los aspectos sociales económicos, como lo establece el principio socialista de integración. Es todo". Seguidamente el Director de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público **Abg. JUAN CARLOS TORO AVILA**, en representación del Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social, deja constancia de haber escuchado la exposición que antecede y de haber recibido la documentación antes identificada. Asimismo de conformidad con lo previsto en el Artículo 511 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, acuerda a partir de este momento otorgar la protección especial del Estado mediante fuero de Inamovilidad Laboral. Este Despacho se pronunciara de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Es todo terminó, se leyó y conformes firman.....

**Por el MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MINPPTRASS):**



**Por las ORGANIZACIONES SINDICALES:**



FEWASTRAOV.

*Popu*  
S.071410  
Fenasimpres

*[Signature]*  
FETRAUYE CI.1.664.525  
*[Signature]* CI 2915762



JCTA/eb



# I<sup>era</sup> CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

Suscrita en el Marco de una Reunión  
Normativa Laboral para los Trabajadores de  
las Universidades Nacionales, Institutos y  
Colegios Universitarios de Venezuela

2011 – 2013

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV - MPPEU

## CONTENIDO

	Pag. N°
CAPÍTULO I - Definiciones .....	3
CAPÍTULO II - Cláusulas para la Transformación Universitaria ...	12
CAPÍTULO III - Cláusulas Sociales Comunes.....	16
CAPÍTULO IV - Cláusulas Económicas Comunes .....	28
CAPÍTULO V - Cláusulas del Personal Docente .....	38
CAPÍTULO VI - Cláusulas del Personal Administrativo .....	49
CAPÍTULO VII - Cláusulas del Personal Obrero.....	57
CAPÍTULO VIII - Cláusulas Sindicales.....	64
CAPÍTULO IX - Disposiciones finales.....	67

# ***CAPÍTULO I***

## ***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:

#### **PARTES CONTRATANTES**

##### **1.1) EMPLEADOR**

Este término se refiere a la República Bolivariana de Venezuela, representada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), las Universidades Nacionales, las Fundaciones de Educación e Investigación Universitaria, las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades y los núcleos, extensiones y/o dependencias donde se imparta la educación universitaria o se realicen labores administrativas o de servicios que tengan relación directa e indirecta con las instituciones de educación universitaria.

##### **1.2) FENASINPRES**

Este término se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos de Profesores de Educación Superior, Organización Sindical signataria de la presente Convención Colectiva. Dicha Federación está integrada por Sindicatos de Profesores de las instituciones de educación universitaria. Para los efectos de la presente Convención Colectiva la FENASINPRES ejercerá la representación de todos los trabajadores y trabajadoras docentes, de investigación y extensión de las instituciones de educación universitaria, estén o no afiliados a sindicatos. Para efectos de la integración de comisiones establecidas en el ordinal 1.7 de la presente cláusula, la FENASINPRES podrá permitir la integración de vocerías de trabajadores docentes afiliados a otras federaciones y/o sindicatos signatarios de la presente Convención Colectiva.

##### **1.3) FETRAUVE**

Este término se refiere a la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela, Organización Sindical signataria de la presente Convención Colectiva. Dicha Federación está integrada por sindicatos de trabajadores universitarios de las instituciones de educación universitaria. Para los efectos de la presente Convención Colectiva la FETRAUVE ejercerá la representación de todos los trabajadores y trabajadoras administrativos de las instituciones de educación universitaria, estén o no sindicalizados. Para efectos de la integración de comisiones establecidas en el ordinal 1.7 de la presente cláusula, la FETRAUVE podrá permitir la integración de vocerías de trabajadores administrativos afiliados a otras federaciones y/o sindicatos signatarios de la presente Convención Colectiva.

#### **1.4) FENASTRAUV**

Este término se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Venezuela, Organización Sindical de la presente Convención Colectiva. Dicha Federación está integrada por sindicatos de trabajadores que agrupan al sector obrero de las instituciones de educación universitaria. Para los efectos de la presente convención colectiva la FENASTRAUV ejercerá la representación de todos los trabajadores y trabajadoras obreros de las instituciones de educación universitaria, estén o no sindicalizados. Para efectos de la integración de comisiones establecidas en el ordinal 1.7 de la presente cláusula, la FENASTRAUV podrá permitir la integración de vocerías de trabajadores obreros afiliados a otras federaciones y/o sindicatos signatarios de la presente Convención Colectiva.

#### **1.5) REPRESENTANTES**

Para los efectos de la presente Convención Colectiva se consideran representantes de las partes, a toda persona debidamente autorizada por las mismas para gestionar lo relativo a su cumplimiento.

#### **1.6) CONVENCION COLECTIVA ÚNICA**

Este término se refiere a la presente Convención Colectiva, suscrita entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) con las Federaciones (FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV) en el marco de una reunión de normativa laboral.

#### **1.7) 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 Convención Colectiva o para ejecutar acciones que conduzcan al logro de las tareas encomendadas.

### **2) SINDICATO**

Este término se refiere a las organizaciones sindicales debidamente afiliadas a las Federaciones.

**2.1) Sindicatos afiliados a la FENASINPRES:** Sindicato Unitario de Profesores del IUT Jacinto Navarro Vallenilla (SUPRIUT), Sindicato Unitario de Profesores del IUT Cumaná (SUPIUTEU), Sindicato Unitario de Docentes del IUT Caripito (SUDIUTC), Sindicato Metropolitano de Profesores de Educación Superior (SIMPRES), Sindicato Único de Profesores del Instituto Universitario de Barlovento (SUPRIUB), Sindicato de Profesores del IUT José Antonio Anzoátegui (SIPROIUTJAA), Sindicato de Profesores del IUT del Oeste Mariscal Sucre (SIPROIUTOMS), Sindicato de Profesores del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido (SIPROIUTE), Sindicato Bolivariano de Profesores del IUT Los Llanos (SINBOPROIUTLL), Sindicato Unitario de Profesores del IUT Estado Portuguesa (SUPROIUTEU), Sindicato de Profesores del IUT Delfín Mendoza (SINPROIUTDELTA), Sindicato Bolivariano de Profesores del Colegio Universitario de los Teques Cecilio Acosta (SINBOPROCULTCA), Sindicato de Profesores del IUT de Valencia (SINPROIUTVAL), Sindicato de la Docencia del IUT Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco (SIPRODOIUETAEB), Sindicato Único de Educación Superior del IUT Puerto Cabello (SUDES-IUTPC), Organización Sindical de Profesores

de Educación Superior del IUT Yaracuy (ORSINPRES-IUTY), Sindicatos de Profesores Revolucionarios Socialistas Universitarios Alonso Gamero (SINPRESUAG), Sindicato Unitario de Profesores de Educación Superior de la Costa Oriental del Lago (SINUPROESCOL), Sindicato Tachireño de Profesores de Educación Superior del IUT (SINTAPRES-IUT), Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (SIPROUNET), Sindicato de Profesores del IUT Estado Apure (SINPROIUTAP), Sindicato Nacional de Profesores de la Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" (SINAPUNESR), Sindicato de Profesores Universitarios del Este (SINPRUESTE), Sindicato Bolivariano de Profesores del IUET La Victoria (SIBPROIUTLV), Sindicato de Profesores del IUT del Estado Barinas (SIPROIUTEBA), Sindicato de Profesores del IUT La Fría (SIPROIUTLAF), Sindicato Unido Bolivariano de Profesores y Profesoras Socialistas del IUT del Estado Trujillo (SUBPROS-IUTET), y Sindicato de Docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Punta de Mata (SINDIUTPUMA), Sindicato Único Socialista de Profesores de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (SUSPROUNEG), Sindicato Socialista de Profesores de la Universidad Nacional Experimental de Sur del Lago (SINSPROUNESUR), Sindicato Socialista de Profesores del Colegio Universitario de Caracas (SINSOPROCUC), Sindicato Socialista de Docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo (SINSODOIUTM).

**2.2) Sindicatos afiliados a la FETRAUVE:** Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, Técnicos y de Servicios de la Universidad Central de Venezuela Sede Aragua (SIUNTRATSUCVSA), Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Carabobo (AEUC), Sindicato de Trabajadores Administrativos, Técnicos y de Servicios, Jubilados y Pensionados de la Universidad de los Andes (SITRAULA), Sindicato Unido de Trabajadores de la Universidad del Zulia (SINUTRALUZ), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre (ASEUDO-Sucre), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas (ASEUDO-Núcleo de Monagas), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente, Núcleo Bolívar (ASEUDO-Bolívar.), Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Oriente, Núcleo Nueva Esparta (SINTRAUDO-NE) Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui (SINTRAUDO-Anzoátegui), Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos y Técnicos de la Universidad Simón Bolívar (ATAUSIBO), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Simón Rodríguez (SINATUSIR), Sindicato de Empleados de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (SEUCLA), Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guayana (ATAUNEG), Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Nacional Experimental del Sur del Lago, Jesús María Semprún (ASEUNESUR), Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Universidad Bolivariana de Venezuela (SUNTRAUBV), Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (SITRAUNERG), Sindicato Único de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (SUEAUNEXPO), Sindicato de Trabajadores Administrativos, Profesionales, Técnicos, de Apoyo, Jubilados y Pensionados, del Instituto Pedagógico de Miranda j. M. Siso Martínez (SITRAIPM), Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, Profesionales, Técnicos y de Apoyo, Activos y Jubilados del Instituto Pedagógico Rural Gerbasio Rubio (SUTAIPRUGER), Sindicato de Trabajadores Administrativos, Profesionales y Técnicos de la Universidad Pedagógica Experimental

Libertado, Instituto Pedagógico de Barquisimeto (SITRAUPEL-IPB), Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Sede Rectoral (SINTRADUPEL), Asociación Sindical de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (AEUNET), Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (SUNTRAUNELLEZ), Sindicato Unellista Cojedeño de Trabajadoras y Trabajadores Bolivarianos (SUCTRABO), Sindicato Bolivariano de Empleados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (SIMBEUNELLEZ), Asociación de Empleados Administrativos, Técnicos y de Servicios de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (ASEUNERMB), Sindicato Socialista de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana del Deporte (SINSTRAUID), Sindicato Único de Empleados Administrativos, Técnicos y Profesionales de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe (SUEATPUNEMC), Sindicato Unitario de Trabajadores Bolivarianos de Institutos Tecnológicos y Colegios Universitarios del Estado Monagas (SUTBICUM), Sindicato Único Bolivariano Administrativo del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Portuguesa (SUBAIUTEPIA), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología de La Fría (SITRAIUTLAF), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (SITRAIUT - Cumaná), Sindicato Bolivariano del Personal Administrativo del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo (SINBAIUTM), Sindicato Único de Trabajadores del Personal Administrativo del Instituto Universitario del Estado Bolívar (SINTAIUTEB), Sindicato Bolivariano de Empleados del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo (SIMBEIUTET), Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, Obreros, Técnicos, Profesionales y Contratados del Instituto Universitario de Tecnología del Oeste, Mariscal Sucre (SUTRAIUTOMS), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología Jacinto Navarro Vallenilla, de Carúpano (SINTRAIUTJNV), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario de Valencia (SINTRADIUTVAL), Sindicato de Trabajadores del Instituto Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco, de Barquisimeto (SEPIUETAEB), Sindicato de Funcionarios Públicos del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas (SINFPIUTC), Sindicato de Funcionarios Públicos del Colegio Universitario de los Teques Cecilio Acosta (SINTRADCULTCA), Sindicato de Funcionarios Públicos Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy (SIFAIUTY), Sindicato de Trabajadores Administrativos, Profesionales, Jubilados y Pensionados del IMPM-UPEL (SITRAIMPM-UPEL), Sindicato Bolivariano de Trabajadores y Trabajadoras Empleados, Administrativos, Técnicos y Profesionales del Tecnológico de Puerto Cabello (SINBOTRAEMADTECPROIUTPC), Sindicato de Funcionarios Públicos del Instituto Universitario de Tecnología Agroindustrial (SIFPIUTAI), Sindicato de trabajadores Administrativos de Educación Superior del Instituto Universitario de Tecnología Alonso Gamero (SINTRADES-IUTAG), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Barinas (SINTRADIUTEBA), Sindicato del Personal Administrativo del Instituto Universitario de Tecnología José Antonio Anzoátegui (SIPAIUTJAA), Sindicato Bolivariano de Trabajadores y Trabajadoras, Empleado Administrativos, Técnicos y Profesionales del Instituto de Tecnología de Puerto Cabello (SINBOTRADTECPRO-IUTC), Sindicato Bolivariano del Personal Administrativo del Instituto Universitario de los Llanos (SINBOPAULLANO), Sindicato de Funcionarias y Funcionarios Públicos del Colegio

Universitario de Caracas (SINDEFPCUC), Sindicato de Empleados Públicos del Instituto Universitario Experimental de Tecnología de La Victoria (SIDEMP-IUETLV), Sindicato de Funcionarios Públicos Administrativos del Instituto Universitario de Tecnología de la Región Capital Federico Rivero Palacios (SNDFAIUTRC), Sindicato de Trabajadores Administrativos del Instituto Universitario del Estado Apure (SINTRAIUTAP), Sindicato de Empleados del Instituto Universitario de Tecnología de Barlovento (SINEIUTB), Sindicato de Trabajadores de la FUNDAUDO (SINTRAFUNDAUDO).

**2.3) Sindicatos afiliados a la FENASTRAUV:** Sindicato de Obreros de la Universidad de Los Andes (SOULA), Sindicato de Artes Gráficas del Estado Mérida (SAGEM), Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Carabobo (SUTRAUC), Sindicato de Obreros de la Universidad del Zulia (SOLUZ), Sindicato Único de Trabajadores de la Educación Superior (SUTES-USB), Sindicato de Obreros de la Universidad Sur del Lago (SOUNISUR), Sindicato de Obreros de la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (SOUNERG), Sindicato de Obreros del Comedor Estudiantil de la Universidad Central de Venezuela (SOCEUCV), Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Oriente Núcleo Sucre (STUDONS), Unión de Trabajadores de Industrias Gráficas y Periódicos (UTIGP), Sindicato Único de Trabajadores de la UNEXPO Núcleo La Yaguara (SUTRAUNEXPO), Sindicato de Trabajadores de Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (SINTRAUNERMB), Sindicato Único de Trabajadores del Colegio Universitario de Caracas (SUTCUC), Sindicato Nacional de Obreros de la Universidad Iberoamericana del Deporte (SINOUID), Sindicato de Obreros Bolivariano del Instituto Universitario Tecnológico de Estado Portuguesa (SOBIUTEP), Sindicato de Trabajadores del Instituto Universitario Tecnológico de Maracaibo (SINTRAIUTM), Sindicato de Obreros de la Universidad de Oriente Núcleo Nueva Esparta (SOUNDONE), Sindicato de Obreros del Instituto Universitario Tecnológico del Oeste Mariscal Sucre (SOIUTOMS), Sindicato Bolivariano de Trabajadores y Trabajadoras del Ramo de Servicio de Transporte, Mantenimiento y Áreas Verdes y Conexas (SIMBORASETRAVCOM-UNET), Sindicato Único de Trabajadores Comedores Industriales (SUTRACOIN), Sindicato de Trabajadores del Instituto Universitario de Tecnología Delfín Mendoza (STIUTDM), Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Universitario de Tecnología José Antonio Anzoátegui (SUTIUTJAA), Sindicato de Trabajadores del Instituto Universitario de Barlovento (STIUB), Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora - Núcleo Guanare (STUNELLEZ), Sindicato de Trabajadores del Instituto Universitario Tecnológico de Puerto Cabello (SINTIUTPC), Sindicato de Obreros del Instituto Universitario Tecnológico de Carúpano, "Jacinto Navarro Vallenilla" (SOIUTC), Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana del Deporte (SITRAIUD), Sindicato Bolivariano del Instituto Universitario Tecnológico de Yaracuy (SINBOIUTY), Sindicato Único Socialista de Trabajadores(as) del Instituto Universitario Tecnológico de la Victoria Estado Aragua (SUSTRAIUTEV), de Sindicato Bolivariano del Instituto Universitario Tecnológico del Estado Trujillo (SOBIUTET), Sindicato Único de Trabajadores del Instituto Universitario Tecnológico de Cumana (SINUTIUTE), Sindicato de Trabajadores Obreros Socialistas Bolivarianos de la Universidad Pedagógica Territorial "Andrés Eloy Blanco" del Estado Lara (SINTROSBOLUPTAEB-EL), Sindicato Único Socialista de Trabajadores de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui (SUSTRAUB-UDO).

### **3) INSTITUCIONES DE EDUCACION UNIVERSITARIA**

Este término se refiere a Institutos Tecnológicos, Colegios Universitarios, Universidades Politécnicas Territoriales, Universidades Politécnicas, Universidades Experimentales, Universidades Autónomas, del sector público, así como las fundaciones dependientes donde se cumplan funciones docentes, de investigación, extensión y administrativas referentes a la Educación Universitaria

Estas instituciones de educación universitaria pueden tener en su ámbito regional o nacional:

- a) Extensiones Universitarias.
- b) Núcleos Universitarios.
- c) Aldeas Universitarias.

### **4) TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

Este término se refiere a los Trabajadores y Trabajadoras Docente, de Investigación y Extensión; Trabajadores Administrativos y Trabajadores Obreros de las instituciones de educación universitaria, las Fundaciones de Educación e Investigación Universitaria, las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades y los núcleos, extensiones y/o dependencias donde se imparta la educación universitaria o se realicen labores administrativas o de servicios que tengan relación directa e indirecta, beneficiarios de la presente Convención Colectiva. A los efectos de la presente Convención Colectiva, se incluye a los trabajadores Jubilados, Pensionados y Sobrevivientes en las cláusulas que les sean aplicables de acuerdo a la siguiente descripción:

#### **4.1) TRABAJADOR DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN**

Este término se refiere al Personal Docente, de Investigación y Extensión, en condición de Activos, Jubilados y Pensionados, Clasificados en:

- Docentes Ordinarios y Contratados.
- Auxiliares Docentes Ordinarios y Contratados.
- Docentes Jubilados y Pensionados, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva.

#### **4.2) TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

Este término se refiere al Trabajador Profesional, Técnico, de Apoyo Administrativo ordinario o contratado, y Trabajador Administrativo Jubilados y Pensionados, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva.

#### **4.3) TRABAJADOR OBRERO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

Este término se refiere al Trabajador Obrero, directo e indirecto, ordinario o contratado, y el Trabajador Obrero Jubilados y Pensionados, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva.

## **5) ESTABILIDAD**

Es el derecho que tienen los trabajadores universitarios de no ser despedidos sin causa justa, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin previo cumplimiento de los procedimientos de Ley que rigen la materia, los principios y derechos acordados en la presente Convención Colectiva.

## **6) DÍAS FERIADOS Y DÍAS DE ASUETO**

Este término se refiere a los días feriados y de asueto contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, así como también al 1 de mayo (día internacional del trabajador), 5 de diciembre (día del Profesor Universitario), 19 de marzo (día del Obrero Universitario y del Trabajador Administrativo Universitario), los días establecidos como tales en el Calendario Universitario, incluidos los días de asueto del mes de Diciembre, Enero, Semana Santa, Carnaval. Los días que declaren festivos las autoridades, día del trabajador Universitario, todos aquellos que vienen disfrutando las Universidades Nacionales e Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y los otros que surjan de acuerdo con las resoluciones de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales.

## **7) FUERO SINDICAL**

Este término se refiere a la inamovilidad laboral de la cual gozan los trabajadores universitarios, activos, de la presente Convención Colectiva, mientras se desempeñen en cargos directivos de representación sindical de la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y en sus sindicatos afiliados o como delegados de los centros de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral y de educación vigentes.

## **8) TABLA GENERAL DE SALARIOS**

Este término se refiere a las tablas que establecen la asignación monetaria por la prestación del servicio que realiza cada trabajador universitario, de acuerdo con la naturaleza, categoría del cargo y dedicación.

## **9) SALARIO BÁSICO**

Se entiende por Salario Básico al ingreso obtenido por el trabajador universitario en forma mensual y permanente de acuerdo a la Tabla General de Salarios, sin ningún otro beneficio adicional.

## **10) SALARIO NORMAL**

Se entiende por Salario Normal al ingreso monetario obtenido por el Trabajador Universitario en forma mensual y permanente. Comprende la asignación por la Tabla General de Salarios, primas mensuales, anuales, evaluación de eficiencia o meritos y cualquier otro componente salarial.

## **11) SALARIO INTEGRAL**

Este término se refiere al ingreso monetario que percibe el Trabajador Universitario, el cual es utilizado para el cálculo de la prestación de antigüedad, prevista en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, para el cálculo del bono vacacional y el bono de fin de año. Dicho salario integral comprende: Salario Normal, Aporte Patronal a la Caja de Ahorro de los(as) trabajadores(as), la Cuota Parte (1/12) del Bono Vacacional, la Cuota Parte (1/12) del Bono de Fin de Año y cualquier otro beneficio o provecho.

## **12) PENSIÓN DE JUBILACIÓN**

Este término se refiere a la asignación mensual que reciben los trabajadores a quienes se les haya otorgado el beneficio de la jubilación.

## **13) PENSIÓN POR DISCAPACIDAD**

Este término se refiere a la asignación mensual que reciben los trabajadores, como consecuencia de su discapacidad física o mental aprobada por el organismo competente, que lo inhabilita para continuar en el servicio activo.

## **14) PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE**

Este término se refiere a la asignación económica mensual causada por el fallecimiento de algún trabajador universitario en condición de activo, jubilado o discapacitado a favor de sus herederos, a los cuales aplicarán las cláusulas que les correspondan en la presente Convención Colectiva a los efectos de proteger, resguardar y mantener la progresividad de sus derechos y beneficios establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Normativa Laboral, Convención Colectiva y demás Leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

## **15) LICENCIA SABÁTICA**

Este término se refiere al permiso remunerado otorgado al Trabajador Docente, de Investigación, Extensión y Producción, conforme con las disposiciones legales vigentes.

## **16) ANTIGÜEDAD**

Este término se refiere al tiempo de servicio prestado por los trabajadores universitarios, en la Administración Pública Nacional Central y Descentralizada Estatal o Municipal.

## **17) PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

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

## **18) 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.

## **19) ACCIDENTES DE TRABAJO**

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en los trabajadores 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 sobrevenidos 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 el trabajador o la trabajadora 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.

#### **20) HIJOS CON NECESIDADES ESPECIALES**

Este término se refiere a los hijos e hijas cuyas características de naturaleza variable, físicas, psicológicas o sociales, exigen medidas particulares a su favor, ya sean temporales o permanentes. A pesar de la gran variedad de sus formas y etiologías, se les unifica en un mismo campo porque representan dificultades considerables para el rendimiento académico y para establecer relaciones de comunicación y participación en su medio.

#### **21) IPASME**

Este término se refiere al Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación, que ampara a los trabajadores del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

#### **22) INSTITUTOS DE PREVISIÓN SOCIAL**

Este término se refiere a los Institutos de Previsión Social para la asistencia de los trabajadores universitarios, legalmente constituidos en cada una de las instituciones de educación universitaria.

#### **23) JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR**

Este término se refiere a las horas efectivas de trabajo semanales que debe prestar cada trabajador al servicio de la Institución de Educación Universitaria, 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.

#### **24) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Este término se refiere al convenio celebrado entre el empleador y el 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 convención colectiva.

#### **25) GRUPO FAMILIAR (PARIENTES)**

Este término se refiere a los siguientes familiares de los trabajadores: ascendentes, descendentes, cónyuges o concubinos y concubinas, y cualquier otra persona que dependa económicamente del trabajador.

#### **26) FONDO DE VIVIENDA**

Este término se refiere al aporte económico anual al Fondo de la Vivienda para los Trabajadores Universitarios.

#### **27) EVALUACIÓN INTEGRAL DEL TRABAJADOR**

Es aquella que medirá el desempeño del trabajador universitario, con el fin de mejorar su actuación para alcanzar la excelencia institucional, mediante un instrumento de evaluación.

#### **28) PRESTACIONES SOCIALES**

Se entiende por prestaciones sociales, como créditos laborales y un derecho social irrenunciable e inalienable de los trabajadores universitarios de las instituciones de educación universitaria, calculadas en base al Salario Integral, devengado por el trabajador universitario para el momento de su liquidación.

## ***CAPÍTULO II*** ***CLÁUSULAS PARA LA TRANSFORMACIÓN*** ***UNIVERSITARIA***

### **CLÁUSULA Nº 2 – CONTRALORIA SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION UNIVERSITARIA**

Las partes se comprometen a iniciar un diagnóstico y revisión de las estructuras de las instituciones de educación universitarias, de auditoria 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 Nº 3 – INSTRUMENTOS LEGALES PARA LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA**

El empleador se obliga a ceder los espacios de participación activa a los trabajadores universitarios, y las organizaciones sindicales signatarias en el proceso de discusión de la transformación universitaria, integrándolas a las comisiones que elaboren los Proyectos de Ley que regirán al sector universitario. 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.

PARÁGRAFO UNICO: La FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV acuerdan establecer a través de sus sindicatos afiliados, la representación de los trabajadores universitarios y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria se compromete en incluir a los trabajadores designados por las Federaciones precitadas a la Comisión de Asesoría de la Misión Alma Mater 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**

El empleador se obliga a revisar y actualizar la Normativa General que rige las instituciones de educación universitaria. A tal fin, el empleador acuerda con las federaciones (FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV) designar una Comisión Bipartita y Paritaria, en la cual se garantizará la participación de al menos Un (1) docente, Un (1) administrativo y Un (1) obrero. 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 PARTICÍPATIVA Y PROTAGÓNICA UNIVERSITARIA**

El empleador acuerda implementar los mecanismos que permitan el derecho al voto a los trabajadores universitarios en igualdad de condiciones, para la elección de las distintas autoridades universitarias. Asimismo, el empleador se obliga a reconocer y garantizar la representación de los trabajadores universitarios (Docentes, Administrativos y Obreros) 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 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.

PARÁGRAFO UNICO: Los representantes de cada sector de 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 – DESARROLLO DE VALORES SOCIALISTAS**

El empleador y la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV convienen en aunar esfuerzos para promover y sensibilizar a los Trabajadores Universitarios en la toma de conciencia de los valores Humanos que constituyen el poder moral en estas instituciones de educación universitaria. El empleador, FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV se comprometen a poner en práctica actividades de divulgación de los valores humanos universales e institucionales, de los principios de la justicia social, ética, superación, austeridad, probidad y excelencia, valores morales y ética socialista, en pro de la consolidación y desarrollo del proceso

educativo en las instituciones de educación universitaria oficiales y en su praxis de trabajo diario, de acuerdo a lo enmarcado en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El empleador fortalecerá y concederá los recursos económicos necesarios para que los trabajadores universitarios intervengan en eventos e intercambios estatales, nacionales e internacionales. De igual manera, realizará los convenios con Instituciones de Educación en Valores Humanos para planificar y ejecutar estrategias que contribuyan a la formación del hombre nuevo y del trabajador universitario que requieren las instituciones de educación universitaria.

## **CLÁUSULA N° 7 - TRABAJO VOLUNTARIO**

El empleador se obliga en brindar todo el apoyo necesario a la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y sus sindicatos afiliados, para que éstas puedan organizar brigadas de trabajadores universitarios voluntarios que se incorporen al apoyo y participación en las diferentes misiones sociales que lidera el gobierno bolivariano, así como otras actividades que desarrollen fundaciones y asociaciones civiles sin fines de lucro.

## **CLÁUSULA 8 - SOLIDARIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO**

El trabajador universitario reconoce 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. El trabajador universitario responderá protagónicamente en ejercicio de su soberanía constituyendo la Fundación de Solidaridad con los Pueblos, 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.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan la creación de la Fundación de Solidaridad con los Pueblos, sin fines de lucro, con carácter Internacional; la misma iniciará con un aporte del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan establecer los convenios con otros ministerios del Ejecutivo Nacional y Empresas del Estado para fortalecer el funcionamiento de esta fundación y podrán establecerse sucursales en cualquier estado del país.

## **CLÁUSULA N° 9 - RED TELEMÁTICA Y DE MEDIOS COMUNITARIOS PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA OFICIALES**

El empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva a incorporar una red telemática en cada una de las instituciones de educación universitaria que permita enlazar a todas éstas con la Red Nacional de Educación Universitaria. Para ello el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) se compromete a crear y/o actualizar las Intranets de las instituciones de educación universitaria, con acceso a Internet y garantizar dentro de las partidas presupuestarias los recursos para la adquisición y actualización de la tecnología necesaria para estos fines. Así mismo, en promover y crear una red nacional de radios y televisoras universitarias en las instituciones de educación universitaria.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) gestionará a partir de la firma de la presente Convención Colectiva ante la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) y otras instituciones correspondientes, el otorgamiento de al menos Diez (10) radios y Seis (6) televisoras universitarias.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) financiará los cursos de adiestramiento a los integrantes de la comunidad universitaria que a través de la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV deseen participar en la labor comunicacional de radio y televisión universitaria.

**PARÁGRAFO TERCERO:** La gestión de dirección de dichos medios de comunicación será por acuerdo entre la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y el MPPEU.

## **CLÁUSULA N° 10 – SALA DE CINE COMUNITARIA**

El empleador se compromete a crear y dotar en cada una de las instituciones de educación universitaria, una Sala de Cine Comunitario, que permita proyectar documentales, películas de actualidad, formación, educativas, de interés nacional, para toda la comunidad universitaria y las comunidades aledañas, sin costo alguno.

## **CLÁUSULA N° 11 – INCLUSIÓN DE PUEBLOS Y COMUNIDADES INDIGENAS**

El empleador se compromete a continuar con la política de respeto y protección, en todo el Territorio Venezolano, a las familias de los pueblos indígenas, en el marco del sistema educativo venezolano, de conformidad a la cosmovisión, cultura, uso, prácticas, costumbres, tradiciones, valores, idiomas y formas de vida de cada pueblo y comunidad indígena. Los planes y programas educativos que se implementen, deben tomar en cuenta estos postulados.

## ***CAPÍTULO III***

### ***CLÁUSULAS SOCIALES COMUNES***

#### **CLÁUSULA Nº 12 - PARTICIPACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

El empleador, basado en el principio constitucional de la participación en los asuntos públicos (Art. 62 CRBV) se obliga a incluir en la Programación de todos los medios de Comunicación que posean cada institución de educación universitaria, un espacio semanal para que las Organizaciones Sindicales signatarias comuniquen a sus afiliados las actividades gremiales y comunitarias.

#### **CLÁUSULA Nº 13 – DE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS**

El empleador se obliga, a partir de la firma y depósito de la presente convención colectiva, a reconocer en toda su extensión, los derechos, a un trabajo digno, a las personas con discapacidad que posean u obtengan títulos profesionales y aquellas que dominando un oficio o un arte, pudieran coadyuvar en los procesos administrativos y docentes; todo en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley de Discapacidad.

#### **CLÁUSULA Nº 14 - PLANTELES EDUCATIVOS**

En las instituciones de educación universitarias donde en sus instalaciones funcionen Planteles Educativos bajo cualquier denominación, que imparta Educación Inicial, Primaria, Básica y Diversificada, el empleador se obliga a extender e incluir, según sea el caso, este benéfico sin costo alguno, a los hijos de los trabajadores universitarios.

#### **CLÁUSULA Nº 15 – DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador se obliga a garantizar a los hijos(as) de los trabajadores universitarios, el ingreso a las instituciones de educación universitarias, supeditado a los lineamientos, régimen de educación universitario, inclusión social, y bajo el esquema socialista bolivariano.

#### **CLÁUSULA Nº 16 – JUGUETES NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador se obliga en pagar una asignación para la adquisición de juguetes a los hijos del trabajador universitario equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del nivel I de la Tabla Salarial del Tabulador vigente del Sector Obrero, por cada hijo hasta TRECE (13) años cumplidos al 31 de diciembre del respectivo año. El empleador asignará el beneficio en dinero efectivo a través de la nómina de pago, en la primera quincena del mes de noviembre de cada año. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución de educación universitaria, este beneficio se otorgará a la madre.

## **CLÁUSULA N° 17 – PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, FORMACIÓN Y DESARROLLO**

El empleador se obliga a formar, capacitar, adiestrar y desarrollar al trabajador universitario a través de programas dirigidos a la optimización de éste contribuyendo a su desarrollo en concordancia con los planes estratégicos y operativos de las instituciones de educación universitaria. El empleador se compromete a brindarle al trabajador, las condiciones que le permitan recibir una educación para el crecimiento profesional. Todas estas actividades podrán realizarse dentro o fuera del país, financiadas por las instituciones de educación universitaria. Las Oficinas de Personal, conjuntamente con las organizaciones sindicales, se encargarán de generar, ejecutar y hacer seguimiento de los planes de capacitación, adiestramiento, formación y desarrollo. En concordancia con la LOPCYMAT el empleador incluirá dentro de los programas de adiestramiento, la formación periódica a los trabajadores sobre prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, uso del tiempo libre y aprovechamiento del descanso

## **CLÁUSULA N° 18 – PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO POLÍTICO/SOCIAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador se compromete en aportar los recursos económicos, espacios físicos y permisos, que permitan la realización de actividades conexas orientadas a fortalecer la formación, capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores universitarios a través de Jornadas, Congresos, Talleres o Foros con base a las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 y las directrices que enmarcan las misiones que implementa el Ejecutivo Nacional. En este sentido, se conformará una Red Nacional de Formadores, en coordinación con las instancias que señale el empleador, quienes planificarán e implementarán tales actividades en las instituciones de educación universitaria. La Comisión Coordinadora de dicha Red, estará integrada por UN (01) delegado de la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV y UNO (01) del empleador. El empleador se compromete a facilitar al menos SEIS (06) actividades conexas en el lapso de un año.

## **CLÁUSULA N° 19 – PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador se obliga en otorgar permiso remunerado a los trabajadores universitarios para asistir a Eventos Nacionales e Internacionales tales como: Congresos, Talleres, Conferencias, Cursos y afines, que se encuentren relacionados con: el Título Profesional del trabajador universitario, la labor que desempeñen y las líneas de investigación de la Institución de Educación Universitaria. Igualmente el empleador se compromete a pagar los gastos para la participación a dichos eventos. Una comisión paritaria Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) – FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV se encargará de reglamentar el procedimiento para que los trabajadores universitarios obtengan el disfrute del presente beneficio, con cargo a los presupuestos de las instituciones de educación universitaria. Asimismo, el empleador se obliga a incluir en el presupuesto de cada una de las instituciones de educación universitaria la cantidad de DOSCIENTOS BOLÍVARES (Bs.200,00) multiplicado por totalidad de trabajadores universitarios de la respectiva institución, por cada año de vigencia de la presente convención colectiva. El empleador se compromete a facilitar en cada institución de educación universitaria, al menos SEIS (06) cursos con una duración de al menos veinticuatro

(24) horas a los trabajadores universitarios en el lapso de cada año para su actualización y adecuación a las necesidades de la institución y que beneficien al entorno donde operan las instituciones de educación universitaria.

#### **CLÁUSULA N° 20 – POSTGRADOS**

El empleador se obliga a fortalecer y promover los Programas de Postgrados de las instituciones de educación universitaria, así como a velar por la universalización de dichos programas y gestionar los recursos necesarios que permitan la participación masiva de los trabajadores universitarios donde las instituciones de educación universitaria se encuentran.

#### **CLÁUSULA N° 21 – FINANCIAMIENTO PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN**

El empleador a través de las instituciones de educación universitaria, se obliga a pagar 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, de los trabajadores universitarios, que así lo soliciten, como a continuación se especifican:

- a) Pago del Cien por ciento (100%) de la matrícula.
- b) Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al QUINCE POR CIENTO (15%) 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 viva el participante.
- c) Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) por ciento del salario básico correspondiente a un profesor Agregado a Dedicación Exclusiva, cuando el curso o programa de postgrado requiera la presencia permanente del participante y se realice fuera de la localidad donde vive el docente.
- d) Si el postgrado se realiza fuera del país y requiere la presencia permanente, se le financiará por una sola vez el pasaje de ida y vuelta para el beneficiario, su cónyuge e hijos. Además de una (1) beca complementaria para alojamiento y manutención de su grupo familiar según la moneda que se esté cotizando.
- e) Si el postgrado se realiza fuera del país y no requiere de presencia permanente, se le financiará el pasaje de ida y vuelta solo al beneficiario según las veces de requerimientos establecidos para la realización de dicho postgrado.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta cláusula será de aplicación inmediata una vez acordada por las partes en mesa de negociación.

#### **CLÁUSULA N° 22 – APOORTE PARA GASTOS POR NACIMIENTO DE HIJOS O HIJAS**

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en pagar a los trabajadores universitarios un aporte para gastos por el nacimiento de cada hijo o hija del CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Sueldo Tabla de un Profesor en la Categoría de

Asistente a Dedicación Exclusiva. Para el cumplimiento de este aporte el empleador destinará una partida presupuestaria que será incluida en los presupuestos ordinarios de las instituciones de educación universitaria dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU). El Trabajador Universitario deberá consignar ante la Dirección del Instituto, en un lapso no mayor de Treinta (30) días continuos, la Partida de Nacimiento del hijo o hija. La Partida Presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines, salvo justificación sustentada y la aprobación del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

PARÁGRAFO ÚNICO: El aporte por nacimiento se pagará a ambos padres cuando laboren para la misma institución, ya que la obligación de manutención es individual y obligatoria según la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente. De igual manera se pagará este aporte cuando 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.

#### **CLÁUSULA N° 23 – APOORTE POR MATRIMONIO**

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en pagar un aporte del CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Sueldo Tabla de un Profesor en la categoría de Asistente a Dedicación Exclusiva, al trabajador universitario que contraiga matrimonio. El trabajador deberá consignar dentro de los Sesenta (60) días hábiles el acta de matrimonio. Si el matrimonio es entre miembros de la comunidad universitaria, el aporte será para cada uno.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador se compromete a conceder permiso remunerado por DIEZ (10) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio.

#### **CLÁUSULA N° 24 – BECAS PARA LOS HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva en otorgar CUARENTA Y CINCO (45) becas anuales para cada sector (docente, administrativo y obrero), y por cada institución de educación universitaria, para los hijos e hijas de los trabajadores universitarios, distribuidas en la siguiente forma:

<b>Niveles Educativos</b>	<b>Monto Mensual</b>
Educación Especial, Inicial, Básica	7%
Diversificada	7%
Superior	9%

PARÁGRAFO PRIMERO: Estos porcentajes se aplican al Salario Tabla de un Profesor en la Categoría de Agregado a Dedicación Exclusiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La asignación de las becas se establecerá de acuerdo a la normativa elaborada por una Comisión Bipartita y Paritaria entre la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) , que

se instalará en un lapso de Treinta (30) días después de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva. La entrega de las planillas se hará con suficiente antelación de acuerdo al cronograma y sistema establecidos por la prenombrada comisión.

PARAGRAFO TERCERO: En caso que alguno de los sectores de trabajadores no haga uso del total de becas asignadas, estas se otorgaran a los otros sectores en forma equitativa.

#### **CLÁUSULA Nº 25 – GUARDERÍA MATERNO-INFANTIL**

El empleador se obliga a instalar y mantener dentro de cada Institución un servicio de guardería y de educación inicial dentro de un lapso no mayor a la vigencia de esta convención, para los hijos de los trabajadores universitarios, hasta los siete (07) años.

PARAGRAFO ÚNICO: En caso de que no se pueda dar cumplimiento en la forma anteriormente descrita, el empleador se compromete en pagar al trabajador universitario el servicio de la guardería, tanto por concepto de matrícula como mensualidad. Este beneficio está dirigido a los hijos de los trabajadores universitarios cuya edad no exceda de siete (07) años y se hará efectivo previa presentación de los recaudos comprobatorios de la filiación, edad e inscripción en la guardería o escuela inicial. En caso de cumplimiento de la edad máxima establecida anteriormente, este pago se realizará hasta que culmine el año escolar. Las instituciones de educación universitaria se encargarán de oficializar las guarderías autorizadas por la institución para el pago por este concepto. El empleador se obliga con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV a aplicar sanciones ejemplarizantes de acuerdo a la ley a quienes incurran en el delito de forjar documentos falsos para el cobro de este beneficio.

#### **CLÁUSULA Nº 26 – FONDO DE VIVIENDA**

El empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV convienen en crear una Comisión Bipartita y Paritaria, a partir de la firma y depósito del presente Convenio Colectivo, a los fines de realizar los estudios necesarios para la presentación de un proyecto en un plazo no mayor de Noventa (90) días, que permita la creación del Fondo de la Vivienda para atender las necesidades de aquellos trabajadores universitarios que no posean techo propio. Asimismo, el empleador gestionará ante el Ministerio del Poder Popular para la Vivienda la ejecución de los proyectos en cada uno de los Estados en el marco de la Gran Misión Vivienda.

#### **CLÁUSULA Nº 27 - FONDO PARA AYUDAS ESPECIALES**

El empleador ratifica el compromiso de creación de un fondo, destinado a la adquisición, refacción y ampliación de viviendas para el trabajador universitario, el cual será debidamente reglamentado entre las instituciones y las organizaciones sindicales signatarias de la presente Convención Colectiva. A los efectos de preservar la participación protagónica de los trabajadores, la prestación eficaz de esta ayuda y el control financiero de estos fondos, la Contraloría Social de dicho fondo corresponderá a los trabajadores universitarios por intermedio de sus representantes. Las partes acuerdan remitir a la Comisión de seguimiento su estudio para la valoración e implementación.

## **CLÁUSULA N° 28 – PLAN PARA LA ADQUISIÓN DE VEHICULOS**

El empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV convienen en crear una Comisión Bipartita y Paritaria, a partir de la firma y depósito del presente Convenio Colectivo, a los fines de realizar los estudios necesarios para la presentación de un proyecto en un plazo no mayor de Noventa (90) días, que permita la adquisición de vehículos para atender las necesidades de los trabajadores universitarios. Asimismo, el empleador gestionará ante el Ministerio competente la ejecución de los proyectos en cada uno de los Estados. El trabajador universitario deberá tener una antigüedad mayor a CINCO (5) años en la institución de educación universitaria donde labora.

## **CLÁUSULA N° 29 – PLAN PARA LA ADQUISIÓN DE EQUIPOS INFORMATICOS**

El empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV convienen en crear una Comisión Bipartita y Paritaria, a partir de la firma y depósito del presente Convenio Colectivo, a los fines de realizar los estudios necesarios para la presentación de un proyecto en un plazo no mayor de Noventa (90) días, que permita dotar a cada trabajador universitario de equipos informáticos (computadoras portátiles, impresoras, escaner, proyector multimedia) para mejorar el desempeño y la calidad educativa en el proceso de la enseñanza. El trabajador universitario deberá tener una antigüedad mayor a TRES (3) años en la institución de educación universitaria donde labora. Esta dotación se realizará cada TRES (3) años, previa solicitud del trabajador.

## **CLAUSULA N° 30 – TICKET LIBROS**

El empleador conviene en pagar anualmente el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario tabla de un docente en la Categoría de Asistente a Dedicación Exclusiva 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 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV**

El empleador se obliga a realizar gestiones ante los Ministerios del Poder Popular para el Deporte, Ministerio del Poder Popular para la Cultura, a objeto de crear mecanismos de cooperación que faciliten el cumplimiento de encuentros deportivos y culturales. La ejecución del programa de actividades deportivas y culturales será responsabilidad de la FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV.

## **CLÁUSULA N° 32 – 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 y

FENASTRAUV la realización de planes y programas de recreación y turismo social para los trabajadores universitarios a precios justos.

### CLÁUSULA Nº 33 – PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PARA VIÁTICOS

El empleador se obliga a incluir en los presupuestos de las instituciones de educación universitaria, partidas que garanticen los recursos financieros necesarios para cubrir, oportunamente, los gastos de traslado, movilización, alojamiento y alimentación, a los trabajadores universitarios, que por la naturaleza de su trabajo deban desplazarse en servicio fuera de la localidad donde funciona las instituciones de educación universitaria. La partida presupuestaria señalada no podrá ser utilizada para otros fines que los previstos en la presente cláusula, salvo autorización del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

Vigente a partir del 01-01-2011

Gasto		Valor
Traslado (extraurbano)	Aéreo	Los gastos para traslado aéreo, terrestre y/o fluvial serán pagados en su totalidad, así como las tasas de salida en pasajes aéreos.
	Terrestre	
	Fluvial	
Movilización (interurbano)		150 Bs/Día
Alojamiento		400 Bs/Día
Alimentación		150 Bs/Día

PARAGRAFO UNICO: Los montos señalados en la tabla anterior se reajustarán en un VEINTE POR CIENTO (20%) anualmente.

### CLÁUSULA Nº 34 – PERMISOS

El empleador conviene con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV en conceder 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) El empleador se compromete en promover, proteger y apoyar la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis (6) meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada; inocua y debidamente administrada hasta los dos (2) años de edad, según Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna.
- c) Por período de lactancia del hijo o hija, Dos (2) horas diarias, según Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna, hasta los dos (2) años siguientes donde culmina la alimentación complementaria.

- d) El empleador se compromete a conceder permiso de paternidad remunerado a los trabajadores docentes, administrativos y obreros 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: Treinta (30) días hábiles, al padre por nacimiento de hijo o hija. 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 veinte (25) días hábiles adicionales. En caso de parto múltiple, el permiso de paternidad remunerado será de treinta (35) días hábiles. En caso de fallecimiento de la madre biológica o adoptante, el padre tendrá derecho al permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. En caso de adopción, el empleador concederá permiso por veinte (25) 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. Los trabajadores que se le conceda la adopción de un niño o niña gozarán también de la ayuda económica por nacimiento de hijos o hijas.
  - e) Por matrimonio del Trabajador Universitario, Quince (15) días hábiles.
  - f) Por muerte de cónyuge, ascendientes o descendientes del Trabajador Universitario, a Diez (10) días hábiles si la muerte ocurre en jurisdicción de la misma entidad política; de Diez (10) a Quince (15) días hábiles si ocurre en otra jurisdicción del territorio nacional a la cual deba trasladarse el trabajador.
  - g) Por enfermedad o accidente grave sufrido por el Trabajador Universitario que no le produzca invalidez, hasta por Noventa (90) días continuos. Este lapso podrá prorrogarse por tiempo igual según recomendación facultativa.
  - h) Por comparecencia obligatoria ante autoridades judiciales, administrativas y legislativas, durante el tiempo que fuese necesario.
  - i) Para aquellos miembros de Directiva de Consejos Comunales para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajo comunal, previa convocatoria del Consejo Comunal.
  - j) Para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajo gremiales, sindicales, previa convocatoria de la o las organizaciones sindicales afiliadas a esta federación.
  - k) Las demás que señalen las leyes como permiso de concesión obligatoria.
  - l) El Trabajador Universitario podrá solicitar el Permiso para Atención de su Grupo Familiar en caso de enfermedad o accidente grave sufrido por ascendientes o descendientes (Padre, madre, hijo o hija), cónyuge, concubino o concubina.
- 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 los bienes del Trabajador Universitario, hasta por Diez (10) días hábiles.
- 3) Permiso no remunerado de concesión obligatoria:
- a) Para ejercer cargos de elección popular.
  - b) Para ejercer cargos judiciales y diplomáticos.

- c) Para ejercer funciones públicas relevantes en cargos de libre nombramiento y remoción de la Administración Nacional, Estatal y Municipal.
- d) Cargos de directivos en instituciones de educación universitaria.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todos los supuestos anteriores, 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, constancia de asistencia a eventos gremiales o sindicales, reposo médico certificado por el INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, el INSTITUTO VENEZOLANO DEL SEGURO SOCIAL o las Misiones Médicas que implementa el Estado Venezolano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A los efectos de garantizar los permisos emitidos por el INSTITUTO VENEZOLANO DEL SEGURO SOCIAL todas las instituciones de educación universitaria están obligadas a garantizar la afiliación de los trabajadores universitarios al mismo, así como honrar oportunamente los aportes ante ésta institución. En aquellos casos que por incumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo, el trabajador requiera de un permiso, podrá presentar el reposo médico avalado por el servicio médico de la respectiva institución.

PARÁGRAFO TERCERO: La duración de los permisos y licencias remuneradas concedidos a los trabajadores universitarios, cualquiera sea su naturaleza, será reconocida por el EMPLEADOR para todos los efectos, como servicios prestados ininterrumpidamente.

#### **CLÁUSULA N° 35 – RÉGIMEN ESPECIAL DE PREVISIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN EN SALUD, HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.**

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la Presente Convención Colectiva a unificar la prestación de los servicios de salud, atención en hospitalización, cirugía y maternidad en un solo SISTEMA NACIONAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO, mediante un FONDO AUTOADMINISTRADO, que permita la prestación de un servicio homogéneo para todos los sectores, sin límites de cobertura para los siniestros, de libre acceso a los trabajadores y trabajadoras y sus familiares, sin claves ni restricciones de ningún tipo. El empleador garantizará la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras en todo el sistema, mediante las representaciones sindicales afiliadas a FETRAUVE, FENASINPRES y FENASTRAUV. La instrumentación de esta cláusula estará a cargo de la Comisión Bipartita y Paritaria de FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV – Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

#### **CLÁUSULA N° 36 – PAGO DE PRIMAS DE SEGURO COLECTIVO POR MUERTE NATURAL, MUERTE ACCIDENTAL, INVALIDEZ O DISCAPACIDAD PARCIAL**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva aportar la cantidad de CUATROCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 400.000,00) para el año 2010, y SEISCIENTOS MIL BOLÍVARES (Bs. 600.000,00) para el 2011, y un aumento de CINCUENTA POR CIENTO (50%) anual sobre el último monto hasta tanto sea aprobada la siguiente Convención Colectiva, como contribución al pago de primas de los seguros colectivos de vida, muerte accidental, invalidez o discapacidad parcial, beneficiarios de la presente Convención

Colectiva. La instrumentación de esta cláusula estará a cargo de la Comisión Bipartita y Paritaria entre la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) designada para tal efecto, la cual será juramentada en un lapso no mayor de Treinta (30) días contados a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva; comprometiéndose el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) 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. El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) contratará póliza para las instituciones de educación universitaria que no hayan creado sus Institutos de Previsión Social. Los Institutos de Previsión Social rendirán cuentas anualmente de la administración de estos recursos al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), a la Directiva Nacional de la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV, a los sindicatos afiliados en las respectivas instituciones y a los colectivos de trabajadores universitarios.

### **CLÁUSULA N° 37- APORTE PARA GASTOS FUNERARIOS**

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en otorgar al Trabajador Universitario activo, jubilado, pensionado, incapacitado y sobreviviente de las instituciones de educación universitaria un aporte de OCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 8.000,00) por muerte del trabajador universitario, cónyuge, concubina(o) legalmente demostrados o hijos e hijas menores de Veintiún (21) años o mayores de Veintiún años (21) de estado civil soltero, estudiantes o con necesidades especiales, padre o madre del trabajador universitario. Para el cumplimiento de este aporte el empleador destinará una partida presupuestaria que será incluida en los presupuestos ordinarios de las instituciones de educación universitaria. El trabajador universitario activo de las instituciones de educación universitaria o sus herederos, harán efectivo el monto correspondiente, a través de las instituciones de educación universitaria en un lapso no mayor de Treinta (30) días continuos después de haber formalizado la solicitud, anexando dentro de los Sesenta (60) días hábiles los requisitos exigidos para tal fin. La partida presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines, salvo justificación sustentada y la aprobación del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

PARAGRAFO UNICO: El monto señalado se reajustará en un VEINTE POR CIENTO (20%) anualmente.

### **CLÁUSULA N° 38 – DEL RESPETO MUTUO**

Las relaciones laborales en las instituciones de educación universitaria y el empleador deben desenvolverse en el marco de la armonía y el respeto mutuo, a tal fin, las partes asumen el compromiso de instruir a todos los trabajadores en cuanto al acatamiento y cumplimiento de sus deberes y derechos.

### **CLAUSULA N° 39 - PREPARACION DEL TRABAJADOR PARA LA JUBILACION**

El empleador se compromete en diseñar y ejecutar programas educativos de preparación situacional para la etapa de jubilación y pensión de todos los trabajadores, que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley ópten por alcanzar este derecho. Estos programas, se llevarán a cabo a través de talleres, seminarios y conferencias educativas y sociales, que versarán sobre la nueva etapa social a vivir por el trabajador, con el fin de ayudarlo a comprender esta realidad. El

empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV participarán en la ejecución de dichos programas.

#### **CLAUSULA N° 40 – AYUDA PARA TRANSPORTE**

A los fines de contribuir con el traslado efectivo de los trabajadores universitarios a sus respectivas áreas de trabajo, el empleador pagará un bono mensual a cada trabajador universitario de CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 400) por jornada efectivamente laborada.

#### **CLAUSULA N° 41 – AYUDAS ESPECIALES PARA TRATAMIENTOS CORRECTIVOS**

El empleador conviene en pagar a todos los trabajadores universitarios, jubilados y pensionados, a sus ascendientes, descendientes hasta los VEINTICINCO (25) años de edad, a los hijos con necesidades especiales sin límite de edad, a su conyugue o concubino el CIENTO POR CIENTO (100%) de los gastos correspondientes para la adquisición de lentes adaptados, prótesis de todo tipo, sillas de rueda, servicios odontológicos y botas ortopédicas. El empleador proveerá en el presupuesto de las instituciones de educación universitaria una partida para atender la presente cláusula o en su defecto honrará este compromiso a través de las misiones que implementa el Gobierno Nacional u otras instituciones del Estado.

#### **CLAUSULA N° 42- ATENCIÓN POR HIJOS O GRUPO FAMILIAR CON MINUSVALÍA O DISCAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en pagar a los trabajadores universitarios, para la atención de sus hijos con discapacidad o con disfunción neurovegetativa la cantidad bolívares correspondientes a un SALARIO MÍNIMO. El pago se hará a través de las instituciones de educación universitaria oficiales. A este beneficio tendrán derecho ambos padres, aún cuando laboren para la misma institución, previa presentación de la Constancia Médica correspondiente, que será agregada al expediente del personal. Igualmente será beneficiado de esta cláusula, aquel trabajador universitario que tenga a su cargo un pariente minusválido, con disfunción neurovegetativa o con alzheimer, sobre el cual ejerza la tutela legal debidamente comprobada. Este beneficio tiene carácter salarial.

#### **CLAUSULA N° 43 – EXAMEN MEDICO INTEGRAL**

El EMPLEADOR conviene en garantizar de acuerdo a la Ley Orgánica del trabajo y Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la realización de UN (1) examen medico integral y de UN (1) triaje para todos sus trabajadores UNA (1) vez al año. De no cumplir con lo establecido en la presente cláusula, el EMPLEADOR se compromete a indemnizar el costo de dichos exámenes previa presentación del comprobante respectivo.

#### **CLÁUSULA N° 44 – JUBILACIÓN DE ACUERDO CON LA EDAD, DEDICACIÓN Y CATEGORÍA**

El empleador se compromete, a continuar concediendo la jubilación a los trabajadores universitarios 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 Veinte (20) años de servicio en la Administración Pública, de los cuales por lo menos Quince (15) años correspondan al servicio de la Educación Universitaria.

- b) Cuando haya cumplido Dieciocho (18) años de servicio en la Administración Pública y Sesenta (60) años de edad el hombre y Cincuenta y Cinco (55) años de edad la mujer, por lo menos Diez (10) años de servicio al servicio de la Educación Universitaria.
- 2) El monto de la pensión será del Noventa por ciento (90%) del último salario devengado: Cuando la permanencia en la Educación Universitaria esté comprendida entre Diez (10) y Catorce (14) años de servicio.
- 3) El monto de la pensión será de conformidad con la legislación vigente: Cuando la permanencia en Educación Universitaria sea menor de Diez (10) años de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el disfrute de éstos porcentajes se requiere que el trabajador universitario haya laborado Treinta (30) meses antes de la solicitud de la jubilación, sin haber cambiado de dedicación. En el caso de que el trabajador universitario 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 trabajador universitario 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para todos los efectos de los beneficios económicos y sociales de jubilados y pensionados de los trabajadores universitarios el número de años laborados en la Administración Pública que excedan a los 20 o 25 años, exigidos, serán reconocidos como servicio en la Educación Universitaria a razón de un (1) año por cada dos (2) años de exceso.

PARÁGRAFO TERCERO: Para todos los efectos de los beneficios económicos y sociales y Pensión de los trabajadores universitarios los años de edad que excedan a sesenta (60) años, serán reconocidos a razón de un (1) año por cada dos (2) años de exceso en el número de años exigidos.

#### **CLÁUSULA N° 45 - PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE**

El empleador conviene en otorgar la pensión de sobreviviente que se causare por el fallecimiento del miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión, al cónyuge, concubina (o), a los hijos menores de Veintiún (21) años, a los mayores de Veintiún (21) años y hasta Veinticinco (25) años de edad en condición de estudiante regular de Educación Universitaria, a los hijos mayores de Veintiún (21) años con incapacidad física o mental y a los ascendientes. El monto de esta pensión será del Cien por ciento (100%) del salario del trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador se compromete en distribuir en porciones iguales, la alícuota parte del monto dejado por el sobreviviente que pierde el beneficio por motivo de edad, entre el resto de los sobrevivientes que continúan disfrutando de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Empleador pagará la Pensión de Sobreviviente inmediatamente después de haber fallecido el causante, siempre y cuando los beneficiarios hayan consignado los requisitos legales correspondientes.

## CLÁUSULA N° 46 – PRIMA POR POSTGRADO

El empleador conviene en pagar mensualmente al personal docente universitario que posean título de postgrado, una Prima por Postgrado, tomando como base de pago el sueldo básico mensual del trabajador y el porcentaje respectivo al título de postgrado que posea:

POSTGRADO	
Título	Porcentaje
Doctor	25%
Maestría	20%
Especialización	15%

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta prima se otorgará por un solo título y el de mayor jerarquía que posea.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el docente universitario que posea este beneficio deberá presentar cada DOS (2) años, ante la unidad de investigación de la institución de educación universitaria una de las siguientes opciones: un trabajo socio-comunitario, socio-productivo o académico-institucional, que este en correspondencia con las líneas de investigación de la institución, de las necesidades propias de la institución, o las que solicite la comunidad. En el caso de los docentes que no posean este beneficio, lo harán efectivo a partir de la presentación del título de postgrado.

## CLÁUSULA N° 47 - RECONOCIMIENTO DE LOS CINCO DIAS ANUALES

El empleador se obliga a seguir Cancelando, CINCO (5) días de salario integral en el caso donde las Instituciones Universitarias cuyo sistema de pago sea quincenal o mensual. Dichos días serán cancelados conjuntamente con la bonificación de fin de año.

# ***CAPÍTULO IV*** ***CLÁUSULAS ECONÓMICAS COMUNES***

## CLÁUSULA N° 48 – TICKET ALIMENTARIO

El empleador conviene en pagar el Ticket Alimentario a los Trabajadores de las instituciones de educación universitaria, en base a Treinta (30) días por el valor de una (1) Unidad Tributaria vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador se obliga en ajustar el valor del Ticket Alimentario y otorgarlo desde el momento de la publicación en Gaceta Oficial de la unidad tributaria. En caso contrario deberá pagar el diferencial adeudado en un término no mayor de Seis (6) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este beneficio quedará vigente y no se retirará en caso de permisos remunerado de concesión obligatoria, permiso remunerado de concesión potestativa, licencia

sabática, licencia para estudios, permiso pre y post natal, reposo medico y licencias gremiales.

#### CLÁUSULA N° 49 – PRIMA GEOGRÁFICA

El empleador conviene a partir de la firma de la presente Convención Colectiva pagar una prima de compensación por ubicación geográfica que comprende ruralidad, frontera, indígena, insular, reclusión, reeducación, difícil acceso y penitenciaria a todos los trabajadores universitarios que presten sus servicios en las Instituciones de Educación Universitaria, que estén ubicadas en áreas remotas de difícil acceso y áreas de reclusión, frontera, indígena, insular, reeducación, la cual será equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del Sueldo Tabla de un Profesor en la categoría de Asistente a Dedicación Exclusiva. Esta prima tendrá incidencia salarial. Su asignación será automática atendiendo al código de identificación de la Institución de Educación Universitaria conforme a los criterios que establezca el empleador, el Consejo Nacional de Frontera, la Oficina Central de Estadística e Informática y demás organismos competentes conjuntamente con las federaciones signatarias. Asimismo, el empleador planificará por medio de sus instituciones el desarrollo social de las zonas fronterizas donde el trabajador universitario realice su actividad laboral.

#### CLÁUSULA N° 50 – AUMENTO DE SALARIO NORMAL. REAJUSTE DE LAS TABLAS GENERALES DE SUELDOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Se establece un ajuste sobre el SALARIO NORMAL para los trabajadores universitarios que laboran en las instituciones de educación universitaria, y un ajuste de la pensión de jubilación para los trabajadores jubilados, equivalente a VEINTEISEIS PUNTO NUEVE PORCIENTO (26,9%) para el 2009 y CUARENTA PORCIENTO (40%) para el 2010, respectivamente, que incluye a los valores de la Tabla de Salarios, de acuerdo a los términos siguientes:

**TABLA DE SALARIO MENSUAL  
DEL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN**  
Tabla Vigente a partir del 01-01-2009

	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)
AUX. DOCENTE	<b>2.139,00</b>	2.714,39	<b>1.707,00</b>	2.166,18	<b>854,00</b>	1.083,73	<b>26,00</b>	32,99
INSTRUCTOR	<b>2.382,00</b>	3.022,76	<b>1.912,00</b>	2.426,33	<b>957,00</b>	1.214,43	<b>33,00</b>	41,88
ASISTENTE	<b>2.868,00</b>	3.639,49	<b>2.209,00</b>	2.803,22	<b>1.105,00</b>	1.402,25	<b>38,00</b>	48,22
AGREGADO	<b>3.453,00</b>	4.381,86	<b>2.552,00</b>	3.238,49	<b>1.277,00</b>	1.620,51	<b>43,00</b>	54,57
ASOCIADO	<b>4.224,00</b>	5.360,26	<b>2.972,00</b>	3.771,47	<b>1.486,00</b>	1.885,73	<b>49,00</b>	62,18
TITULAR	<b>5.166,00</b>	6.555,65	<b>3.461,00</b>	4.392,01	<b>1.730,00</b>	2.195,37	<b>57,00</b>	72,33

	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%	<b>Actual</b>	26,90%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)
I	<b>1.867,00</b>	2.369,22	<b>1.530,00</b>	1.941,57	<b>766,00</b>	972,05	<b>23,00</b>	29,19
II	<b>2.139,00</b>	2.714,39	<b>1.707,00</b>	2.166,18	<b>854,00</b>	1.083,73	<b>26,00</b>	32,99
III	<b>2.449,00</b>	3.107,78	<b>1.905,00</b>	2.417,45	<b>953,00</b>	1.209,36	<b>29,00</b>	36,80
IV	<b>2.805,00</b>	3.559,55	<b>2.126,00</b>	2.697,89	<b>1.063,00</b>	1.348,95	<b>33,00</b>	41,88
V	<b>3.214,00</b>	4.078,57	<b>2.371,00</b>	3.008,80	<b>1.186,00</b>	1.505,03	<b>36,00</b>	45,68

TABLA DE SALARIO MENSUAL  
DEL PERSONAL DOCENTE DE INVESTIGACION Y EXTENSIÓN  
TABLA VIGENTE A PARTIR DEL 01-01-2010

	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)
AUX. DOCENTE	<b>2.714,39</b>	3.800,15	<b>2.166,18</b>	3.032,66	<b>1.083,73</b>	1.517,22	<b>32,99</b>	46,19
INSTRUCTOR	<b>3.022,76</b>	4.231,86	<b>2.426,33</b>	3.396,86	<b>1.214,43</b>	1.700,21	<b>41,88</b>	58,63
ASISTENTE	<b>3.639,49</b>	5.095,29	<b>2.803,22</b>	3.924,51	<b>1.402,25</b>	1.963,14	<b>48,22</b>	67,51
AGREGADO	<b>4.381,86</b>	6.134,60	<b>3.238,49</b>	4.533,88	<b>1.620,51</b>	2.268,72	<b>54,57</b>	76,39
ASOCIADO	<b>5.360,26</b>	7.504,36	<b>3.771,47</b>	5.280,06	<b>1.885,73</b>	2.640,03	<b>62,18</b>	87,05
TITULAR	<b>6.555,65</b>	9.177,92	<b>4.392,01</b>	6.148,81	<b>2.195,37</b>	3.073,52	<b>72,33</b>	101,27

	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%	<b>Año 2009</b>	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)
I	<b>2.369,22</b>	3.316,91	<b>1.941,57</b>	2.718,20	<b>972,05</b>	1.360,88	<b>29,19</b>	40,86
II	<b>2.714,39</b>	3.800,15	<b>2.166,18</b>	3.032,66	<b>1.083,73</b>	1.517,22	<b>32,99</b>	46,19
III	<b>3.107,78</b>	4.350,89	<b>2.417,45</b>	3.384,42	<b>1.209,36</b>	1.693,10	<b>36,80</b>	51,52
IV	<b>3.559,55</b>	4.983,36	<b>2.697,89</b>	3.777,05	<b>1.348,95</b>	1.888,53	<b>41,88</b>	58,63
V	<b>4.078,57</b>	5.709,99	<b>3.008,80</b>	4.212,32	<b>1.505,03</b>	2.107,05	<b>45,68</b>	63,96

## TABLA DE SALARIO MENSUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Ubicación	2008	2009 - 26,9%	2010 - 40%
<b>Apoyo Administrativo</b>			
201	965,00	1.224,59	1.714,42
202	1.027,00	1.303,26	1.824,57
203	1.093,00	1.387,02	1.941,82
204	1.164,00	1.477,12	2.067,96
205	1.239,00	1.572,29	2.201,21
206	1.318,00	1.672,54	2.341,56

### Técnico

301	1.224,00	1.553,26	2.174,56
302	1.283,00	1.628,13	2.279,38
303	1.353,00	1.716,96	2.403,74
304	1.440,00	1.827,36	2.558,30
305	1.520,00	1.928,88	2.700,43
306	1.617,00	2.051,97	2.872,76

### Profesional

401	1.700,00	2.157,30	3.020,22
402	1.817,00	2.305,77	3.228,08
403	1.941,00	2.463,13	3.448,38
404	2.074,00	2.631,91	3.684,67
405	2.214,00	2.809,57	3.933,39
406	2.366,00	3.002,45	4.203,44
407	2.527,00	3.206,76	4.489,47
408	2.699,00	3.425,03	4.795,04
409	2.883,00	3.658,53	5.121,94

## INCREMENTO DE PRIMAS DE TECNICOS Y PROFESIONAL

<b>NIVEL</b>			
<b>TÉCNICO SUPERIOR</b>	<b>2008</b>	<b>2009 - 26,9%</b>	<b>2010 - 40%</b>
I	256	324,86	454,81
II	285	361,67	506,33
III	319	404,81	566,74
IV	360	456,84	639,58
V	413	524,10	733,74

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
I	320	406,08	568,51
II	355	450,50	630,69
III	398	505,06	707,09
IV	450	571,05	799,47
V	516	654,80	916,73

### TABLA DE SALARIO MENSUAL DEL PERSONAL OBRERO

Nivel	Nuevo nivel	Año 2008	Año 2009 Incremento 26,9%	Año 2010 Incremento 40%
I	I	1.028	1.304,53	1.826,34
II				
III				
IV	II	1.151	1.461,08	2.045,51
V	III	1.290	1.636,40	2.290,97
VI	IV	1.444	1.832,77	2.565,88
VII	V	1.618	2.052,71	2.873,79

PARÁGRAFO PRIMERO: A partir del 01 de Enero del año 2012 y durante los años posteriores el salario normal se ajustará anualmente, dicho ajuste no será inferior al porcentaje de ajuste para el salario mínimo que anuncie el Gobierno Nacional ese mismo año. El empleador se compromete a instalar la mesa de negociaciones con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV para el ajuste salarial, en el primer trimestre del año.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir de la presente fecha, la tabla de salario mensual del personal obrero, los tres primeros niveles son fusionados.

#### CLÁUSULA N° 51 – PRIMA POR HIJOS E HIJAS

El empleador se obliga a pagar una Prima por Hijos e Hijas homologando a todos los trabajadores universitarios, jubilados, pensionados y sobrevivientes de acuerdo a lo siguiente:

Prima	Años	
	2009	2010
	26,90%	40%
	(Bs./mes)	(Bs./mes)
<b>Prima por Hijos e Hijas</b>	272,84	381,97

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el disfrute de este beneficio el hijo o hija del trabajador universitario deberá ser menor a 26 años y depender económicamente del trabajador universitario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A los efectos de la verificación del derecho y control de pago de este beneficio, las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones de educación universitaria, deben anexar al expediente laboral de cada uno de los trabajadores los documentos probatorios.

PARÁGRAFO TERCERO: Si el padre y la madre laboran para la misma institución de educación universitaria, ambos padres disfrutarán del beneficio, ya que la obligación de manutención es individual y obligatoria según la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente. De igual manera se pagará este aporte cuando 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.

PARÁGRAFO CUARTO: A partir del 01 de Enero del año 2012 y durante los años posteriores la prima hijos e hijas, se reajustará en un porcentaje (%) no inferior al porcentaje de ajuste para el salario mínimo que anuncie el Gobierno Nacional ese mismo año.

#### **CLÁUSULA N° 52 – PRIMA PERMANENTE PARA LA ATENCIÓN DE HIJOS E HIJAS CON NECESIDADES ESPECIALES**

El empleador se obliga a pagar un monto mensual equivalente al SESENTA POR CIENTO (60%) del Nivel I de la Tabla Salarial del Tabulador vigente del Sector Obrero, como aporte para la atención de los Hijos excepcionales del personal docente, administrativo y obrero de las instituciones de educación universitaria, previa presentación del correspondiente certificado médico que acredite la condición especial del beneficiario. En aquellas instituciones que existan un mejor beneficio se mantendrá el más favorable.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta prima será adicional a la prima por Hijo o Hija contemplada en la cláusula de la presente Convención Colectiva y no se considerará el límite de edad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el padre y la madre laboran para la misma institución de educación universitaria, ambos padres disfrutarán del beneficio, ya que la obligación de manutención es individual y obligatoria según la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente. De igual manera se pagará este aporte cuando 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.

PARÁGRAFO TERCERO: A partir del 01 de Enero del año 2012 y durante los años posteriores la prima hijos e hijas, se reajustará en un porcentaje (%) no inferior al porcentaje de ajuste para el salario mínimo que anuncie el Gobierno Nacional ese mismo año.

#### **CLÁUSULA N° 53 – PRIMA POR HOGAR**

El empleador pagará a todos los trabajadores universitarios activos, jubilados, pensionados, sobrevivientes y discapacitados una prima mensual de TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO

BOLÍVARES (Bs. 395,00), la cual se incrementará anualmente a razón del OCHO PUNTO VEINTICINCO POR CIENTO (8,25%) del Nivel IV del Tabulador de Salarios del Sector Obrero. Cuando ambos cónyuges trabajen para el mismo EMPLEADOR, este beneficio se pagará a los dos. Igualmente se acuerda que las primas de carácter familiar existente, diferente a la prima por hogar, se mantendrán en su valor actual.

#### **CLÁUSULA N° 54 – PRIMA POR ESCOLARIDAD DE HIJOS E HIJAS**

El EMPLEADOR pagará a los trabajadores universitarios activos y jubilados una prima mensual por hijo en edad escolar en cualquiera de sus modalidades y universitaria, equivalente a la PRIMA POR HIJOS e HIJAS y bajo las mismas condiciones.

#### **CLÁUSULA N° 55 – PRIMA PERMANENTE POR ANTIGÜEDAD**

El empleador se compromete en pagar a los trabajadores universitarios una prima mensual de antigüedad, a efectos de incentivar el compromiso y la permanencia del trabajador en la institución de educación universitaria, cuyo monto será igual al UNO PUNTO CINCO POR CIENTO (1.5%) del salario normal multiplicado por los años de servicio en la institución de educación universitaria. Esta prima será calculada anualmente.

#### **CLÁUSULA N° 56 – BONO VACACIONAL**

El empleador se obliga a pagar un Bono Vacacional equivalente a CIENTO VEINTE (120) días de Salario Integral a los Trabajadores Universitarios, incluyendo a los Trabajadores que disfruten de Licencia Sabática o cualquier otro permiso remunerado y a los contratados que hayan laborado por lo menos Seis (6) meses del respectivo año lectivo. A los Trabajadores que hayan laborado menos de Seis (6) meses se les pagará fraccionadamente. Este bono se hará efectivo con Quince (15) días de anticipación al inicio del periodo vacacional. Los trabajadores universitarios jubilados, pensionados y los sobrevivientes recibirán este beneficio en igualdad de condiciones de los activos.

#### **CLÁUSULA N° 57 – BONO DE FIN DE AÑO**

El empleador se obliga a pagar un Bono de Fin Año equivalente a CIENTO VEINTE (120) días de Salario Integral a los Trabajadores Universitarios, incluyendo a los trabajadores que disfruten de Licencia Sabática o cualquier otro permiso remunerado y a los contratados que hayan laborado por lo menos Seis (6) meses del respectivo año lectivo. A los trabajadores que hayan laborado menos de Seis (6) meses se les pagará fraccionadamente. Este bono se hará efectivo en la primera quincena del mes de noviembre. Los trabajadores universitarios jubilados, pensionados y los sobrevivientes recibirán este beneficio en igualdad de condiciones de los activos.

#### **CLÁUSULA N° 58 – PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

El empleador a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, conviene en pagar la Prestación de Antigüedad a cada Trabajador Universitario igual a sesenta (60) días del último salario integral devengado, multiplicado por la cantidad de años de servicio en la Administración Pública.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador se obliga, a los efectos del pago, en aplicar la retroactividad en el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores universitarios. A los trabajadores universitarios a quienes se les haya pagado sus prestaciones sociales de conformidad con el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, se les considera como un anticipo de sus prestaciones sociales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A los efectos de la presente cláusula se reconocerá el tiempo de servicio acumulado en otras instituciones del Estado y la liquidación otorgada por este concepto será considerada como un anticipo de sus prestaciones sociales.

#### **CLAUSULA N° 59 – PAGO DE INTERESES SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES**

El empleador se compromete a pagar en el mes de Abril de cada año los intereses sobre prestaciones sociales causados en el año inmediatamente anterior. Así mismo el empleador conviene en pagar en un lapso no mayor de un año los intereses de prestaciones sociales acumulados incluyendo los trabajadores retirados por cualquier causa. Dichos intereses deben estar reflejados en el plan operativo anual institucional.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador se compromete a entregar en el mes de enero de cada año a través de las oficinas de recursos humanos de las instituciones de educación universitaria el estado de la prestación de antigüedad e intereses acumulados a cada trabajador universitario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador implementará un sistema de información en línea que le permita a los trabajadores universitarios realizar la contraloría social a sus propias prestaciones sociales. Asimismo, garantizará la entrega en físico del recibo del pago de dichos intereses a cada trabajador universitario.

#### **CLAUSULA 60: ADELANTO DE PRESTACIONES SOCIALES**

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) se compromete a destinar un SIETE POR CIENTO (7%) de la nómina total anual del personal docente, administrativo y obrero para 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARAGRAFO SEGUNDO: 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 (docentes, administrativos y obreros), 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° 61 – BONO SALUD O FAMILIAR**

El empleador pagará mensualmente al trabajador universitario jubilado, pensionado y al sobreviviente, un monto en dinero equivalente al valor del Ticket de Alimentación del Trabajador Universitario activo, y en las mismas condiciones mensuales.

### **CLÁUSULA N° 62 – PENSIÓN POR DISCAPACIDAD**

El empleador conviene en otorgar a los trabajadores universitarios una pensión por discapacidad ocurrida en el ejercicio de sus funciones. El monto de esta pensión será del CIEN POR CIENTO (100%) del salario del trabajador universitario.

### **CLÁUSULA N° 63 – APORTE A LAS CAJAS DE AHORROS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito del presente Convenio Colectivo en establecer como aporte al ahorro de los trabajadores universitarios la cantidad equivalente al QUINCE POR CIENTO (15%) del Salario Normal mensual. Cantidad que debe ser depositada en las Cajas de Ahorro respectiva de cada Institución Universitaria. El trabajador universitario deberá ahorrar igualmente QUINCE POR CIENTO (15%) de su Salario Normal mensual.

### **CLAUSULA N° 64 – BONO POR PRODUCTIVIDAD O DESEMPEÑO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO**

El empleador pagará un bono por productividad o desempeño individual a cada trabajador universitario en función del resultado que arroje la evaluación del desempeño individual. Para garantizar el pago del presente bono, el empleador se obliga a incluir en los presupuestos de las instituciones universitarias un monto equivalente a TRES (03) veces el sueldo básico mensual de un profesor en la categoría de Asistente a Dedicación Exclusiva multiplicado por la totalidad de trabajadores universitarios, de la respectiva institución de educación universitaria.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el proceso de evaluación, el trabajador universitario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo que ejerce. El instrumento utilizado para la evaluación integral del trabajador será llenado en común acuerdo con el beneficiario evaluado, tomando en consideración los objetivos de la oficina de adscripción y los lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los resultados de esta evaluación serán utilizados por las Oficinas que regulan la Capacitación, Adiestramiento, Formación y Desarrollo del trabajador universitario, para establecer el Plan Anual conducente a mejorar el desempeño de éste en respuesta a la visión y misión institucional.

PARÁGRAFO TERCERO: El empleador se obliga junto a la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV a crear un reglamento que permita la distribución del pago según el resultado de la evaluación, sin que existan diferencias entre los montos otorgados en una institución y otra del sector.

## ***CAPÍTULO V***

### ***CLÁUSULAS DEL PERSONAL DOCENTE***

#### **CLÁUSULA N° 65 – PROGRAMA DE EXTENSIÓN Y PRODUCCIÓN UNIVERSITARIA**

El empleador se compromete a destinar el OCHO POR CIENTO (8%) del presupuesto de gastos recurrentes de las instituciones de educación universitaria, para financiar las actividades de extensión, trabajo comunitario y producción universitaria, de conformidad con lo previsto con el Plan Nacional Simón Bolívar. Este porcentaje deberá ser reflejado en las partidas específicas de los presupuestos de las instituciones de educación universitaria, de acuerdo a los proyectos respectivos y a lo contemplado en la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario. La partida presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines, salvo justificación sustentada y la aprobación del empleador. Así mismo, el empleador se compromete en apoyar y a establecer lazos con otros Ministerios, Instituciones del Estado, empresas de producción social y acuerdos internacionales para ejecutar actividades, programas y trabajos voluntarios que sean de beneficio institucional y que requiera el país.

#### **CLÁUSULA N° 66 – PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN**

El empleador se compromete a destinar el OCHO POR CIENTO (8%) del presupuesto de gastos recurrentes de las instituciones de educación universitaria, para financiar los proyectos de Investigación. Este porcentaje deberá ser reflejado en las partidas específicas de los presupuestos de las instituciones de educación universitaria. Asimismo, el empleador se compromete a destinar el OCHO POR CIENTO (8%) del presupuesto de gastos recurrentes de las instituciones de educación universitaria a la formulación de los proyectos respectivos. Este porcentaje deberá ser reflejado en las partidas específicas de los presupuestos de las instituciones de educación universitaria. La Partida Presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines salvo justificación sustentada y debe ser ajustado a lo establecido en la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario. Así mismo, el empleador coordinará y supervisará con el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias la captación y ejecución de lo establecido en los Artículos 37 y 42 de Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación, en lo que respecta al financiamiento de los programas de Investigación, esto como un adicional a lo estipulado en la presente cláusula.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El empleador se obliga a reglamentar los mecanismos necesarios para que los Investigadores generadores de proyectos de investigación anualmente produzcan beneficios tangibles, medibles, aplicables a la sociedad.

#### **CLAÚSULA N° 67 - INGRESO DEL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN**

El empleador se obliga a dar cumplimiento a las normas reglamentarias relacionadas con el ingreso del personal docente ordinario por la vía de concursos públicos, de conformidad con el reglamento vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La contratación del Personal Docente, de Investigación y Extensión se hará por el término de dos periodos académicos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador y la FENASINPRES conformarán una comisión nacional bipartita que realizará propuestas que permitan dar cumplimiento al ingreso de los docentes de las instituciones de educación universitaria en condiciones de igualdad y de justicia.

#### **CLÁUSULA N° 68 – CLASIFICACIÓN INICIAL**

El empleador se obliga en reconocer la clasificación inicial que emita las instituciones de educación universitaria relacionada con el ingreso de nuevos docentes que hayan cumplido con los requisitos de ley.

PARÁGRAFO UNICO: El empleador reconocerá como clasificación inicial del docente, la categoría que corresponda a éste según el sueldo que devengaba como personal docente contratado.

#### **CLÁUSULA N° 69 – APERTURA DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS**

El empleador instruirá a las instituciones de educación universitaria para que se proceda a la tramitación de las convocatorias de los concursos públicos, de acuerdo al vigente Reglamento de Ingreso, Ascenso, Ubicación, Permanencia y Egreso de los Institutos y Colegios Universitarios y a los existentes en las universidades nacionales.

#### **CLÁUSULA N° 70 – DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN EN CATEGORÍA DE AUXILIARES DOCENTES**

El empleador conviene en reconocer la labor que realizan los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en categoría de Auxiliares Docentes. En este sentido, acuerda con la FENASINPRES, a partir de la firma y depósito de este Convenio Colectivo, reconocer a los Auxiliares Docentes como docentes calificados, tal como se establece en el Reglamento de Ingreso, Ascenso, Ubicación, Permanencia y Egreso de los Institutos y Colegios Universitarios y a los existentes en las universidades nacionales.

#### **CLÁUSULA N° 71 – DE LOS ASCENSOS PARA CAMBIOS DE CATEGORÍA**

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en tramitar la solicitud de ascenso a la categoría superior inmediata que presente el Personal Docente, de Investigación y Extensión a través de las instituciones de educación universitaria correspondiente, basados en el Proyecto Nacional Simón Bolívar 2007 – 2013. Los requisitos que ha de cumplir el Personal Docente, de Investigación y Extensión para iniciar dicho trámite son:

1. Haber acumulado el tiempo para ascender a la nueva categoría.
2. Presentar por escrito ante el Consejo Directivo, a los fines de su aprobación, un producto de Creación Intelectual o un Trabajo Socio-Comunitario, en el cual se exprese su

pertinencia, viabilidad, factibilidad y avalado por la comunidad organizada correspondiente.

#### **CLÁUSULA N° 72 – PRIMA POR JERARQUÍA**

El empleador conviene en incrementar la Prima por Jerarquía a los trabajadores universitarios que se desempeñen en cargos Académicos – Administrativos de dirección de las instituciones de educación universitaria, en los montos que a continuación se señalan:

#### **PRIMA POR JERARQUÍA**

NIVELES	Actual	Años	
		2009	2010
	(Bs /Mes)	26,90%	40%
RECTOR(A) O DIRECTOR(A)	<b>1.013,00</b>	1.285,50	1.799,70
VICE-RECTOR(A) O SUBDIRECTOR(A)	<b>608,00</b>	771,55	1.080,17
JEFE DE DIVISIÓN	<b>327,00</b>	414,96	580,95
JEFE DE DEPARTAMENTO	<b>197,00</b>	249,99	349,99
JEFE DE ÁREA	<b>139,00</b>	176,39	246,95
JEFE DE COORDINACIÓN O UNIDAD	<b>100,00</b>	126,90	177,66
JEFE DE SECCIÓN	<b>80,00</b>	101,52	142,13

PARÁGRAFO PRIMERO: A partir del 01 de Enero del año 2012 y durante los años posteriores la prima por jerarquía, se reajustará en un CUARENTA POR CIENTO (40%), siempre y cuando éste no sea inferior al porcentaje del salario mínimo que dicte el Ejecutivo Nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La prima de jerarquía será pagada a quienes ejerzan funciones similares al cuadro arriba mencionado.

PARÁGRAFO TERCERO: El derecho a la prima de jerarquía surgirá cuando el trabajador haya sido acreditado en el cargo y no surtirá efecto en los casos de coordinación de comisiones de trabajo eventuales.

#### **CLÁUSULA N° 73 – OTORGAMIENTO DE LICENCIA SABÁTICA**

El empleador se compromete con la FENASINPRES a continuar concediendo el porcentaje para Licencia Sabática del DIEZ POR CIENTO (10%) anual del total de los miembros del Personal Docente de Investigación y Extensión en cada uno de las instituciones de educación universitaria. Asimismo, el empleador contratará al Personal Docente de Investigación y Extensión y Auxiliar Docente, requerido para cubrir las vacantes que produjera estas licencias.

## CLÁUSULA N° 74 – LA CÁTEDRA COMO UNIDAD ACADÉMICA

El empleador conviene en reconocer que la libertad de cátedra debe ser ejercida por los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria con espíritu creador, vocación de servicio y sin más limitaciones que las legales y reglamentarias. En este sentido, conservarán completa independencia en la realización de los trabajos que adelantan. No obstante, los programas de las asignaturas, las evaluaciones y los planes de Investigación, Extensión y Producción deberán ser sometidos a las orientaciones trazadas por los respectivos Departamentos Académicos y a las establecidas por los organismos de coordinación y dirección de las instituciones de educación universitaria, en concordancia con el contenido de la Cláusula 6 de la presente Convención Colectiva.

## CLÁUSULA N° 75 – JORNADA DE TRABAJO

El empleador y la FENASINPRES, acuerdan que la naturaleza y duración de la jornada de trabajo es:

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 5:30 pm. El horario nocturno, es el cumplido entre las 5:31 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 once (11) horas semanales. Los docentes a tiempo convencionales tendrán una carga horaria máxima de Siete (7) 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 deben ser canalizados por 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. 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.
3. En caso de actividades docentes en horario nocturno, se aplicará una de las siguientes alternativas:
- a) 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 horas) de trabajo normal.
  - b) 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:
- a) Si el día laborado es el sábado se computará cada hora académica de clase a razón de una y media horas (1,5 horas).
  - b) Si el día laborado es el domingo se computará cada hora académica de clase a razón de dos horas (2 horas).

## **CLÁUSULA N° 76 – RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE**

El empleador conviene con la FENASINPRES en establecer la relación Docente - Estudiante de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- a) En clase teórica hasta un máximo de TREINTA (30) estudiantes por aula
- b) En clase teórica-práctica hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad
- c) En clase desarrollada en laboratorios, hasta un máximo de DIECISEIS (16) estudiantes por laboratorio
- d) En clase de taller hasta un máximo de DIECISEIS (16) estudiantes por Taller
- e) En clase de trabajo de campo hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad
- f) En clase de trabajo dirigido hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad
- g) En clase de práctica deportiva hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por Sección
- h) En pasantías industriales hasta un máximo de OCHO (08) estudiantes por Profesor.

- i) En la aplicación de la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior hasta un máximo de OCHO (08) estudiantes por Profesor. No es compatible con estipulación anterior (h), y en cuyo caso puede ser de mutuo acuerdo con el docente.
- j) En clases especiales de extensión universitaria (música, teatro, danza y afines) hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 Nº 77 – 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 la FENASINPRES se comprometen a contemplar en dichos Calendarios Académico, la realización 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 CIENTO OCHENTA (180) días hábiles de actividad académica.

#### **CLÁUSULA Nº 78 – VACACIONES ANUALES**

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 interrumpiera sus vacaciones, el empleador garantizará el diferimiento del disfrute de las vacaciones en la fecha que se convenga.

## **CLÁUSULA Nº 79 – CONTRIBUCIÓN PARA EL DIA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva en otorgar anualmente la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL BOLÍVARES (Bs. 35.000,00) a cada uno de los sindicatos afiliados a la FENASINPRES para la celebración del 5 de Diciembre "Día del Profesor Universitario". Dicho monto se incrementará en un VEINTE POR CIENTO (20%) anual durante la vigencia de la presente Convención Colectiva. La programación y celebración de dicho día será de la responsabilidad de cada Sindicato afiliado a la FENASINPRES en coordinación con el empleador y bajo la supervisión de la FENASINPRES.

## **CLÁUSULA Nº 80 – RECONOCIMIENTO AL PROFESOR UNIVERSITARIO EN SU DIA**

Con motivo del día del Profesor Universitario el empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en otorgar anualmente en cada una de las instituciones de educación universitaria, reconocimientos a los SEIS (6) profesores más destacados en las áreas de Docencia, Investigación y Extensión. Dicho reconocimiento será por cada una de las áreas, según baremo para tal fin, establecido por la FENASINPRES. El reconocimiento debe ser en acto público y nacional, y el mismo se simbolizará con la entrega de un botón y certificado.

## **CLÁUSULA Nº 81 – ORDEN "27 DE JUNIO"**

El empleador establecerá, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en entregar a la FENASINPRES, con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de otorgamiento de la Orden, las planillas para postular, anualmente, un total de SETENTA (70) Miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión. FENASINPRES, por su parte, se comprometen a postular Personal Docente, de Investigación y Extensión, con los méritos académicos, profesionales, antigüedad, condiciones éticas y morales exigidas para recibir la Orden, según baremo.

Para ello la FENASINPRES nombrará una Comisión Nacional, integrada por Tres (3) afiliados, durante el Primer Trimestre del año, que evaluará las postulaciones. Dicha comisión tendrá una vigencia de Un (01) año.

## **CLÁUSULA Nº 82 – ORDEN "ANDRÉS BELLO"**

El empleador establecerá a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en otorgar por año, la distinción "ORDEN ANDRÉS BELLO", en Primera, Segunda y Tercera clase, a TREINTA Y UNO (31) miembros del Personal Docente de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria, beneficiarios de esta Convención Colectiva y que reúnan los requisitos establecidos por el Decreto de la Orden para el otorgamiento de dicha distinción. Las postulaciones serán presentadas por FENASINPRES en consulta con el respectivo sindicato afiliado, de acuerdo a la siguiente distribución:

- Primera Clase: Cinco (5) docentes.
- Segunda Clase: Nueve (9) docentes.
- Tercera Clase: Diecisiete (17) docentes.

FENASINPRES nombrará una Comisión Nacional, integrada por Tres (3) afiliados, durante el Primer Trimestre del año, que evaluará las postulaciones. Dicha comisión tendrá una vigencia de Un (01) año.

#### **CLÁUSULA N° 83 – APORTE DEL IPASME**

El empleador garantizará el aporte patronal del tres por ciento (3%) mensual a la caja de ahorro del IPASME. Igualmente el trabajador aportará un tres por ciento (3%) por este concepto y otro tres por ciento (3%) para salud.

PARÁGRAFO UNICO: 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° 84 – ACTUALIZACIÓN DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN, DISCAPACIDAD Y SOBREVIVIENTE**

El empleador se compromete a actualizar las pensiones de jubilación y discapacidad a todos los miembros del Personal Docente, de Investigación, Extensión y producción, jubilados y pensionados por discapacidad, en el mismo porcentaje en que se incremente la categoría y dedicación con las cuales se les calculó su pensión. El mismo criterio se utilizará para actualizar las pensiones de sobrevivientes. A los fines de garantizar el cumplimiento de la presente cláusula, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), a través de las instituciones de educación universitaria dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) incluirán en su presupuesto el pago de las pensiones de jubilación, incapacidad y de sobrevivientes, las cuales se harán efectivas en las instituciones de educación universitaria en el cual se encontraba laborando el docente para el momento de producirse la mencionada asignación.

#### **CLÁUSULA N° 85 – PAGO DE DEUDAS AL PERSONAL JUBILADO**

Las partes convienen en constituir una Comisión Bipartita y Paritaria, con la finalidad de gestionar ante los organismos financieros correspondientes, el pago de la diferencia en prestaciones sociales a los docentes jubilados después del 31/12/93 y a los cuales el Fondo de Jubilaciones de la Administración Central les haya cancelado las prestaciones sociales.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Comisión Bipartita y Paritaria en un plazo de noventa (90) días a la firma de esta Convención Colectiva, determinará los aspectos causantes en la diferencia en la cancelación de Prestaciones Sociales causadas.

#### **CLÁUSULA N° 86 – PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL JUBILADO**

El empleador conviene que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condición de jubilados, gozarán de los beneficios, facultades y distinciones académicas que a continuación se especifican:

- 1) Podrán formar parte de grupos de trabajos o comisiones constituidas para diversos fines, cuando fueren designados por el Consejo Directivo de la institución o por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).
- 2) Cuando el docente jubilado desarrolle proyectos académicos previamente aprobados por el Consejo Directivo gozará de las facilidades que la institución concede a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión, en cuanto al uso de bibliotecas, laboratorios y publicación de trabajos.
- 3) Podrán actuar como jurado de Tesis de Grado, Trabajos de Ascenso y Concursos de Oposición.
- 4) Podrán ser designados por el Consejo Directivo de las instituciones de educación universitaria como asesores (Ad-honorem) de Proyectos y Cátedras en la Institución en la cual prestaron servicio.
- 5) Previa designación del Consejo Directivo de las instituciones de educación universitaria, podrán representar a la Institución en las cuales prestaron servicios, en eventos científicos, congresos, foros y conferencias.
- 6) Podrán desempeñar (Ad-honorem) actividades docentes, de Investigación, extensión y producción, previamente aprobadas por el Consejo Directivo de las instituciones de educación universitaria.
- 7) Desempeñar cargos remunerados que sean de libre nombramiento y remoción.

#### **CLÁUSULA N° 87 – ASISTENCIA INTEGRAL AL PERSONAL JUBILADO, PENSIONADO Y/O DISCAPACITADO**

El empleador conviene que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria en condición de Jubilados y Pensionados por Discapacidad, en otorgar los beneficios que a continuación se especifican:

- 1) El personal jubilado y/o discapacitado tiene derecho a todos los servicios prestados por el IPASME en las condiciones establecidas por éste.
- 2) Los Servicios médico - asistenciales y odontológicos prestados por el IPASME son extensivos a sus ascendientes, descendientes y cónyuge, en las mismas condiciones que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria.
- 3) Aporte a la Caja de Ahorros de los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria, legalmente constituidas, de un QUINCE POR CIENTO (15%) para aquel personal jubilado o discapacitado que esté afiliado a las mismas y que aporte la misma cantidad. El porcentaje al cual se hace referencia será calculado tomando como base la pensión mensual devengado, considerando la Categoría y Dedicación que le correspondía al personal docente al momento de producirse la jubilación o incapacidad.
- 4) Los beneficios asistenciales que les sean aplicables.

#### **CLÁUSULA N° 88 – OTRAS CLÁUSULAS APLICABLES AL PERSONAL JUBILADO Y/O PENSIONADO**

El EMPLEADOR acuerda con la FENASINPRES, la aplicación de las cláusulas 93,61,54,52,51,42,41,37,36,35,25,23,22,16 y 15 de la presente Convención Colectiva, al personal

docente jubilado y/o pensionado, en las mismas condiciones que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria.

#### **CLÁUSULA N° 89 – LICENCIAS PARA ESTUDIOS DE PREGRADO, POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN**

El empleador por órgano de las instancias correspondientes, se compromete a otorgar permisos o licencias remuneradas a los trabajadores universitarios, 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:

- a) Se le otorgará permiso o licencia remunerada del CIENTO 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.
- b) 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 o en el caso del personal administrativo u obrero se le otorgará un Cincuenta por ciento (50%) de su horario laboral, 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.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el caso previsto en el literal "a" 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 "b" 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 "a" como en el caso del literal "b" 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, o por la oferta de los cursos de pregrado o postgrado.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** 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.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Esta cláusula es aplicable a los trabajadores universitarios con título de bachiller que soliciten realizar o estén realizando estudio de pregrado para optar al título de Técnico Superior Universitario, Licenciado, Ingeniero o equivalente.

#### **CLÁUSULA N° 90 - SOLICITUD DE TRASLADO**

El trabajador universitario podrá solicitar traslado de la institución donde labora, a otra del Sector Universitario, siempre y cuando haya laborado al menos TRES (03) años en la misma y atendiendo a las disponibilidades presupuestarias del empleador quien se compromete a

establecer mecanismos que faciliten el establecimiento del trabajador universitario a su nuevo lugar de trabajo.

#### **CLÁUSULA Nº 91 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA FENASINPRES**

El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el sueldo básico mensual de un profesor en la categoría de instructor a medio tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores universitarios docentes que ésta posea, hasta un máximo de UN MIL (1000) docentes por cada institución de educación universitaria. FENASINPRES como organización corresponsable de la administración de la presente Convención Colectiva, presentará el programa de actividades deportivas y culturales en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

#### **CLÁUSULA Nº 92 – PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL**

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva en aportar los recursos necesarios para la ejecución del Plan Nacional Anual de Recreación y Turismo Social para los trabajadores docentes universitarios de los Institutos, y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, incluyendo a los trabajadores docentes jubilados, pensionados, discapacitados y sobrevivientes. El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el Sueldo Básico mensual de un Profesor en la Categoría de Instructor a Medio Tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores docentes universitarios que ésta posea. En este plan el beneficiario puede incluir a su pareja y hasta CUATRO (4) descendientes.

PARAGRAFO ÚNICO: La ejecución de esta cláusula estará a cargo de la FENASINPRES, quien presentará su plan anual de recreación y turismo social.

#### **CLÁUSULA Nº 93 – INTERCONVENIO MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (MPPEU) - INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

El empleador conviene, en gestionar ante el Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME), a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, el cumplimiento de lo establecido en el Interconvenio Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) - Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME) a fin de que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales, disfruten de los beneficios en él establecidos. Asimismo, el empleador se compromete a efectuar trimestralmente, durante cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, los aportes económicos correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador garantiza, a través de los Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas la afiliación, el registro y actualización del Personal Docente, de Investigación y Extensión, asimismo se compromete a realizar los aportes correspondientes al IPASME, de manera oportuna, que permitan al Personal Docente, de Investigación y Extensión disfrutar de todos los servicios que el IPASME ofrece a sus afiliados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador se compromete a afiliarse al interconvenio IPASME – Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) a los trabajadores universitarios que lo soliciten.

#### **CLÁUSULA N° 94 – DELEGACION 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, para atender aquellas cláusulas inherentes al personal docente jubilado de las instituciones de educación universitaria, el cual podrá ser revocado cuando así lo considere la FENASINPRES.

## ***CAPÍTULO VI*** ***CLÁUSULAS PERSONAL ADMINISTRATIVO***

#### **CLÁUSULA N° 95 - RÉGIMEN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

Las partes acuerdan desarrollar en forma consensuada un proyecto referente al régimen de administración de personal, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario de los trabajadores administrativos, de las Universidades Nacionales e Institutos y Colegios Universitarios Oficiales. Este proyecto será elevado a la consideración de la Asamblea Nacional para efectos de determinar la viabilidad y la oportunidad para su discusión y su debida aprobación con Rango de Ley.

#### **CLÁUSULA N° 96 - 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 Convención, una propuesta única consensuada en un sistema de carrera y un tabulador de salarios que sustituya a los manuales de cargos y tabuladores vigentes en las instituciones de educación universitaria oficiales, garantizándole el desarrollo y crecimiento de carrera y la adaptación de la estructura laboral a los procesos de cambios contemplados en los lineamientos estratégicos del plan de la nación 2007 – 2013, para ser considerada por la Asamblea Nacional, a fin de establecer la vía más adecuada y expedita para su aprobación legislativa. A tal fin se constituye una Comisión Técnica integrada por SEIS (06) miembros de cada parte, expertos en el área, que debe presentar la propuesta dentro del lapso acordado.

PARAGRAFO ÚNICO: El Sistema de Desarrollo de Carrera deberá contener los siguientes subsistemas:

- 1) Reclutamiento, Selección e Ingreso.
- 2) Clasificación, Ubicación y Ascenso.
- 3) Formación y Perfeccionamiento.
- 4) Evaluación.
- 5) Remuneración.
- 6) Egreso.

## **CLAUSULA N° 97 - JORNADA LABORAL**

El empleador reconoce las siguientes definiciones en relación a la duración y naturaleza de la jornada de trabajo. Horario Diurno: es el comprendido entre las 06:00 a. m y 06:00 p.m., Horario Nocturno: es el comprendido entre las 06:00 p. m y las 06:00 a.m. Horario Corrido: cuando la Jornada de Trabajo tenga una duración igual a siete (7) Horas Continuas, incluyendo una hora para el almuerzo, Horario Mixto: es el realizado en horas diurnas y nocturnas, Horario Nocturno: es el trabajo realizado a partir de las 6 pm. Horario de Fines de Semana: es el comprendido entre las 06:00 a.m y 06:00 p.m los días sábados y domingos. La jornada de trabajo de los trabajadores administrativos será de un máximo de 35 horas semanales.

## **CLAUSULA N° 98 - DISFRUTE DE VACACIONES**

El empleador se compromete a conceder al trabajador administrativo de las Universidades Nacionales, e Institutos, Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, un disfrute vacacional remunerado de SESENTA (60) días continuos anuales en el período de vacaciones colectivas de cada Institución, en concordancia con el calendario académico, entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre. En aquellas dependencias donde se desarrollen actividades que no puedan ser interrumpidas, su disfrute será convenido entre el empleador y el trabajador. El Empleador conviene en mantener vigentes los asuetos remunerados pre-existentes.

## **CLÁUSULA N° 99 - PERMISO AL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO PARA REALIZAR ESTUDIOS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

El empleador otorgará permisos para realizar estudios universitarios de pregrado y postgrados en el Sistema de Educación Universitaria hasta un máximo de quince (15) horas. Igualmente se obliga en conceder permiso hasta doce (12) horas semanales para realizar estudios de capacitación, adiestramiento, formación y desarrollo. En ningún caso estos permisos son acumulables.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dichos permisos deben ser pertinentes con el objetivo de las Instituciones Educativas Oficiales, y solo se otorgarán cuando el horario de estudio coincida con el horario de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estos permisos serán otorgados previa presentación de la constancia de inscripción y horario de estudios de cada semestre o año académico ante la Oficina de Recursos Humanos. La continuidad del permiso de estudio estará sujeto al rendimiento académico de trabajador administrativo beneficiado.

## **CLÁUSULA N° 100 - PERMISOS REMUNERADOS PARA FUNCIONES DOCENTES, DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE VINCULACIÓN SOCIAL**

El empleador otorgará permisos remunerados a los trabajadores administrativos, hasta un máximo de QUINCE (15) horas semanales, para ejercer labores de docencia, a la generación del conocimiento y a la vinculación social, las cuales no serán remuneradas si las ejerce en su

horario de trabajo, ni serán acumulables con las horas de permiso para estudio. Los permisos serán regulados de acuerdo a los planes de inclusión y expansión universitaria del Estado Bolivariano. En cada Institución Universitaria se establecerá una comisión paritaria con los sindicatos signatarios que regulará la adjudicación de los permisos, de manera de asegurar el buen funcionamiento de las unidades administrativas.

#### **CLAUSULA N° 101 - PASANTIAS Y TESIS DE GRADO**

El empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los trabajadores administrativos que deban realizar pasantía por el tiempo que esta dure. Este permiso será otorgado previa consignación de los documentos probatorios ante la Oficina de Recursos Humanos, quien además se compromete en establecer un Plan de Reemplazos mientras que dure la ausencia del trabajador universitario. En el caso de las tesis de grado o trabajo especial de grado, el permiso será por un máximo de tres (03) meses.

#### **CLAUSULA N° 102 - PRIMA POR GRADO ACADEMICO PARA TRABAJADORES NO RECLASIFICADOS**

El empleador se compromete en pagar a partir del 01/01/2009, una prima mensual, igual al 16% del monto en bolívares del Nivel 301 del Tabulador actual para los Trabajadores que obtengan un título de técnico superior universitario. Igualmente cancelará el 16% del monto en bolívares del nivel 401 del tabulador actual para los trabajadores que obtengan un título de licenciado o equivalente. El trabajador percibirá esta prima mientras ocupe el cargo de apoyo administrativo, técnico u obrero y la prima cesará tan pronto como se le reclasifique en un cargo de técnico o profesional. De igual manera, corresponderá cuando el licenciado o equivalente ocupe el cargo de TSU para el cual corresponderá el pago señalado para ese nivel.

#### **CLAUSULA N° 103 - ELIMINACION DEL REMANENTE DE IMPLEMENTACION DEL TABULADOR**

El empleador se compromete a integrar al salario normal el remanente de implementación del tabulador en aquellas instituciones universitarias donde todavía persista, a partir del 01-01-2009.

#### **CLAUSULA N° 104 - BENEFICIO A LOS PENSIONADOS Y JUBILADOS**

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva a continuar ajustando los montos de las pensiones y jubilaciones cada vez que ocurran modificaciones en las escalas de sueldos de los trabajadores administrativos al servicio de las Instituciones de Educación Universitaria. Igualmente conviene en extender a los trabajadores administrativos jubilados y pensionados los beneficios aprobados en la presente Convención, aplicando el principio de Progresividad, a excepción de los beneficios propios del personal activo. En ningún caso se podrá desmejorar los beneficios socio-económicos de carácter contractual y legal de los trabajadores jubilados y pensionados, de conformidad al artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

## **CLÁUSULA N° 105 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE FETRAUVE**

El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el sueldo básico mensual de un profesor en la categoría de instructor a medio tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores administrativos que ésta posea, hasta un máximo de UN MIL (1000) trabajadores administrativos por cada institución de educación universitaria. FETRAUVE, como organización corresponsable de la administración de la presente Convención Colectiva, presentará el programa de actividades deportivas y culturales en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

## **CLÁUSULA N° 106 – PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL**

El empleador se obliga con FETRAUVE, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva en aportar los recursos necesarios para la ejecución del Plan Nacional Anual de Recreación y Turismo Social para los trabajadores administrativos de las instituciones de educación universitaria, incluyendo a los trabajadores jubilados, pensionados, discapacitados y sobrevivientes. El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el sueldo básico mensual de un profesor en la categoría de instructor a medio tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores administrativos universitarios que ésta posea. En este plan el beneficiario puede incluir a su pareja y hasta CUATRO (4) descendientes.

PARÁGRAFO PRIMERO: La ejecución de esta cláusula estará a cargo de la FETRAUVE, quien presentará su plan anual de recreación y turismo social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Queda entendido que en aquellas instituciones de educación universitaria donde exista estos beneficios en mejores condiciones se aplicará el más favorable al trabajador.

## **CLÁUSULA N° 107 - DOTACIÓN DE UNIFORMES**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en otorgar a los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, Instituciones de educación universitaria, cuatro (4) juegos de uniformes a cada trabajadora o trabajador administrativo en el primer trimestre de cada año. El uniforme y la empresa confeccionadora tanto de los uniformes masculinos como los femeninos será seleccionada por una Comisión de Uniformes elegida por la asamblea general de afiliados de los sindicatos administradores de esta convención colectiva. El juego del uniforme constará de una chaqueta ejecutiva, una camisa y un pantalón de vestir y los colores a utilizar serán los institucionales. El uso del uniforme en las instituciones de educación universitaria es obligatorio y deberán velar por el cumplimiento los sindicatos y autoridades de la institución.

PARÁGRAFO UNICO: Para el personal administrativo que requiera un uniforme específico acorde con la característica de labor desempeñada, se definirá de común acuerdo entre el sindicato y la institución de educación universitaria, garantizándose las mismas condiciones para su disfrute.

## **CLAUSULAS INHERENTES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS INSTITUTOS Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS Y A LAS UNIVERSIDADES POLITECNICAS TERRITORIALES**

### **CLÁUSULA N° 108 – BONO ESPECIAL DE COMPENSACIÓN AL INGRESO FAMILIAR**

El empleador se obliga a pagar a los trabajadores administrativos de los Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, una bonificación especial como contribución al ingreso familiar, equivalente a 40 días de Salario Integral y será pagado durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

### **CLÁUSULA N° 109 - INGRESOS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

El empleador se obliga en que la representación sindical podrá ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas y procedimientos dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades de los trabajadores que aspiren ingresar u obtener ascensos a los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales. En consecuencia, de producirse un ingreso o ascenso violatorio de la normativa legal aplicable, el empleador se compromete a no autorizarlos. El empleador conviene en instruir a los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, a consignar a la organización sindical signataria correspondiente, los recaudos necesarios para el cumplimiento de ésta cláusula.

### **CLÁUSULA N° 110 - SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo a suministrar a los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, activos, jubilados y pensionados, el 100% del costo de los medicamentos que requiera, previo informe médico y calificación por la Oficina de Medicina Ocupacional del IVSS.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** En caso de que las instituciones de educación universitaria sean responsables de una enfermedad profesional o causantes de un accidente laboral estarán en la obligación del suministro gratuito de los medicamentos prescritos por el facultativo a la trabajadora o trabajador universitario.

### **CLAÚSULA N° 111 - PLAN DE AUXILIO DE SOLIDARIDAD**

Las partes convienen en la creación de un Plan de Auxilio de Solidaridad para los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas, que permita socorrer a los grupo familiar por causa del fallecimiento del trabajador universitario activo, jubilado o pensionado por incapacidad de las instituciones de educación universitaria . El Auxilio de Solidaridad será constituido con el aporte que al efecto realicen los trabajadores universitarios activos, jubilados o pensionados por incapacidad inscritos en este Plan de Auxilio de Solidaridad, el cual será de una cuota única de Bolívares Diez con 00/100 céntimos (Bs. 10,00) por cada vez que ocurra el deceso de algún trabajador afiliado a este plan. Las instituciones de educación universitaria donde prestaba el servicio el trabajador fallecido, en

plazo no mayor de cinco (5) días hábiles deberá notificar de la situación a la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, ésta a su vez, deberá en plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, a la fecha en que reciba la notificación del instituto, girar instrucciones a las autoridades de las instituciones de educación universitaria con el objeto de que realicen los descuentos respectivos y envíen los recursos a la Federación respectiva, en un lapso no mayor de 20 días hábiles. El monto total recaudado será entregado por la FETRAUVE respectiva a los beneficiarios que hayan sido designados por la trabajadora o trabajador universitario, dentro de los 10 días hábiles siguientes. Todo ellos previa verificación de los recaudos correspondientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El Plan de Auxilio de Solidaridad será administrado por una Comisión bipartita de la FETRAUVE y la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La FETRAUVE y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) a través de la Dirección General de Recursos Humanos establecerán una organización que será responsable de la administración del Plan de Auxilio de Solidaridad el cual contará con personalidad jurídica bajo dependencia directa del empleador, con sus estatutos, formatos de inscripción, control y sistemas de información.

#### **CLÁUSULA N° 112 - HORARIO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL TURNO**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a reconocer y respetar el horario de trabajo que vienen cumpliendo los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales de acuerdo a la normativa legal aplicable. Así por razones de servicio o como resultado de la reorganización administrativa, esta tuviere que cumplir sus funciones en otro horario distinto al habitual, dicha modificación se hará con el consentimiento del trabajador administrativo y la organización sindical respectiva.

#### **CLAUSULA N° 113 - PROTECCIÓN FÍSICA Y MENTAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS INSTITUTOS Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS OFICIALES.**

EL empleador se compromete en establecer un Departamento Administrativo de Protección Integral a objeto de contribuir con la protección física y mental de los trabajadores universitarios de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y cualquier otra normativa legal aplicable. De igual manera se compromete a suministrar a la trabajadora y trabajador universitario a través del Departamento de Protección Integral lo siguiente:

1. Que con ocasión de su labor así lo requieran, una dotación anual de cuatro (4) batas de laboratorio, además de los equipos de protección necesarios y se compromete en ambientar y ventilar los talleres, laboratorios y otras dependencias similares.
2. En los laboratorios donde se trabaja con elementos patógenos, proveerá a las trabajadoras y trabajadores de todos los equipos de seguridad, tales como: guantes largos, botas, mascarillas y otros.

3. Las instituciones de educación universitaria ordenarán y pagarán el costo de los exámenes médicos, para aquellos trabajadores universitarios que laboren en laboratorios donde se trabaje con elementos químicos que tengan relación con la labor que desempeñen.
4. El uso de los implementos de seguridad industrial es obligatorio para los trabajadores universitarios que laboran en áreas que así lo requieran.

#### **CLAUSULA N° 114 - SUSTITUTIVA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL SINDICALISTA**

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente convención colectiva a establecer el valor de la Evaluación del Desempeño de los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales en el rango donde predomine la mayoría de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores universitarios de las instituciones de educación universitaria; a tal efecto y en correspondencia en el rango obtenido se realizará el correspondiente pago del Bono de Eficiencia y Productividad.

#### **CLAUSULA N° 115 - TRASLADO EN ÁREA RURAL O FRONTERIZA**

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente convención colectiva, a dar derecho preferencial para traslados a aquellos trabajadores administrativos de los Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, que lo soliciten y se desempeñen como tales en áreas rurales, siempre que los mismos tengan más de tres (3) años de servicios en la institución.

#### **CLAUSULA N° 116 - HONOR AL MÉRITO**

El empleador se obliga a reconocer y premiar la prestación del servicio en base a la antigüedad de los trabajadores Administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales activos, otorgando los siguientes reconocimientos:

Años de servicio en la administración pública nacional

Años de servicio	Se otorga
5 años	Diploma de Honor
10 años	Botón de Bronce y Diploma de Honor
15 años	Botón de Plata y Diploma de Honor
20 años	Botón de Oro y Diploma de Honor
25 años y más	Placa de Oro y Orden Especial que otorga el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria

#### **CLAUSULA N° 117 – EVENTOS PROFESIONALES**

EL empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, otorgar permiso remunerado a los trabajadores administrativos de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, para asistir a eventos

(Nacionales e Internacionales) tales como: Congresos, Talleres, Conferencias, Cursos y Afines, que se encuentren relacionado con el título profesional del trabajador administrativo y que tenga que ver con la labor que desempeñen. Igualmente se compromete a colaborar con la cantidad de CIENTO MIL BOLÍVARES (100.000,00 Bs.) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, para sufragar los gastos de participación de dichos eventos, los cuales serán entregados a la federación en el primer trimestre de cada año, una comisión paritaria (MPPEU - FETRAUVE), se encargará de reglamentar el procedimiento para que los trabajadores administrativos obtengan el disfrute del presente beneficio, con cargo al presupuesto de los Institutos y Colegios universitario de Venezuela.

#### **CLAUSULA N° 118 – PRIMA POR CARGO**

EL empleador se obliga a pagar a los trabajadores administrativos que ocupen cargos de jefes de Departamentos en los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, una prima mensual de DOSCIENTOS BOLÍVARES (200,00 Bs) y para aquellos que ocupen cargos de jefes de Sección o Unidad, o quienes ejerzan funciones de responsabilidad similares, debidamente aprobada por el MPPEU, una prima mensual de CIENTO CINCUENTA BOLÍVARES (150,00 Bs). Estas primas tienen carácter salarial

#### **CLAUSULA N° 119 – SEGUROS FUNERARIOS**

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, a mantener el beneficio de Servicios Funerarios, que ampare a los trabajadores administrativos al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, a tal efecto se incrementa en un 25% el monto actual por éste concepto. Así mismo, el empleador se obliga, en un plazo de sesenta días (60) a actualizar la data de los trabajadores administrativos beneficiarios de ésta cláusula con el objeto de realizar los ajustes económicos pertinentes, y luego a mantenerla actualizada. Este beneficio será extensivo a trabajadores administrativos jubilados y pensionados de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales. La contratación y administración de la póliza se realizará a través de la dirección de administración y servicios. La selección de la empresa aseguradora o administradora la realizará FETRAUVE y sus Sindicatos afiliados.

#### **CLAUSULA N° 120- RECONOCIMIENTO AL ASCENSO DEL DIRIGENTE**

EL EMPLEADOR se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, reconocer a los trabajadores administrativos de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, que ejerzan funciones sindicales o federativas, el derecho a obtener los ascensos correspondientes según la Normativa Legal aplicable y que llenen los requisitos para los ascensos, en las mismas condiciones que el resto del personal de la Institución.

#### **CLAUSULA N° 121 – TRANSICION UNIVERSITARIA**

EL empleador se obliga a respetar las condiciones y beneficios adquiridos de las cláusulas de los institutos y colegios universitarios oficiales al momento de su transición y transformación en

Universidades Politécnicas Territoriales, y en las cláusulas que se asemejen o coincidan se tomará la mas favorable al trabajador.

## **CLÁUSULA Nº 122 – INTERCONVENIO MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (MPPEU) - INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

El empleador conviene, en gestionar ante el Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME), a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, el cumplimiento de lo establecido en el Interconvenio Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU - Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación a fin de que los Trabajadores Administrativos, de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales y Universidades Politécnicas Territoriales, disfruten de los beneficios en él establecidos. Asimismo, el empleador se compromete a efectuar trimestralmente, durante cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, los aportes económicos correspondientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El empleador garantiza, a través de los Institutos y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas la afiliación, el registro y actualización de los Trabajadores Administrativos, asimismo se compromete a realizar los aportes correspondientes al IPASME, de manera oportuna, que permitan disfrutar de todos los servicios que el IPASME ofrece a sus afiliados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El empleador se compromete a afiliarse al interconvenio IPASME – Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) a los trabajadores universitarios que lo soliciten.

## ***CAPÍTULO VII*** ***CLÁUSULAS PERSONAL OBRERO***

### **CLÁUSULA Nº 123 - DEL INGRESO Y ASCENSO DEL PERSONAL OBRERO**

El empleador se obliga a continuar implementando para los sistemas de ingreso y ascenso del personal obrero de acuerdo a los siguientes:

Literal A.- Las Partes Conviene en mantener y aplicar la política de cubrir los cargos vacantes y la creación de nuevos cargos en las Instituciones, dándole prioridad a la promoción interna. En consecuencia la sustitución del personal obrero que egrese por jubilación, renuncia, pensión, muerte o por cualquier otra causa, se hará dándole prioridad al personal trabajador obrero de mayor antigüedad, que esté ejerciendo el cargo vacante o un cargo de menor jerarquía y/o que haya demostrado su capacidad para el desempeño del mismo, o que reúna los requisitos establecidos en el Manual de Cargo.

Literal B.- Es entendido que tanto para el ingreso como para cualquier otro caso de sustitución del personal trabajador obrero, la representación de las organizaciones sindicales postulará los candidatos para su calificación ante las unidades administrativas competentes.

Literal C.- Se conviene que la postulación de los candidatos a ocupar cargos obreros en las Instituciones, corresponderá a la organización sindical respectiva, manteniéndose la proporción

convenida hasta ahora por cada institución, en ningún caso será inferior al setenta y cinco por ciento (75%), 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.

Literal D.- La creación de nuevos cargos obreros, estará sujeta al estudio previo de auditoria de cargos por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), a través de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (O.P.S.U.), que determinara las necesidades de servicio a satisfacer de mutuo acuerdo entre las partes. En dicho procedimiento, la representación sindical correspondiente participará también postulando los candidatos a ocupar cargos, si fuere el caso de acuerdo a los resultados de la auditoria.

Literal E.- Las suplencias serán cubiertas siguiendo el procedimiento de postulaciones ya señalado en el literal B.

#### **CLÁUSULA N° 124 - 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 salarios estructurados en base a cinco (5) niveles salariales y una relación porcentual entre niveles equivalentes al DOCE POR CIENTO (12%) del salario del cargo.

#### **CLÁUSULA N° 125 - 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.

#### **CLÁUSULA N° 126 - HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El empleador, se compromete a realizar Estudios y Exámenes Médicos periódicos a todos los trabajadores (as) Obreros (as) de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Protección y Condiciones del Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y en particular aquellos que cumplan sus funciones en lugares altamente vulnerables y tóxicos, que deterioren el estado físico del Trabajador (a) Obrero (a). En tal sentido quienes presten sus servicios en Laboratorios, Comedores, Combustible, Pintores, Laqueadores, Choferes, Aseadores de áreas de alto riesgo, Auxiliares de Anatomía, Talleres Gráficos, Herreros – Soldador y cualquier otra actividad de igual riesgo, no podrán permanecer por más de Quince (15) años en sus Funciones y los Plomeros que trabajen con Aguas Servidas por más de diez (10) años en el desempeño de esas tareas; este beneficio será de aplicación progresiva por parte de la oficina de recursos humanos quien determinará conjuntamente con el trabajador y la organización sindical, su reubicación en otro cargo

#### **CLÁUSULA N° 127 - AJUSTE DE JUBILACIÓN**

Las instituciones de educación universitarias, realizará los ajustes y actualizaciones de los montos de las jubilaciones, pensiones y pensiones de sobrevivientes cada vez que ocurran modificaciones en los Sueldos y en las escalas del Tabulador de Salarios. Igualmente conviene en extender a los trabajadores administrativos jubilados y pensionados los beneficios aprobados en la presente Convención, aplicando el principio de Progresividad, a excepción de los beneficios

propios del personal activo. En ningún caso se podrá desmejorar los beneficios socio-económicos de carácter contractual y legal de los trabajadores jubilados y pensionados, de conformidad al artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

#### **CLÁUSULA N° 128 - EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A LOS OBREROS JUBILADOS, PENSIONADOS Y PENSIONADOS DE SOBREVIVIENTES**

El empleador se compromete en mantener a los obreros jubilados, pensionados y pensionados de sobrevivientes los beneficios vigentes en cada una de las Instituciones y los convenios de la presente Reunión Normativa Laboral, a excepción de la dotación del vestuario. Y otros beneficios que sean propios del personal activo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** La prima por antigüedad que viene disfrutando el trabajador obrero, no sufrirá ninguna variación a partir de la fecha de la jubilación o pensión del trabajador (a). En aquellas instituciones donde existan mejores beneficios se continuará otorgando el más favorable.

#### **CLÁUSULA N° 129 - SUPLENCIAS**

Las partes convienen que cuando un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, se encuentre cumpliendo funciones de forma temporal en un cargo de mayor jerarquía por ausencia de su titular, 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 de salario prevista en el tabulador y demás beneficios socioeconómicos.

#### **CLÁUSULA N° 130 - ESTABILIDAD**

El empleador se obliga a que previamente al despido de un trabajador, el sindicato conozca 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° 131 - CONDICIONES DE TRABAJO**

El empleador no podrá ordenar a los trabajadores obreros beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la ejecución de labores de índole distinta a las señaladas para cada cargo en el Manual de Cargos, salvo que por prescripción medica comprobada sea necesario el cambio de tareas, en cuyo caso el trabajador deberá ser reubicado en un cargo acorde a su capacidad física, sin desmejorar sus condiciones laborales.

#### **CLÁUSULA N° 132 - JORNADA DE TRABAJO**

El empleador se obliga a mantener vigente, Una jornada de 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 que el Órgano competente apruebe otra ley sobre la jornada de trabajo, se acondicionarán a esta 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. Horario Diurno: es el comprendido entre las 06:00 a. m y

06:00 p.m., Horario Nocturno: es el comprendido entre las 06:00 p. m y las 06:00 a.m. Horario Corrido: cuando la Jornada de Trabajo tenga una duración igual a siete (7) Horas Continuas, incluyendo una hora para el almuerzo, Horario Mixto: es el realizado en horas diurnas y nocturnas, Horario Nocturno: es el trabajo realizado a partir de las 6 pm. Horario de Fines de Semana: es el comprendido entre las 06:00 a. m y 06:00 p.m los días sábados y domingos.

### **CLÁUSULA N° 133 - RELACIONES TRABAJADOR OBRERO – EMPLEADOR**

Con el propósito de preservar la paz laboral, las partes acuerdan: Realizar reuniones periódicas en atención a las necesidades de las Instituciones de Educación Universitarias y de las Organizaciones Sindicales. Agotar el procedimiento de conciliación en caso de dudas sobre la aplicación o interpretación de las cláusulas contenidas en la presente Convención Colectiva. El incumplimiento de lo aquí estipulado dará lugar a la apertura de los procedimientos establecidos en la Legislación Laboral. El empleador se obliga a no hacer descuentos ni retenciones del salario a los trabajadores obreros, salvo los establecidos en la Ley, los ordenados judicialmente o los autorizados por el trabajador (a) obrero (a).

### **CLÁUSULA N° 134 - DERECHO PREFERENTE AL CARGO**

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 Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Igualmente, en caso de suplencias que excedan tres meses, el suplente tendrá derecho a ocupar el cargo que se trate, cumpliendo con la Cláusula 123 de la presente Convención Colectiva, en caso de quedar este vacante.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador se obliga a normalizar en las instituciones de educación universitarias, 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 rentales, contratistas, fundaciones o de cualquier otra denominación, para realizar funciones propias del trabajador obrero establecidas en el Manual de Cargos.

### **CLÁUSULA N° 135 - SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO**

El empleador se compromete a mantener actualizada la inscripción de los trabajadores (as) en el Seguro Social Obligatorio (S.S.O.) de acuerdo a lo que determina la ley, en consecuencia ningún trabajador obrero debe estar desprotegido de este beneficio.

### **CLÁUSULA N° 136 - PERMISO PARA ESTUDIOS**

El empleador se obliga a otorgar a sus trabajadores obreros (as), permiso remunerado para cursar estudios, conforme a las siguientes condiciones: 1) Quince (15) horas semanales para cursar estudios de Básica, Media Diversificada y Profesional o educación universitaria y estudios de postgrados. 2) el trabajador debe demostrar que los estudios no se pueden cursar en horarios diferentes a las jornadas de trabajo y a tales efectos deberán de consignar las constancias de estudios actualizadas y el horario de clases correspondiente igualmente, el

supervisor inmediato podrá otorgar permisos a los efectos de la presentación de los exámenes o cualquier otro tipo de evaluación correspondientes a las materias cursadas. En el caso de aquellos trabajadores que por naturaleza del cargo se desempeñen en jornadas especiales de trabajo, este beneficio se adecuará a la jornada laboral correspondiente. Igualmente se obliga en conceder permiso hasta doce (12) horas semanales para realizar estudios de capacitación, adiestramiento, formación y desarrollo. En ningún caso estos permisos son acumulables.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Dichos permisos deben ser pertinentes con el objetivo de las Instituciones Educativas Oficiales, y solo se otorgarán cuando el horario de estudio coincida con el horario de trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Estos permisos serán otorgados previa presentación de la constancia de inscripción y horario de estudios de cada semestre o año académico ante la Oficina de Recursos Humanos. La continuidad del permiso de estudio estará sujeto al rendimiento académico de trabajador obrero beneficiado.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los trabajadores administrativos que deban realizar pasantía por el tiempo que esta dure. Este permiso será otorgado previa consignación de los documentos probatorios ante la Oficina de Recursos Humanos, quien además se compromete en establecer un Plan de Reemplazos mientras que dure la ausencia del trabajador obrero. En el caso de las tesis de grado o trabajo especial de grado, el permiso será por un máximo de TRES (03) meses.

#### **CLÁUSULA N° 137 - PERMISOS REMUNERADOS PARA FUNCIONES DOCENTES, DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE VINCULACIÓN SOCIAL**

En función de aportar la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras para apoyar la expansión de la matrícula estudiantil, enmarcada en los procesos de municipalización y transformación universitaria. En este sentido el empleador otorgará permisos remunerados a los trabajadores obreros, hasta un máximo de OCHO (8) horas semanales, para labores inherentes a la docencia, a la generación del conocimiento y a la vinculación social, las cuales no serán remuneradas si las ejerce en su horario de trabajo, ni serán acumulables con las horas de permiso para estudio. Los permisos serán regulados de acuerdo a los planes de inclusión y expansión universitaria del Estado Bolivariano. En cada Institución Universitaria se establecerá una comisión paritaria con los sindicatos signatarios que regulará la adjudicación de los permisos, de manera de asegurar el buen funcionamiento de las unidades donde labora.

#### **CLÁUSULA N° 138 - DETENCIÓN POLICIAL**

Se conviene que en los casos de inasistencia al trabajo por detención policial, el empleador concederá permiso remunerado hasta ocho (08) días consecutivos. En todo caso, deberá presentarse por escrito los documentos probatorios correspondientes en un lapso que no exceda de cinco (05) días hábiles, contados a partir de la fecha de excarcelación. Conservando el derecho al trabajador cuando el obrero (a) no hubiere incurrido en causa que justifique su detención. El empleador en el tiempo que dure el proceso judicial, no podrá declarar el cargo como vacante.

## **CLÁUSULA N° 139 - SERVICIO MILITAR**

El empleador conviene para el caso de que alguno de sus trabajadores obreros (as) sean llamados a prestar servicio militar, en conservarle el derecho a ser incorporado a su puesto de trabajo en las mismas condiciones existentes para la fecha en que fue llamado a prestar el mismo. Queda entendido que la reincorporación deberá ser solicitada dentro de los treinta (30) días continuos a la fecha de haber finalizado el servicio militar. Así mismo, el empleador se obliga a: 1º) Reincorporar al obrero (a) trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones, cuando no sea admitido en el servicio militar y regrese a la Institución en un lapso no mayor de ocho (08) días continuos y presentando la documentación probatoria respectiva. 2º) Pagar las prestaciones sociales correspondientes, previa presentación de la documentación probatoria de que ha sido admitido, si así lo solicitase el interesado. 3º) Para el efecto de la reincorporación se evaluarán las credenciales de capacitación que haya obtenido el trabajador en el servicio militar, a los fines de su promoción a un cargo cónsono con su capacidad.

## **CLÁUSULA N° 140 - COMISIÓN PARITARIA**

Las partes acuerdan: La constitución de Comisiones Paritarias en las Instituciones, con la finalidad de: 1) Evaluar las condiciones de contratación del personal perteneciente a organizaciones externas, públicas o privadas, para ejecutar tareas similares a las contempladas en el manual descriptivo de clases de cargos para los trabajadores obreros (as) que laboran en las Instituciones. 2) Impedir la simulación en las Contrataciones de trabajadores obreros a través de empresas réntales, privadas y fundaciones.

## **CLÁUSULA N° 141 - 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 de Educación Universitarias y/o actas convenio y las demás contempladas en la LOCYMAT, en el primer trimestre de cada año tomando en consideración los índice 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. El empleador asignará CUATRO (4) juegos de uniformes cada año.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Queda expresamente entendido que en ningún caso este beneficio será sustituido o compensado con pago en dinero y la adquisición se registrá por el procedimiento establecido en la Ley Contrataciones Públicas.

## **CLÁUSULA N° 142 - 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 143 - NIVELES Y GRADOS DEL TABULADOR Y MANUAL CARGOS**

Las Partes acuerdan el nombramiento de una Comité Técnico para la revisión del Manual de Cargos y el Tabulador Salarial, Este Comité estará conformado en forma paritaria por cuatro (04) miembros por la parte empleador y cuatro (04) miembros por la parte Federativa. Este Comité presentará en un tiempo perentorio no mayor de tres (03) meses a partir del Deposito de la Presente Normativa Laboral, el resultado de esta revisión y análisis, para su posterior aprobación e implementación por el órgano competente, a partir del 01/01/2012.

## **CLAUSULA Nº 144 - PRIMA ESPECIAL PARA CHOFERES**

El empleador se obliga a cancelar una prima especial mensual a los chóferes, de CUARENTA Y CINCO POR CIENTO (45%) del salario asignado al cargo que ocupe, la cual será cancelada cuando labore fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

PARRAFO ÚNICO: Queda entendido que en aquellas Instituciones donde exista estos beneficios en mejores condiciones se aplicara el mas favorable.

## **CLÁUSULA Nº 145 - DISFRUTE DE VACACIONES**

El empleador se compromete a conceder al trabajador obrero de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, un disfrute vacacional de SESENTA (60) días continuos anuales en periodo de vacaciones colectivas de cada institución. En aquellas dependencias donde se desarrolle actividades que no pueden ser interrumpidas, su disfrute será convenido entre el empleador y el trabajador, pero en ningún caso el disfrute será menor a lo estipulado y de manera continua. El empleador conviene en mantener vigente los asuetos remunerados del mes de diciembre, carnaval y semana santa.

## **CLÁUSULA Nº 146 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA FENASTRAUV**

El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el sueldo básico mensual de un profesor en la categoría de instructor a medio tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores obreros que ésta posea, hasta un máximo de UN MIL (1000) trabajadores obreros por cada institución de educación universitaria. FENASTRAUV como organización corresponsable de la administración de la presente Convención Colectiva, presentará el programa de actividades deportivas y culturales en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva.

## **CLÁUSULA Nº 147 – PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL**

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva en aportar los recursos necesarios para la ejecución del Plan Nacional Anual de Recreación y Turismo Social para los trabajadores docentes universitarios de los Institutos, y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, incluyendo a los trabajadores jubilados, pensionados, discapacitados y sobrevivientes. El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el

suelo básico mensual de un profesor en la categoría de instructor a medio tiempo por la totalidad de la nómina de trabajadores universitarios (docentes, administrativos y obreros) que ésta posea. En este plan el beneficiario puede incluir a su pareja y hasta CUATRO (4) descendientes.

PARÁGRAFO PRIMERO: La ejecución de esta cláusula estará a cargo de la FENASTRAUV, quien presentará su plan anual de recreación y turismo social.

PARAGRAFO SEGUNDO: Queda entendido que en aquellas instituciones de educación universitaria donde exista estos beneficios en mejores condiciones se aplicará el más favorable al trabajador.

#### **CLÁUSULA N° 148 – NOTIFICACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ASAMBLEAS**

Las organizaciones sindicales notificarán al empleador la realización de las asambleas ordinarias o extraordinarias con TRES (03) horas de anticipación. Asimismo el empleador se obliga en otorgar los permisos a los trabajadores obreros para que asistan a dichas asambleas.

## ***CAPÍTULO VIII*** ***CLÁUSULAS SINDICALES***

#### **CLÁUSULA N° 149 - APORTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION 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 partes acuerdan en remitir a la comisión de seguimiento el estudio para su periódica revisión y actualización.

PARAGRAFO UNICO: Las instituciones de educación universitaria pagarán los viáticos que requieran, oportunamente, a los Directivos Sindicales y Federativos, signatarios de la presente convención colectiva.

#### **CLÁUSULA N° 150 - 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 N° 151 - RECURSOS PRESUPUESTARIOS**

El empleador se compromete con las organizaciones sindicales, ha informarles por escrito, sobre los recursos presupuestarios previstos en cada ejercicio fiscal para cubrir las obligaciones legales y contractuales de los trabajadores.

#### **CLÁUSULA N° 152 - FUERO SINDICAL**

El empleador reconoce el Fuero Sindical a los integrantes de las Juntas Directivas de las Organizaciones Sindicales, Federaciones y Confederaciones legalmente constituidas, existentes en las Instituciones y en las Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades, conforme a lo señalado en el Artículo 451 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 empleador 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° 153 - RECONOCIMIENTO AL ASCENSO DE LOS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES**

El empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente convención colectiva en reconocer a los trabajadores universitarios que ejerzan funciones en los sindicatos, federaciones, Confederaciones u otra forma de organización sindical, el derecho a obtener los ascensos correspondientes según la normativa legal aplicable y que llenen los requisitos para los ascensos, en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores universitarios de la institución de educación universitaria, en concordancia con lo establecido en la normativa legal vigente.

#### **CLÁUSULA N° 154 – LOCAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV Y SUS SINDICATOS AFILIADOS**

El empleador se compromete a partir de la firma y depósito de la presente convención colectiva 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 y FENASTRAUV) o en su defecto una sede que reúna las condiciones necesarias para el funcionamiento conjunto de las tres. 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. En ambos casos el empleador dotará de mobiliario, Internet, Telefax, equipos de computación, así como los equipos y material de oficina para su funcionamiento, además del pago y demás beneficios, de una secretaria y de un mensajero, para las labores administrativas de estas organizaciones.

#### **CLÁUSULA N° 155 – APOORTE PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN SINDICAL**

El empleador se compromete en aportar anualmente la suma de CUATROCIENTOS MIL BOLÍVARES (400.000,00 Bs.) que serán destinados para costear los gastos de los afiliados que designe la FENASINPRES, FENASTRAUV, FETRAUVE para realizar y/o asistir a cursos, talleres, eventos o congresos nacionales e internacionales vinculados al área sindical. La suma será distribuida equitativamente entre las federaciones supra mencionadas.

#### **CLÁUSULA N° 156 – 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 la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV, 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 y FENASTRAUV. Asimismo, el referido permiso será de concesión obligatoria y remunerada.

#### **CLÁUSULA N° 157 – LICENCIAS SINDICALES**

Queda convenido entre el empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV, que el número de licencias sindicales remuneradas a salario integral y demás prerrogativas de Ley que corresponda al cargo que desempeñen los Directivos Sindicales, la Caja 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.

#### **CLÁUSULA N° 158 – CUOTAS SINDICALES POR APORTES ESTATUTARIOS**

El empleador conviene a través de las unidades de Recursos Humanos en descontar a los trabajadores universitarios, beneficiarios de esta Convención Colectiva, las cuotas ordinarias y extraordinarias, aprobadas legalmente por las Asambleas de cada uno de los sindicatos afiliados a la FENASINPRES, FETRAUVE Y FENASTRAUV de acuerdo con lo establecido en los Artículos 132 y 446 de la Ley Orgánica del Trabajo y 156 de su Reglamento. 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 los Estatutos Sociales de la FENASINPRES, FETRAUVE Y FENASTRAUV.

#### **CLAUSULA N° 159 – 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.

## ***CAPÍTULO IX***

### ***DISPOSICIONES FINALES***

#### **CLÁUSULA N° 160 - AMBITO Y APLICABILIDAD**

La presente Convención Colectiva se aplicará a todos los trabajadores universitarios de las Universidades Nacionales, Institutos y Colegios Universitarios, Universidades Politécnicas Territoriales, Oficinas Técnicas Auxiliares del Consejo Nacional de Universidades directos e indirectos, Trabajadores Docentes, de Investigación y Extensión; Trabajadores Administrativos y Obreros en condición de Activos y Contratados, Pensionados, Jubilados y Sobrevivientes de las instituciones de educación universitaria, beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Esta convención colectiva unificará las condiciones laborales existentes en la rama de actividad del sector educación universitaria. En ningún caso, su aplicación podrá desmejorar los derechos contenidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, Actas Convenios, acuerdos entre partes, normas y disposiciones que existan previamente a su aprobación, de acuerdo a lo pautado en el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los beneficios aquí establecidos no serán acumulables.

#### **CLÁUSULA N° 161 – VIGENCIA DE BENEFICIOS ADQUIRIDOS. APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.**

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 los trabajadores universitarios, establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones, Acuerdo Previos y demás instrumentos de carácter normativo. Todos los acuerdos y convenios sobre condiciones de trabajo suscritos entre el empleador, la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV, quedan subsumidos en la presente Convención Colectiva. Cuando un decreto, resolución, acuerdo previo entre partes, colida con alguna cláusula de esta Convención se aplicará la norma que más favorezca al trabajador universitario. Los beneficios no son similares no son acumulables.

#### **CLÁUSULA N° 162 – EJECUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS Y SOCIALES COMUNES**

El empleador se compromete en depositar y poner en ejecución en forma inmediata las cláusulas económicas y sociales comunes que sean aprobadas.

#### **CLÁUSULA N° 163 – INTERPRETACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

El empleador se compromete con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, en darle el más estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la misma. Igualmente, el empleador se compromete en gestionar a

tiempo y suministrarles a las instituciones de educación universitaria los recursos económicos correspondientes para satisfacer las cláusulas que integran la presente Convención Colectiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Dentro de los Treinta (30) días siguientes a la firma y depósito de la presente Convención Colectiva, el Ministerio se compromete a realizar talleres para las instancias de dirección, presupuesto y administración de las instituciones de educación universitaria, a los fines de la correcta interpretación y aplicación de los compromisos adquiridos entre las partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Igualmente, las partes designarán dentro del lapso antes indicado, una Comisión Bipartita y Paritaria que evaluará permanentemente el cumplimiento y administración de la presente Convención Colectiva.

### **CLÁUSULA N° 164 – MATERIA NO PREVISTA. COMISION 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 de la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV. 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 depositada la presente Convención. Su función será la de aclarar dudas de la interpretación y aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en la presente Convención, así como determinar los ajustes a que hubiere lugar. La reunión se reunirá una vez al mes a petición de cualquiera de las partes, o en forma extraordinaria de ser necesario y de mutuo acuerdo.

### **CLÁUSULA N° 165 – PUBLICACIÓN DEL CONVENCION COLECTIVA**

El empleador conviene con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV en reproducir la presente Convención Colectiva, a los Treinta (30) días después de su entrada en vigencia, para ser distribuida a cada uno de sus beneficiarios. Asimismo, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) se compromete a impartir talleres a las instancias de dirección, recursos humanos, 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° 166 – 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. Queda entendido que las Federaciones signatarias podrán presentar un nuevo proyecto de Convención Colectiva dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días anteriores al vencimiento de la presente Convención Colectiva. Los beneficios de esta Convención Colectiva continuarán vigentes hasta la firma de la siguiente Convención Colectiva, de conformidad con el Artículo 524 de la Ley Orgánica del Trabajo.

## **CLÁUSULA N° 167 – CONTINGENCIA**

Si por Decretos Presidenciales, Leyes de la República u otro Instrumento Legal, hubiese para los Trabajadores de la Administración Pública Nacional incrementos salariales o bonificaciones, durante la vigencia de esta Convención Colectiva, que superen los acordados en la presente Convención Colectiva y no los excluya de su ámbito de validez personal, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) , 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 contenidas en el Capítulo IV de la presente Convención Colectiva.

## **CLÁUSULA N° 168 – APOORTE EXTRAORDINARIO Y SOLIDARIO A LA FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV**

El empleador se compromete a través de las instituciones de educación universitaria a descontar a cada sector de los trabajadores universitarios amparados por esta Convención Colectiva, una cuota comprendida entre el CUATRO (4%) y el OCHO (8%) aplicada al beneficio salarial que se obtenga por la presente Convención Colectiva, a favor de las federaciones (FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV) respectivamente. Dicha cuota deberá ser aprobada en Asamblea de Primer Grado realizada por los sindicatos afiliados a cada una de las Federaciones.

## **CLÁUSULA N° 169 – MANTENIMIENTO DEL SALARIO EN CASO DE DETENCIÓN PREVENTIVA**

El empleador conviene en mantener el cargo y su correspondiente sueldo al trabajador universitario que siendo privado de la libertad no se le haya comprobado culpabilidad mediante sentencia firme.

## **CLÁUSULA N° 170 – 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° 171 – EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

El empleador se obliga con la FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV a designar una comisión paritaria que establezca los mecanismos que permitan la extensión progresiva de los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva a los trabajadores universitarios dependientes de la Misión Sucre y los organismos: fundaciones, cooperativas, empresas, empresas de producción social, cajas de ahorros, institutos de previsión social, vinculados directamente con las instituciones de educación universitaria, en un lapso no mayor a 30 días de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva.

## CLÁUSULA N° 172 – DEUDAS PENDIENTES CON LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador se compromete de manera inmediata a cancelar las deudas causadas por:

- 1.- Cálculo inadecuado del Bono Vacacional y Bono de Fin de Año del Personal Docente, de Investigación y Extensión, Personal Obrero, Personal Administrativo, activos y Bonificación de Fin de Año y Bono de Recreación del Personal Docente Jubilado y Pensionado. Ello corresponde a los años 2001 al 2007 inclusive.
- 2.- Intereses de mora generados legalmente para Docentes Jubilados y Pensionados.
- 3.- Pago de pasivos laborales al Personal Docente, de Investigación y Extensión; y el Personal Administrativo de las universidades nacionales.
- 4.- Pago de la deuda generada por la aplicación incorrecta del tabulador obrero 2011.

## CLÁUSULA N° 173 – COMPROMISO REVOLUCIONARIO POR LA UNIÓN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

FENASINPRES, FETRAUVE y FENASTRAUV se comprometen a convocar, durante el primer semestre del año 2012, el Gran Congreso de los Trabajadores Universitarios, cuyos objetivos sean, constituir la Federación Única Socialista que agrupe orgánicamente a los docentes, administrativos y obreros de las instituciones de educación universitaria, así como, desarrollar y aprobar los lineamientos que permitan la fusión de los sindicatos de base en Sindicatos Unitarios de Trabajadores Universitarios Socialistas, los cuales serán parte integrante de la Federación Única Socialista. Una vez constituida esta Federación, inmediatamente será la administradora de la presente Convención Colectiva de Trabajo, junto a sus sindicatos filiales. El EMPLEADOR se compromete a pagar los gastos logísticos de este magno evento.

*La presente Convención Colectiva se presentó en la ciudad de Caracas a los veinte días (20) días del mes de julio de 2011, por los trabajadores universitarios provenientes de toda la geografía nacional y los representantes de la FENASINPRES, FETRAUVE y, FENASTRAUV, en el marco de la unidad e integración de la clase trabajadora universitaria nacional.*

*Las federaciones signatarias:*

*Por la Junta Directiva Nacional de la FENASINPRES;*

*Por el Comité Coordinador Nacional de la FETRAUVE;*

*Por comité Ejecutivo Nacional de la FENASTRAUV;*

---

SON SETENTA (70) FÓLIOS ÚTILES.