



I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

Suscrita en el Marco de
una Reunión
Normativa Laboral para
los Trabajadores
Universitarios
2012 – 2014

FENASINPRES, FETRAUVE,
FENASTRAUV, FENASOESV,
SINDICATOS DE FETRAESUV,
FENASIPRUV Y SINDICATOS NO
FEDERADOS – MPPEU

Contenido

CAPÍTULO I DEFINICIONES	9
CLÁUSULA 1 – DEFINICIONES	9
CAPÍTULO II CLÁUSULAS PARA LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA	17
CLÁUSULA 2 – CONTRALORÍA SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA...	17
CLÁUSULA 3 – INSTRUMENTOS LEGALES PARA LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA	17
CLÁUSULA 4 – REVISIÓN DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES QUE RIGEN A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA OFICIALES	17
CLÁUSULA 5 – DEMOCRACIA PARTICIPATIVA Y PROTAGÓNICA UNIVERSITARIA	17
CLÁUSULA 6 – DESARROLLO DE VALORES HUMANOS SOCIALISTAS.....	18
CLÁUSULA 7 – TRABAJO VOLUNTARIO	18
CLÁUSULA 8 – SOLIDARIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO	18
CLÁUSULA 9 – RED TELEMÁTICA Y DE MEDIOS COMUNITARIOS PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA OFICIALES.....	19
CLÁUSULA 10 – SALA DE CINE COMUNITARIA.....	19
CLÁUSULA 11 – INCLUSIÓN DE PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS.....	19
CAPÍTULO III CLÁUSULAS SOCIALES COMUNES	20
CLÁUSULA 12 – ESTABILIDAD LABORAL.....	20
CLÁUSULA 13 – PARTICIPACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	20
CLÁUSULA 14 – DE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS.....	20
CLÁUSULA 15 – PLANTELES EDUCATIVOS.....	20
CLÁUSULA 16 – DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	20
CLÁUSULA 17 – PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, FORMACIÓN Y DESARROLLO	20
CLÁUSULA 18 – PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO POLÍTICO-SOCIAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	21
CLÁUSULA 19 – PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	21
CLÁUSULA 20 – PROGRAMAS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.....	21
CLÁUSULA 21 – PERMISOS.....	22

CLÁUSULA 22 – RÉGIMEN ESPECIAL DE PREVISIÓN SOCIAL Y ATENCIÓN EN SALUD, HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD.....	24
CLÁUSULA 23 – SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES.....	24
CLÁUSULA 24 – SERVICIOS FUNERARIOS.....	24
CLÁUSULA 25 – DEL RESPETO MUTUO	25
CLÁUSULA 26 – PREPARACIÓN DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO PARA LA JUBILACIÓN.....	25
CLÁUSULA 27 – EXÁMEN MÉDICO INTEGRAL.....	25
CLÁUSULA 28 – JUBILACIONES, PENSIONES Y PENSIONES DE SOBREVIVIENTES	25
CLÁUSULA 29 – COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL.....	26
CLÁUSULA 30 – PAGO DE DEUDAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL JUBILADO	27
CLÁUSULA 31 – SOLICITUD DE TRASLADO	27
CLÁUSULA 32 – TRASLADO EN ÁREA RURAL O FRONTERIZA.....	27
CLÁUSULA 33 – BENEFICIO A LOS PENSIONADOS Y JUBILADOS.....	27
CLÁUSULA 34 – HORARIO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL TURNO	27
CLÁUSULA 35 – PROTECCIÓN FÍSICA Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	27
CLÁUSULA 36 – RECONOCIMIENTO AL ASCENSO DEL DIRIGENTE SINDICAL.....	28
CLÁUSULA 37 – SUPLENCIAS	28
CLÁUSULA 38 – DETENCIÓN POLICIAL	28
CLÁUSULA 39 – RELACIÓN DE TRABAJO TRABAJADOR UNVIERSITARIO – EMPLEADOR	28
CLÁUSULA 40 – ÁREA PARA CONSUMO DE ALIMENTOS.....	29
CAPÍTULO IV CLÁUSULAS ECONÓMICAS COMUNES	30
CLÁUSULA 41 – AYUDAS ESPECIALES PARA TRATAMIENTOS CORRECTIVOS.....	30
CLÁUSULA 42 – BONO DE TRANSPORTE.....	30
CLÁUSULA 43 – JUGUETES NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	30
CLÁUSULA 44 – FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	30
CLÁUSULA 45 – FINANCIAMIENTO PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN	30
CLÁUSULA 46 – APOORTE PARA GASTOS POR NACIMIENTO DE HIJOS O HIJAS	31
CLÁUSULA 47 – APOORTE POR MATRIMONIO	31
CLÁUSULA 48 – BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS	31
CLÁUSULA 49 – GUARDERÍA Y EDUCACION INICIAL	32
CLÁUSULA 50 – FONDO DE VIVIENDA	32
CLÁUSULA 51 – PLAN PARA LA ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS.....	32

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS – MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CLÁUSULA 52 – PLAN PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS	33
CLÁUSULA 53 – TICKET LIBROS	33
CLÁUSULA 54 – ÚTILES ESCOLARES.....	33
CLÁUSULA 55 – ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES	33
CLÁUSULA 56 – EXCURSIONES	34
CLÁUSULA 57 – BONO ESPECIAL DE COMPENSACIÓN AL INGRESO FAMILIAR	34
CLÁUSULA 58 – VIÁTICOS.....	34
CLÁUSULA 59 – PRIMA POR POSTGRADO.....	35
CLÁUSULA 60 – RECONOCIMIENTO DE LOS CINCO DÍAS ANUALES	35
CLÁUSULA 61 – TICKET ALIMENTARIO	35
CLÁUSULA 62 – BONO SALUD O FAMILIAR	36
CLÁUSULA 63 – PRIMA GEOGRÁFICA.....	36
CLÁUSULA 64 – AUMENTO DE LAS TABLAS GENERALES DE SUELDOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....	36
CLÁUSULA 65 – PRIMA DE SOCIALIZACIÓN FAMILIAR.....	41
CLÁUSULA 66 – PRIMA PERMANENTE PARA LA ATENCIÓN DE HIJOS Y FAMILIARES CON NECESIDADES ESPECIALES.....	41
CLÁUSULA 67 – PRIMA POR HOGAR.....	41
CLÁUSULA 68 – PRIMA POR ANTIGÜEDAD	42
CLÁUSULA 69 – BONO VACACIONAL	42
CLÁUSULA 70 – BONO DE FIN DE AÑO	42
CLÁUSULA 71 – PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD.....	43
CLÁUSULA 72 – PAGO DE INTERESES SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES	43
CLÁUSULA 73 – ADELANTO DE PRESTACIONES SOCIALES	43
CLÁUSULA 74 – PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.....	44
CLÁUSULA 75 – APORTE A LAS CAJAS DE AHORROS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS .	44
CLÁUSULA 76 – PRIMA POR EFICIENCIA Y ASIDUIDAD	44
CLÁUSULA 77 – CONTRIBUCIÓN PARA EL DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO (DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OBRERO)	44
CLÁUSULA 78 – SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS	45
CLÁUSULA 79 – HONOR AL MÉRITO	45
CLÁUSULA 80 – PRIMA POR CARGO.....	45

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CAPÍTULO V CLÁUSULAS COMUNES DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ADMINISTRATIVOS Y OBREROS	47
CLÁUSULA 81 – DISFRUTE DE VACACIONES.....	47
CLÁUSULA 82 – PERMISO AL TRABAJADOR UNIVERSITARIO PARA REALIZAR ESTUDIOS	47
CLÁUSULA 83 – PERMISOS REMUNERADOS PARA FUNCIONES DOCENTES, DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE VINCULACIÓN SOCIAL	47
CLÁUSULA 84 – PASANTÍAS Y TESIS DE GRADO.....	47
CLÁUSULA 85 – CONDICIONES DE TRABAJO	48
CLÁUSULA 86 – DERECHO PREFERENTE AL CARGO.....	48
CLÁUSULA 87 – SERVICIO MILITAR	48
CAPÍTULO VI CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DOCENTES	49
CLÁUSULA 88 – PROGRAMA DE EXTENSIÓN Y PRODUCCIÓN UNIVERSITARIA	49
CLÁUSULA 89 – PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN.....	49
CLÁUSULA 90 – INGRESO DEL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN	49
CLÁUSULA 91 – CLASIFICACIÓN INICIAL	50
CLÁUSULA 92 – APERTURA DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS.....	50
CLÁUSULA 93 – DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN EN CATEGORÍA DE AUXILIARES DOCENTES	50
CLÁUSULA 94 – DE LOS ASCENSOS PARA CAMBIOS DE CATEGORÍA	50
CLÁUSULA 95 – OTORGAMIENTO DE LICENCIA SABÁTICA	50
CLÁUSULA 96 – LA CÁTEDRA COMO UNIDAD ACADÉMICA	50
CLÁUSULA 97 – JORNADA DE TRABAJO.....	51
CLÁUSULA 98 – RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE	52
CLÁUSULA 99 – CALENDARIO ACADÉMICO.....	53
CLÁUSULA 100 – VACACIONES ANUALES	53
CLÁUSULA 101 - RECONOCIMIENTO AL PROFESOR UNIVERSITARIO EN SU DÍA.....	53
CLÁUSULA 102 – ORDEN "27 DE JUNIO"	54
CLÁUSULA 103 – ORDEN "ANDRÉS BELLO"	54
CLÁUSULA N 104 – APORTE DEL IPASME.....	54
CLÁUSULA 105 – PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL JUBILADO.....	54
CLÁUSULA 106 – ASISTENCIA INTEGRAL AL PERSONAL JUBILADO, PENSIONADO Y/O DISCAPACITADO.....	55
CLÁUSULA 107 – OTRAS CLÁUSULAS APLICABLES AL PERSONAL JUBILADO Y/O PENSIONADO....	55

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CLÁUSULA 108 – LICENCIAS PARA ESTUDIOS DE PREGRADO, POSTGRADO O DE ACTUALIZACIÓN	55
CLÁUSULA 109 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LA FENASINPRES	56
CLÁUSULA 110 – PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL	56
CLÁUSULA 111 – DELEGACIÓN DE FACULTADES AL GREMIO DE DOCENTES JUBILADOS	57
CAPÍTULO VII CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	58
CLÁUSULA 112 – RÉGIMEN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	58
CLÁUSULA 113 – SISTEMA DE DESARROLLO DE CARRERA.....	58
CLÁUSULA 114 – JORNADA LABORAL	58
CLÁUSULA 115 – PRIMA POR GRADO ACADÉMICO PARA TRABAJADORES NO CLASIFICADOS	58
CLÁUSULA 116 – ELIMINACIÓN DEL REMANENTE DE IMPLEMENTACION DEL TABULADOR	59
CLÁUSULA 117 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LAS FEDERACIONES	59
CLÁUSULA 118 – DOTACIÓN DE UNIFORMES.....	59
CAPÍTULO VIII CLÁUSULAS INHERENTES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS INSTITUTOS Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS Y A LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS TERRITORIALES.....	60
CLÁUSULA 119 – INGRESO Y MOVIMIENTO DE PERSONAL.....	60
CLÁUSULA 120 – SUSTITUTIVA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL SINDICALISTA.....	60
CLÁUSULA 121 – TRANSICIÓN UNIVERSITARIA.....	60
CLÁUSULA 122 – INTERCONVENIO MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA - INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.....	60
CAPÍTULO IX CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES OBREROS	62
CLÁUSULA 123 – DEL INGRESO Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES.....	62
CLÁUSULA 124 – MANUAL DE CARGOS.....	62
CLÁUSULA 125 – PROTECCIÓN AL SALARIO	63
CLÁUSULA 126 – HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	63
CLÁUSULA 127 – JORNADA DE TRABAJO	63
CLÁUSULA 128 – UNIFORMES	64
CLÁUSULA 129 – ÁREAS PARA EL DESCANSO Y ASEO	65
CLÁUSULA 130 – PRIMA POR CARGO.....	65
CLÁUSULA 131 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LAS FEDERACIONES	65
CLÁUSULA 132 – PRIMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL	65

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CLÁUSULA 133 – ÚTILES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	66
CAPÍTULO X CLÁUSULAS SINDICALES.....	67
CLÁUSULA 134 – APORTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y FEDERATIVAS.....	67
CLÁUSULA 135 – CORRESPONDENCIA.....	67
CLÁUSULA 136 – APORTES SINDICALES	67
CLÁUSULA 137 – RECURSOS PRESUPUESTARIOS	67
CLÁUSULA 138 – FUERO SINDICAL.....	67
CLÁUSULA 139 – RECONOCIMIENTO AL ASCENSO DE LOS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS SINDICALES	68
CLÁUSULA 140 – LOCAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS FEDERACIONES, SINDICATOS NO FEDERADOS Y SUS SINDICATOS AFILIADOS	68
CLÁUSULA 141 – PERMISOS SINDICALES	68
CLÁUSULA 142 – CUOTAS SINDICALES POR APORTES ESTATUTARIOS.....	69
CLÁUSULA 143 – APORTES ECONÓMICOS PARA LAS FEDERACIONES	69
CAPÍTULO XI DISPOSICIONES FINALES.....	70
CLÁUSULA 144 – ÁMBITO Y APLICABILIDAD	70
CLÁUSULA 145 – VIGENCIA DE BENEFICIOS ADQUIRIDOS. APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.....	70
CLÁUSULA 146 – EJECUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS Y SOCIALES COMUNES	70
CLÁUSULA 147 – INTERPRETACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA.....	70
CLÁUSULA 148 – COMISIÓN PARITARIA POR INSTITUCIÓN Y NACIONAL.....	71
CLÁUSULA 149 – PUBLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA	72
CLÁUSULA 150 – DURACIÓN, VIGENCIA Y PROGRESIVIDAD	72
CLÁUSULA 151 – CONTINGENCIA.....	72
CLÁUSULA 152 – EXTENSIÓN DE BENEFICIOS	72
CLÁUSULA 153 – DEUDAS PENDIENTES CON LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS	72
CLÁUSULA 154 – ASOCIACIONES DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS EN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN A SINDICATOS	73
CLÁUSULA 155 – PENSIONES DEL SEGURO SOCIAL.....	73
CLÁUSULA 156 – APORTES PARA PREVISIÓN SOCIAL	73

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS – MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CLÁUSULA 157 – COMPROMISO REVOLUCIONARIO POR LA UNION DE LOS TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS..... 73

CAPÍTULO I DEFINICIONES

CLÁUSULA 1 – DEFINICIONES

Para la correcta interpretación y aplicación de los contenidos que forman parte de la presente Convención Colectiva Única se establecen las siguientes definiciones:

1) 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 oficiales de educación universitaria.

1.2) FEDERACIONES SIGNATARIAS

Este término se refiere a las Federaciones de Sindicatos que agrupan a los trabajadores universitarios docentes, administrativos y obreros, signatarias de la presente Convención Colectiva Única. Estas federaciones son:

FENASINPRES

Este término se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos de Profesores de Educación Superior, Organización Sindical signataria de la presente Convención Colectiva Única. Dicha Federación está integrada por Sindicatos de Profesores de las instituciones de educación universitaria.

FETRAUVE

Este término se refiere a la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela, Organización Sindical signataria de la presente Convención Colectiva Única. Dicha Federación está integrada por sindicatos de trabajadores universitarios administrativos de las instituciones de educación universitaria.

FENASTRAUV

Este término se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Venezuela, Organización Sindical de la presente Convención Colectiva Única. Dicha Federación está integrada por sindicatos de trabajadores que agrupan al sector obrero de las instituciones de educación universitaria.

FENASOESV

Este término se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de la Educación Superior Universitaria de Venezuela, Organización Sindical de la presente Convención Colectiva Única. Dicha Federación está integrada por sindicatos de trabajadores que

agrupan al sector obrero de las instituciones de educación universitaria.

1.3) SINDICATOS AFILIADOS A FETRAESUV Y FENASIPRUV SIGNATARIOS

Este término se refiere a las organizaciones sindicales debidamente legalizadas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y se encuentran afiliadas a la Federación de Trabajadores de la Educación Superior de Venezuela (FETRAESUV) y a la Federación Nacional de Sindicatos de Profesionales Universitarios en Funciones Profesionales en la Administración de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV)

1.4) SINDICATOS NO FEDERADOS SIGNATARIOS

Este término se refiere a las organizaciones sindicales debidamente legalizadas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y no se encuentran afiliadas a las Federaciones.

1.5) FEDERACIONES

Para efectos de esta Convención Colectiva Única, cuando se utilice este término se refiere a los numerales 1.2; 1.3; 1.4 de estas definiciones.

1.6) SINDICATOS

Este término se refiere a las organizaciones sindicales debidamente afiliadas a las Federaciones signatarias, sindicatos adherentes, asociaciones de profesores y sindicatos no federados. Siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

1.7) REPRESENTANTES

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

1.8) COMISIONES

Este término se refiere al conjunto de representantes designados por las partes contratantes, para gestionar el cumplimiento de la presente Convención Colectiva Única o para ejecutar acciones que conduzcan al logro de las tareas encomendadas.

2) CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

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

3) INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Este término se refiere a Institutos Universitarios de Tecnología, Colegios Universitarios, Universidades Politécnicas Territoriales, Universidades Politécnicas, Universidades Nacionales Experimentales, Universidades Autónomas del sector público, así como sus 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:

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

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

4) TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Este término se refiere a los Trabajadores Docentes, de Investigación y Extensión; Trabajadores Administrativos y Trabajadores Obreros de las instituciones de educación universitaria, de 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 Única, a los efectos de la misma, el uso de este término incluirá también 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, pensionados y sobrevivientes, clasificados en:

- Docentes ordinarios y contratados,
- Auxiliares docentes ordinarios y contratados.
- Docentes jubilados pensionados y sobrevivientes, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva Única.

4.2) TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

Este término se refiere al trabajador profesional, técnico, de apoyo administrativo activo ordinario o contratado, tercerizado y trabajador administrativo jubilado, pensionado y sobreviviente de las instituciones de educación 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, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva Única.

4.3) TRABAJADOR OBRERO

Este término se refiere al trabajador obrero, directo e indirecto, ordinario o contratado, tercerizado y el trabajador obrero jubilado, pensionado y sobreviviente de las Instituciones de Educación 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, a quienes se les aplicarán las cláusulas que le correspondan en la presente Convención Colectiva Única.

4.4) BENEFICIARIOS

Este término se refiere al trabajador universitario, directo e indirecto, ordinario o contratado, tercerizado, jubilado, pensionado y sobreviviente y el trabajador que presta servicio en las instituciones de educación 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, igualmente los jubilados, pensionados, incapacitados y beneficiarios de las pensiones de sobrevivientes, en los que le sea aplicable en los términos previstos en la presente Convención Colectiva Única.

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 convenios internos, y los principios y derechos acordados en la presente Convención Colectiva Única.

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, de los Trabajadores y las Trabajadoras, así como también el 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 y carnaval (semana completa), los días que sean declarados festivos por las autoridades, todos aquellos que vienen disfrutando las instituciones de educación universitaria 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 garantía que la ley otorga a los Trabajadores y Trabajadoras que promueven la legalización de un sindicato, a los que promueven una Convención Colectiva, a los que promuevan un pliego conciliatorio o conflictivo, a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos, de las confederaciones y de las federaciones nacionales o regionales, a los que se promuevan como candidatos a elecciones sindicales y de delegados de prevención, a los delegados de prevención de los centros de trabajadores de las instituciones de educación universitaria, de no ser despedidos, trasladados o desmejorados sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción.

7.1) LICENCIA SINDICAL

Este término se refiere al permiso remunerado que tienen los trabajadores universitarios activos mientras se desempeñen en cargos directivos o de representación sindical en las confederaciones, federaciones y sindicatos.

8) SUELDOS

8.1) SUELDO TABLA

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 su naturaleza, categoría del cargo y dedicación.

8.2) SALARIO DEL CARGO PARA TRABAJADORES OBREROS

Se refiere al salario obtenido de forma mensual y permanente de acuerdo al grado de la Tabla General de Sueldos donde esté ubicado el cargo, por el cual el trabajador percibe un porcentaje del salario estipulado y comprende además la prima por desempeño del cargo,

por mérito, eficiencia y por antigüedad, bono nocturno trabajado, horas extras, domingos y días feriados trabajados.

8.3) SALARIO NORMAL

Se refiere al ingreso monetario obtenido por el trabajador universitario en forma mensual y permanente. Está conformado por el salario del cargo para trabajadores universitarios obreros o salario de la tabla general de sueldos para trabajadores universitarios docentes y administrativos, prima por antigüedad, prima por eficiencia o mérito, prima por cargo, prima de socialización familiar, prima de profesionalización, prima de ruralidad, prima por hogar, prima por hijos, prima por hijos excepcionales, aporte patronal de caja de ahorros, compensación salarial, bono nocturno, días feriados, horas extras, viáticos, y cualquier forma de pago sustitutivo de la leche, prima de chofer, alimentación y vivienda y cualquier otra prima o bonificación de carácter permanente que reciba el trabajador universitario.

8.4) SALARIO INTEGRAL

Se refiere a la remuneración, o ventaja cualquiera fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo devengada por el trabajador universitario o se le adeude por la prestación de sus servicios y comprende el salario normal, el día 16 de la segunda quincena de los meses de 31 días, cuota parte bono vacacional, la cuota parte bono de fin de año y cualquier otro bono, provecho o ventaja que reciba por causa de su labor. Este salario servirá de base para el cálculo de prestaciones sociales, bono vacacional y bono de fin de año, llevándose a salario diario y multiplicándolo por los días a pagar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los beneficios sociales tales como uniformes y excursiones al ser pagados en efectivo, formarán parte del salario integral mensual.

8.5) SALARIO DIARIO

El salario diario se produce al dividir el salario integral mensual de cada trabajador universitario entre treinta (30), este salario sirve para determinar el pago semanal al multiplicarlo por siete (07), y el pago quincenal al multiplicarlo por quince (15), para el cálculo y el pago de los días de diferencia a los que cobran quincenal de los meses de treinta y un (31) días al multiplicar por 16 la 2da quincena de estos meses y para el cálculo y el pago de bonos nocturnos, días feriados y horas extras a llevarse el mismo a horas y aplicar el porcentaje establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras o en esta Convención Colectiva Única según sea el caso, lo que más beneficie al trabajador universitario.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las instituciones de educación universitaria que hayan obviado o pagado los beneficios señalados diferentes a lo acordado en el presente aparte deberán determinar la deuda para cada trabajador universitario desde el año 1997 y procederán a los trámites para su pago.

8.6) ALICUOTA DE BONO VACACIONAL

Es igual a la doceava parte del monto total percibido por el trabajador por este concepto, este monto se suma al salario integral mensual del trabajador.

8.7) ALICUOTA DE BONO DE FIN DE AÑO

Es igual a la doceava parte del monto total percibido por el trabajador por este concepto,

este monto se suma al salario integral mensual del trabajador.

8.8) PENSIONES

Este término se refiere a la asignación monetaria integral mensual que reciben los trabajadores universitarios, según se describe a continuación:

ASIGNACIÓN POR JUBILACIÓN

Este término se refiere a la asignación monetaria integral mensual que reciben los trabajadores universitarios a quienes se les haya otorgado el beneficio de la jubilación y comprende todos los componentes del salario integral que percibía para el momento de su jubilación. Estos conceptos deben ser desgregados y reflejados en el recibo de pago.

PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Este término se refiere a la asignación monetaria integral mensual que reciben los trabajadores universitarios, como consecuencia de su discapacidad física o mental aprobada por el organismo competente, que lo inhabilita para continuar en el servicio activo. Estos conceptos deben ser desgregados y reflejados en el recibo de pago.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE

Este término se refiere a la asignación monetaria integral mensual causada por el fallecimiento de algún trabajador universitario en condición de activo, jubilado o discapacitado a favor de sus beneficiarios, a los cuales se les aplicarán las cláusulas que les correspondan en la presente Convención Colectiva Única 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, Convención Colectiva Única y demás Leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

9) LICENCIA SABÁTICA

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

10) ANTIGÜEDAD

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

11) 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, los Trabajadores y las Trabajadoras, su reglamento, convenios, acuerdos, actas convenios, resoluciones y demás disposiciones legales, tomando siempre la disposición que más beneficie al trabajador universitario.

12) 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 universitarios se encuentran obligados a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y/o mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos y/o biológicos, factores psicosociales y/o emocionales, que se manifiesten por medio de 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 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las que en lo sucesivo se añadieran en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

13) ACCIDENTES DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en los trabajadores universitarios 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:

- a. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
- b. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
- c. Los accidentes que sufra el trabajador universitario 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 universitario, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
- d. Los accidentes que sufra el trabajador universitario con ocasión del desempeño de cargos lectivos 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.

14) 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.

15) 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).

16) INSTITUTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

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

17) JORNADA LABORAL

Este término se refiere a las horas efectivas de trabajo semanales que debe prestar cada trabajador universitario 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

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

funciones, realizadas en la institución o en áreas distintas a ella.

18) 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 Única.

19) GRUPO FAMILIAR

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

20) FONDO DE VIVIENDA

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

21) 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.

22) 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 2 – CONTRALORÍA SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Las partes se comprometen a iniciar un diagnóstico y revisión de las estructuras de las instituciones de educación universitaria, de auditoría y contraloría social, tendente a la definición de un proceso de transformación que conduzca a la implantación de modelos universitarios presupuestariamente sustentables, enfrentando el despilfarro e ineffectividad y buscando superar las actuales distorsiones.

CLÁUSULA 3 – INSTRUMENTOS LEGALES PARA LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA

El empleador se obliga a ceder los espacios de participación activa a los trabajadores universitarios y a 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 ÚNICO: Las federaciones 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 universitarios 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 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 designar una comisión paritaria, en la cual se garantizará la participación de al menos un representante por federación. 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 Única.

CLÁUSULA 5 – DEMOCRACIA PARTICIPATIVA 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 en los organismos de cogobierno y dirección de las instituciones de educación universitaria. Esto en cumplimiento de 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 que cumpla con el perfil podrá optar a integrar los organismos de dirección de las instituciones de

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

educación universitaria a excepción de las dependencias estrictamente académicas, que por su naturaleza deban ser ocupadas por un docente.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 en igualdad de condiciones que los demás miembros y serán elegidos por votación directa y secreta.

CLÁUSULA 6 – DESARROLLO DE VALORES HUMANOS SOCIALISTAS

El empleador y las federaciones convienen en aunar esfuerzos para promover y sensibilizar a los trabajadores universitarios en la toma de conciencia y desarrollo de los valores humanos que constituyen el poder moral en estas instituciones de educación universitaria. El empleador y las federaciones 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 2013-2019.

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 ser humano nuevo y del trabajador universitario que requieren las instituciones de educación universitaria.

CLÁUSULA 7 – TRABAJO VOLUNTARIO

El empleador se obliga en brindar todo el apoyo necesario a las federaciones 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 docente instructor a dedicación exclusiva, deducible del pago de su salario en todas las instituciones de educación universitaria oficiales.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las federaciones, adherentes y el empleador acuerdan la creación de la Fundación de Solidaridad con los Pueblos, sin fines de lucro, con carácter Internacional; la misma iniciará con un aporte de diez mil (10.000) bolívares del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCERO: Las federaciones, adherentes y el empleador establecerán los diferentes estatutos y reglamentos para el mejor funcionamiento de esta fundación.

PARÁGRAFO CUARTO: Las federaciones, adherentes y el empleador 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 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 Única 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. Asimismo, 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 Única ante la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) y otras instituciones correspondientes, el otorgamiento de al menos diez (10) concesiones para radios y seis (6) concesiones para televisoras universitarias.

PARÁGRAFO 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 las federaciones 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 las federaciones y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU).

CLÁUSULA 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 11 – INCLUSIÓN DE PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS

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 12 – ESTABILIDAD LABORAL

El empleador se obliga a que previamente al despido de un trabajador universitario, el sindicato conozca las causas que lo justifican, a cuyo efecto se creará una comisión paritaria, conformada por la representación de la institución de educación universitaria y representación de la organización sindical, a fin de que las partes puedan concertar y conciliar sobre el asunto, mediante el uso de los medios alternos de solución de conflictos.

CLÁUSULA 13 – PARTICIPACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El empleador, basado en el principio constitucional de la participación en los asuntos públicos (artículo 62 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), se obliga a seguir incluyendo en la programación de todos los medios de comunicación que posea cada institución de educación universitaria, un espacio semanal para que las federaciones comuniquen a sus afiliados las actividades gremiales y comunitarias.

CLÁUSULA 14 – DE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS

El empleador se obliga, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 desarrollados por los trabajadores universitarios obreros, administrativos y docentes; todo en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley para las Personas con Discapacidad.

CLÁUSULA 15 – PLANTELES EDUCATIVOS

En las instituciones de educación universitaria en las cuales en sus instalaciones funcionen planteles educativos bajo cualquier denominación, que impartan educación inicial, primaria, básica y diversificada, el empleador se obliga a extender e incluir, según sea el caso, este beneficio sin costo alguno para los hijos de los trabajadores universitarios.

CLÁUSULA 16 – DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

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

CLÁUSULA 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 universitario 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 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el empleador incluirá dentro de los programas de adiestramiento, la formación periódica a los trabajadores universitarios sobre prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, uso del tiempo libre y aprovechamiento del descanso.

CLÁUSULA 18 – PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO POLÍTICO-SOCIAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador se compromete a 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 2013-2019 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 (1) delegado por cada una de las federaciones y uno (1) del empleador. El empleador se compromete a facilitar al menos seis (6) actividades conexas en el lapso de un año.

CLÁUSULA 19 – PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador se obliga a 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 desempeña 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 del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria – federaciones 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, para honrar esta cláusula, el empleador se obliga a incluir en el presupuesto anual de cada una de las instituciones de educación universitaria la cantidad de quinientos (500) bolívares multiplicado por la totalidad de trabajadores universitarios de la respectiva institución. El empleador se compromete a facilitar en cada institución de educación universitaria, al menos seis (6) 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 de educación universitaria y que benefician al entorno donde operan las mismas.

CLÁUSULA 20 – PROGRAMAS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

El empleador se obliga a fortalecer y promover los programas de educación universitaria, tales como técnico superior universitario, profesional universitario, especialización, postgrado y doctorado de las instituciones de educación universitaria, así como 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 21 – PERMISOS

El empleador conviene con las federaciones en conceder permisos por el tiempo que se determina en los siguientes casos:

1. Permiso remunerado de concesión obligatoria:
 - 1.1. Por estado de gravidez de la trabajadora universitaria, diez (10) semanas antes del parto y veinte (20) semanas después del parto; lo cual hace un total de ciento cincuenta (150) 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 permiso de catorce (14) semanas a objeto de favorecer la necesaria relación madre-hijo. En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como las complicaciones de salud de la madre, este permiso se extenderá por un período de veinte (20) días continuos.
 - 1.2. El empleador se compromete a 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.
 - 1.3. 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 al nacimiento, donde culmina la alimentación complementaria.
 - 1.4. El empleador se compromete a conceder permiso de paternidad remunerado a los trabajadores universitarios en caso de nacimiento de un hijo o hija según Ley para Protección de las Familias, 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 (20) 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 (20) días hábiles a los trabajadores universitarios (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, Niña y del Adolescente con miras a la adopción. Los trabajadores universitarios a quienes se les conceda la adopción de un niño o niña gozarán también de la ayuda económica por nacimiento de hijos o hijas.
 - 1.5. Por matrimonio del trabajador universitario, quince (15) días hábiles.
 - 1.6. Por muerte de cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador universitario: diez (10) días hábiles si la muerte ocurre en jurisdicción de la misma entidad política; quince (15) días hábiles si ocurre en otra jurisdicción del territorio nacional; veinte (20) días hábiles si la muerte ocurriera en el exterior; a la cual deba trasladarse el trabajador universitario.
 - 1.7. 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.

- 1.8. Por comparecencia obligatoria ante autoridades judiciales, administrativas y legislativas, durante el tiempo que fuese necesario.
 - 1.9. Para aquellos miembros de directiva de consejos comunales para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajo comunal, previa convocatoria del consejo comunal.
 - 1.10. Para asistir a eventos, actividades, asambleas, jornadas de trabajo gremiales, sindicales, previa convocatoria de las organizaciones sindicales afiliadas a las federaciones.
 - 1.11. 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, cónyuge, concubino o concubina.
 - 1.12. Para asistir a actividades a fin de representar al país en eventos deportivos nacionales e internacionales, bien sea como atleta, entrenador, personal técnico o de apoyo.
 - 1.13. Por el tiempo necesario para asistir, en representación de su institución de educación universitaria, a eventos nacionales e internacionales educativos, científicos, deportivos y culturales.
 - 1.14. Por siniestro que afecte los bienes del trabajador universitario, hasta por diez (10) días hábiles.
 - 1.15. Las demás que señalen las leyes como permiso de concesión obligatoria.
2. Permiso no remunerado de concesión obligatoria:
 - 2.1. Para ejercer cargos de elección popular.
 - 2.2. Para ejercer cargos judiciales y diplomáticos.
 - 2.3. Cargos de directivos en instituciones de educación universitaria.
 3. Permiso de concesión obligatoria, de común acuerdo para su remuneración:
 - 3.1. Para ejercer funciones públicas relevantes en cargos de libre nombramiento y remoción de la administración pública nacional, estatal y municipal.

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 de los Seguros Sociales, 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 esta institución. En aquellos casos que por incumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo, el trabajador universitario 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 22 – 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 Única a unificar la prestación de los servicios de salud, atención en hospitalización, cirugía y maternidad en un solo sistema nacional del sector universitario, 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 universitarios y sus familiares, sin claves ni restricciones de ningún tipo, mediante la contratación de una póliza de seguros por concepto de hospitalización, cirugía y maternidad bajo las siguientes condiciones:

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, hará pública una convocatoria a licitación, la póliza en referencia tendrá las siguientes características:

1. Ampará a todos los trabajadores universitarios y a su grupo familiar
2. Cubrirá el cien por ciento (100%) de los costos y no tendrá deducible.
3. No se tomarán en cuenta enfermedades congénitas ni las preexistentes, no habrá lapsos de espera para nuevos ingresos.
4. Garantizará los reembolsos en quince (15) días continuos y las cartas aval en veinticuatro (24) horas.
5. Listado de clínicas en todo el país y la garantía por escrito de la atención en las mismas, que cuenten con la presencia de médicos internistas.
6. Clínicas pilotos que rebajarán los costos de los siniestros, traslados de ambulancia y aéreo ambulancia, a cualquier parte del país.
7. Tratamiento en ambulatorio de especialidades médicas.
8. Sin límite de edad.
9. Las federaciones participarán en forma activa con voz y voto en todo el proceso de licitación y contratación, asimismo a los representantes de las federaciones se les deberá suministrar toda la información administrativa y económica a fin de ejercer la contraloría social.
10. Los sindicatos deberán ejercer la contraloría social en la prestación del servicio.

PARÁGRAFO ÚNICO: En aquellas instituciones de educación universitaria en las que existan Institutos de Previsión Social o sus equivalentes, los mismos continuarán funcionando, sin menoscabo de los beneficios planteados en esta cláusula.

CLÁUSULA 23 – SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES

El empleador continuará garantizando la vigencia de una póliza de seguro de vida y accidentes personales, sin costo alguno para el trabajador universitario, por un monto de cien mil (100.000) bolívares.

CLÁUSULA 24 – SERVICIOS FUNERARIOS

El empleador garantiza la vigencia de un contrato de servicios funerarios con una empresa especializada en el ramo (empresas dedicadas exclusivamente a la prestación de servicios

funerarios a nivel nacional). Esta póliza cubrirá la totalidad del costo de los servicios funerarios a todos los trabajadores universitarios y su grupo familiar.

CLÁUSULA 25 – DEL RESPETO MUTUO

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

CLÁUSULA 26 – PREPARACIÓN DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO PARA LA JUBILACIÓN

El empleador se compromete en diseñar y ejecutar programas educativos de preparación situacional para la etapa de jubilación y pensión de todos los trabajadores universitarios, que cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley opten 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 universitario, con el fin de ayudarlo a comprender esta realidad. El empleador y las federaciones participarán en la ejecución de dichos programas.

CLÁUSULA 27 – EXÁMEN MÉDICO INTEGRAL

El empleador conviene en garantizar de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la realización de un (1) examen médico integral para todos los trabajadores universitarios 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 28 – JUBILACIONES, PENSIONES Y PENSIONES DE SOBREVIVIENTES

Las partes acuerdan las siguientes condiciones para la jubilación, pensión y pensión de sobreviviente del trabajador universitario en cuanto a tiempo, porcentaje, ruralidad y contaminación, según cada caso como se especifica a continuación:

JUBILACIÓN

1. Todos los trabajadores universitarios con veinticinco (25) años de servicio en la administración pública, independientemente de la edad serán jubilados con el cien por ciento (100%) de su último salario integral. Para la cuantificación del tiempo se tomarán en cuenta los años de servicios prestados en otras instituciones del estado.
2. Todos los trabajadores universitarios con veinte (20) años de servicio en la administración pública y un mínimo de diez (10) años de servicio en la institución de educación universitaria respectiva, con sesenta (60) años de edad el hombre y cincuenta y cinco (55) años de edad la mujer, serán jubilados con el cien por ciento (100%) de su último salario integral.
3. Todos los trabajadores universitarios vigilantes con veinte (20) años de servicio en las instituciones de educación universitaria, de los cuales quince (15) años hayan sido de forma ininterrumpida prestando servicio en el turno nocturno, serán jubilados independientemente de la edad con el cien por ciento (100%) de su último salario integral devengado.
4. Todos los trabajadores universitarios con quince (15) años de servicio, en la institución de educación universitaria correspondiente laborando en áreas altamente vulnerables y tóxicas que deterioren el estado físico del trabajador universitario (quienes presten sus servicios en

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

- 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), serán jubilados independientemente de la edad con el cien por ciento (100%) de su último salario integral devengado.
5. Todos los trabajadores universitarios con diez (10) o más años de servicio en las instituciones de educación universitaria tendrán derecho a una pensión de jubilación equivalente al ochenta y dos coma cinco por ciento (82,5%) de su salario.
 6. Para efectos de contabilizar los años de servicio, se sumará un año (1) por cada cuatro (4) años laborado en zonas rurales.

PENSIÓN

1. Con hasta cinco (5) años de servicio por enfermedad profesional o accidente de trabajo que implique incapacidad total, se otorgará un pago único compensatorio equivalente a un (1) año de salario integral, con una pensión del setenta y cinco por ciento (75%) del salario integral devengado.
2. Con más de 5 años y hasta 15 años de servicio por enfermedad profesional, enfermedad irreversible o accidente de trabajo que implique incapacidad total, se otorgará un pago único compensatorio equivalente a un año de salario integral, con una pensión del ochenta y cinco por ciento (85%) del último salario integral devengado.
3. Con más de 15 años de servicio por enfermedad profesional, enfermedad irreversible o accidente de trabajo que implique incapacidad total, se otorgará un pago único compensatorio equivalente a un año de salario integral con una pensión del cien por ciento (100%) del último salario integral devengado.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE

1. Los beneficiarios disfrutarán del cien por ciento (100%) del salario integral mensual, asignación por jubilación o pensión que devengara el fallecido de acuerdo con los siguientes porcentajes: el cónyuge o concubino setenta y cinco por ciento (75%), los hijos menores de 21 años y hasta 25 años si cursan estudios universitarios, veinticinco por ciento (25%). De existir los padres y de no existir cónyuge, concubino o concubina, el porcentaje será de cincuenta por ciento (50%) para los padres y cincuenta por ciento (50%) para los hijos, de no existir sino uno de los beneficiarios nombrados el otro cobrará el cien por ciento (100%).
2. Esta prima es de carácter permanente, por lo que el monto que tenían los otros beneficiarios será trasladado en cuanto lo pierdan a la persona con quien hacía vida marital o a los padres del trabajador universitario.
3. Serán beneficiarios de la pensión de sobreviviente el grupo familiar de los trabajadores universitarios, sin tomar en cuenta la antigüedad del trabajador universitario.

CLÁUSULA 29 – COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL

A partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, el empleador garantizará la inscripción y actualización de cotizaciones al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales para cada trabajador universitario de las instituciones de educación universitaria, como establece el marco jurídico en esta materia. Las instituciones de educación universitaria mantendrán vigentes los servicios de atención en salud preexistentes.

CLÁUSULA 30 – PAGO DE DEUDAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL JUBILADO

Las partes convienen en constituir una comisión paritaria, con la finalidad de revisar y gestionar ante los organismos correspondientes, el pago de las prestaciones sociales y/o diferencias (más los intereses acumulados) a los trabajadores universitarios jubilados después del 31/12/93 y a los cuales el Fondo de Prestaciones Sociales de la Administración Pública u otro organismo del estado, les haya pagado por este y cualquier otro concepto que se determine producto de las gestiones.

PARÁGRAFO ÚNICO: La comisión paritaria en un plazo de noventa (90) días a la firma de esta Convención Colectiva Única, determinará los aspectos causantes de la diferencia en el pago de prestaciones sociales causadas.

CLÁUSULA 31 – 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 traslado del trabajador universitario a su nuevo lugar de trabajo.

CLÁUSULA 32 – TRASLADO EN ÁREA RURAL O FRONTERIZA

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, a dar derecho preferencial para traslados a aquellos trabajadores universitarios, que lo soliciten y se desempeñen como tales en áreas rurales, siempre que los mismos tengan más de tres (03) años de servicio en la institución de educación universitaria.

CLÁUSULA 33 – BENEFICIO A LOS PENSIONADOS Y JUBILADOS

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única a continuar ajustando los montos de las pensiones y jubilaciones cada vez que ocurran modificaciones en las escalas de sueldos de los trabajadores universitarios al servicio de las instituciones de educación universitaria. Igualmente conviene en extender a los trabajadores universitarios jubilados y pensionados los beneficios aprobados en la presente Convención Colectiva Única, aplicando el principio de progresividad. En ningún caso se podrá desmejorar los beneficios socio-económicos de carácter contractual y legal de los trabajadores universitarios jubilados y pensionados, de conformidad al artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

CLÁUSULA 34 – HORARIO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL TURNO

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

CLÁUSULA 35 – PROTECCIÓN FÍSICA Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

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

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

de Trabajo y cualquier otra normativa legal aplicable. De igual manera se compromete a suministrar al trabajador universitario a través de este departamento 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 los trabajadores universitarios 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.

CLÁUSULA 36 – RECONOCIMIENTO AL ASCENSO DEL DIRIGENTE SINDICAL

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, a reconocer a los trabajadores universitarios 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 de los trabajadores universitarios de la Institución.

CLÁUSULA 37 – SUPLENCIAS

Las partes convienen que cuando un trabajador universitario beneficiario de la presente Convención Colectiva Única 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 a la escala de salario prevista en el tabulador y demás beneficios socioeconómicos.

CLÁUSULA 38 – DETENCIÓN POLICIAL

Se conviene que en los casos de inasistencia al trabajo por detención policial, se seguirá el procedimiento siguiente: Cuando el trabajador universitario sufre detención, el empleador le concederá permiso remunerado de hasta ocho (08) días consecutivos y le conservará el derecho al trabajo cuando el trabajador universitario no hubiera incurrido en causa que justifique su detención o sea juzgado y absuelto.

En todo caso deberá presentarse por escrito los documentos probatorios correspondientes, en un lapso que no exceda de dieciséis (16) días hábiles contados a partir de la fecha de excarcelación. El empleador en el tiempo que dure el proceso judicial, no podrá declarar el cargo como vacante.

CLÁUSULA 39 – RELACIÓN DE TRABAJO TRABAJADOR UNVIERSITARIO – EMPLEADOR

Con el propósito de preservar la paz laboral se acuerda:

1. Realizar reuniones mensuales en atención a las necesidades por servicios, entre las instituciones, federaciones y sindicatos.
2. Agotar el procedimiento de conciliación cuando se plantea alguna duda sobre la aplicación o interpretación de las cláusulas contenidas en la presente Convención Colectiva Única, las demás leyes y reglamentos vigentes. La Federación o Sindicato debe presentar por escrito el

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

asunto que constituye materia de controversia al empleador, el cual debe propiciar una respuesta en un lapso no mayor a quince (15) días continuos, de no existir respuesta o la misma no se considere adecuada, se acudirá al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, quien deberá emitir un pronunciamiento en un término que no excederá de quince (15) días continuos.

3. En caso de continuar el incumplimiento por parte del empleador, se seguirá el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no produciéndose ningún tipo de retaliación o sanción por ejercer tal derecho.
4. El empleador se compromete a no propiciar situaciones que puedan poner en peligro la integridad física, psíquica y/o moral de los trabajadores universitarios. Los trabajadores universitarios se comprometen a no dañar las instalaciones de la institución respectiva.
5. En caso de conflictos el empleador se compromete a no hacer descuentos al salario integral o ticket de alimentación a los trabajadores universitarios.
6. El empleador se obliga a no hacer descuentos ni retenciones del salario a los trabajadores universitarios, salvo los establecidos en la Ley, los ordenados judicialmente o los autorizados por el trabajador universitario.
7. Los demás sindicatos y trabajadores universitarios afiliados a esos sindicatos tendrán derecho a utilizar el recurso de solidaridad, si no se logra la solución adecuada en un plazo que no excederá de siete (07) días continuos.

CLÁUSULA 40 – ÁREA PARA CONSUMO DE ALIMENTOS

El empleador se obliga en mantener o crear un área exclusiva para el consumo de alimentos de los trabajadores universitarios, con todas las condiciones necesarias (horno micro hondas, nevera, cafetera, agua potable, mesas y sillas, etc.).

CAPÍTULO IV

CLÁUSULAS ECONÓMICAS COMUNES

CLÁUSULA 41 – AYUDAS ESPECIALES PARA TRATAMIENTOS CORRECTIVOS

El empleador conviene en pagar a todos los trabajadores universitarios, a sus ascendientes, descendientes hasta los veinticinco (25) años de edad, a los hijos con necesidades especiales sin límite de edad, a su cónyuge o concubino el cien 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.

CLÁUSULA 42 – BONO DE 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 (400) bolívares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este monto se reajustará en un veinte por ciento (20%) anualmente.

CLÁUSULA 43 – JUGUETES NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador se obliga a pagar una asignación monetaria para la adquisición de juguetes a los hijos del trabajador universitario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario del cargo del nivel I del sector obrero, por cada hijo con edad de hasta trece (13) años cumplidos al 31 de diciembre. 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 44 – FIESTA INFANTIL PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador se compromete a contribuir con los costos de la celebración de una fiesta infantil la cual se realizará en un día del mes de noviembre o diciembre de cada año. El aporte en referencia será el equivalente al cien por ciento (100%) del salario del cargo del nivel I del sector obrero por el número de hijos de los trabajadores universitarios con edad de hasta trece (13) años cumplidos al 31 de diciembre y la cantidad será aportada a cada sindicato proporcionalmente a la cantidad de hijos.

CLÁUSULA 45 – 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 de pregrado 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, según se especifica a continuación:

1. Pago del cien por ciento (100%) de la matrícula.
2. Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al quince por ciento (15%) del salario tabla correspondiente a un docente agregado a dedicación exclusiva, cuando el curso de pregrado 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.
3. Pago de un bono didáctico mensual, equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del salario tabla correspondiente a un docente agregado a dedicación exclusiva, cuando el curso de pregrado o programa de postgrado requiera la presencia permanente del participante y se realice fuera de la localidad donde vive el trabajador universitario.
 4. 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.
 5. Si el postgrado se realiza fuera del país y no requiere de presencia permanente, se le financiará el pasaje de ida y vuelta sólo al beneficiario según las veces de requerimientos establecidos para la realización de dicho postgrado.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

CLÁUSULA 46 – APOORTE PARA GASTOS POR NACIMIENTO DE HIJOS O HIJAS

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 docente 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. El trabajador universitario deberá consignar ante la dirección de recursos humanos de la institución, en un lapso no mayor de treinta (30) días continuos contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo, la partida de nacimiento del hijo o hija.

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 para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes. 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, Niña y Adolescentes con miras a la adopción.

CLÁUSULA 47 – APOORTE POR MATRIMONIO

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, en pagar un aporte del cincuenta por ciento (50%) del salario tabla de un docente en la categoría de asistente a dedicación exclusiva al trabajador universitario que contraiga matrimonio. El trabajador universitario deberá consignar dentro de los sesenta (60) días hábiles después de su matrimonio, el acta de matrimonio. Si el matrimonio es entre miembros de la comunidad universitaria, el aporte será para ambos.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador se compromete a conceder permiso remunerado por quince (15) días hábiles al trabajador universitario que contraiga matrimonio.

CLÁUSULA 48 – BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador conviene en establecer un monto mensual destinado al pago de becas para los hijos de los trabajadores universitarios, equivalente a un ocho por ciento (8%) del salario tabla de un

docente en la categoría de instructor a dedicación exclusiva, por el monto total de la nómina general de cada institución de educación universitaria, a fin de ser distribuido por el número de hijos de los trabajadores universitarios que disfrutarán de este beneficio. Asimismo, se compromete en crear una comisión integrada por los representantes de las autoridades de las instituciones de educación universitaria y las organizaciones sindicales, quienes se encargarán de la distribución de las becas mediante la consignación de documentos de estudios y el llenado de una planilla que se hará con suficiente antelación, de acuerdo a la reglamentación que establezca dicha comisión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las becas serán pagadas por nómina durante los doce (12) meses del año y su valor mensual no podrá ser inferior a cuatrocientos (400) bolívares.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El monto causado por esta cláusula deberá ser incluido en el presupuesto anual de cada institución, a fin de dar fiel cumplimiento a lo en ella establecido.

CLÁUSULA 49 – GUARDERÍA Y EDUCACION INICIAL

El empleador se obliga a instalar y mantener dentro de cada institución de educación universitaria un servicio de guardería y educación inicial para los hijos de los trabajadores universitarios desde su nacimiento hasta los siete (07) años.

PARÁGRAFO ÚNICO: En caso de que no se pueda dar cumplimiento a esta cláusula en la forma anteriormente descrita, el empleador se compromete en pagar al trabajador universitario el cien por ciento (100%) por concepto de matrícula y mensualidad. Este beneficio 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 después de haber sido inscrito el hijo del trabajador universitario, este pago se realizará hasta que culmine el año escolar.

CLÁUSULA 50 – FONDO DE VIVIENDA

El empleador ratifica el compromiso de la creación de un fondo equivalente al cinco por ciento (5%) de la nómina básica anual de cada institución de educación universitaria, destinado para adquisición, remodelación, reparación, liberación de hipotecas de la vivienda familiar o compra de terrenos. Una comisión paritaria integrada por dos (2) representantes de las instituciones de educación universitaria, dos (2) representantes de cada una de los sindicatos, administrarán los recursos de acuerdo a un reglamento que se creará para tal fin.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta deuda existe desde el año 1996, por lo tanto se adeuda el cinco por ciento (5%) correspondiente a los años 1996 hasta la fecha. En tal sentido el empleador se obliga a entregar un aporte de cuarenta millones (40.000.000) de bolívares como parte del pago correspondiente a esta deuda.

CLÁUSULA 51 – PLAN PARA LA ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS

El empleador y las federaciones convienen en crear una comisión paritaria a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 de por lo menos cinco (05) años en la institución de educación universitaria donde labora para disfrutar este beneficio.

CLÁUSULA 52 – PLAN PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS

El empleador y las federaciones convienen en crear una comisión paritaria, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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, escáner, proyectores multimedia) para mejorar el desempeño y la calidad educativa en el proceso de la enseñanza. El trabajador universitario deberá tener una antigüedad de por lo menos tres (3) años en la institución de educación universitaria donde labora para disfrutar este beneficio. Esta dotación se podrá realizar cada tres (3) años, previa solicitud del trabajador universitario.

CLÁUSULA 53 – TICKET LIBROS

El empleador conviene en pagar anualmente una asignación monetaria equivalente al 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 54 – ÚTILES ESCOLARES

El empleador se compromete en pagar un monto equivalente al cien por ciento (100%) del salario del cargo del grado V del sector obrero para la adquisición de útiles escolares para todos los hijos de los trabajadores universitarios que cursen estudios de preescolar, primaria, básica o diversificada. Este monto será entregado antes del 30 de julio de cada año. Los trabajadores universitarios deberán entregar la constancia de inscripción del alumno para disfrutar de este beneficio. Asimismo el empleador se compromete a pagar una vez al año por el mismo concepto un monto equivalente al cien por ciento (100%) del salario del cargo del grado VI del sector obrero para los hijos que estudian educación universitaria, previa presentación de la constancia de inscripción y la certificación de notas. Además la parte empleadora se compromete a otorgar anualmente a sus trabajadores universitarios, un aporte económico equivalente al cien por ciento (100%) salario del cargo del grado V del sector obrero por cada hijo, debidamente inscrito desde preescolar hasta educación universitaria o profesional, este aporte será otorgado previa presentación de la constancia de inscripción correspondiente. La misma se pagada a más tardar en el mes de julio de cada año.

CLÁUSULA 55 – ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

Las partes acuerdan, en aras de mantener el deporte y actividades culturales como fuente de recreación, de acuerdo con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica del Deporte, destinar el dos por ciento (2%) del presupuesto total anual de cada institución universitaria, para actividades deportivas y culturales de los trabajadores universitarios. Este porcentaje cubrirá gastos de traslados, alojamiento, comida, artículos deportivos, uniformes, pago de inscripción, trofeos, arbitraje y cualquier otra actividad que amerite desembolso de dinero, para la realización de eventos deportivos y culturales, nacionales, regionales o locales. El monto correspondiente a esta cláusula se entregará durante el primer trimestre de cada año.

PARÁGRAFO PRIMERO: Estos recursos serán entregados a las organizaciones sindicales afiliadas a las federaciones, de manera proporcional al número de afiliados de cada una.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los recursos necesarios para cubrir los costos generados por esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar

fiel cumplimiento a lo aquí establecido.

CLÁUSULA 56 – EXCURSIONES

Las partes acuerdan realizar una excursión anual en la que participen los trabajadores universitarios con su grupo familiar, con una duración de doce (12) días y todos los gastos serán cubiertos por el empleador. Los sindicatos en cada institución de educación universitaria escogerán, con aprobación de los trabajadores universitarios, el sitio de la excursión, el productor o representante de la empresa seleccionada tendrán que llevar los requisitos completos. La responsabilidad de esta cláusula es del empleador, quien deberá garantizar los recursos económicos necesarios para los gastos ocasionados por el proyecto (alojamiento, las comidas, transporte, traslado ida y vuelta, y cualquier otro gasto que se genere en función del proyecto). En aquellas instituciones donde los trabajadores universitarios no gozaban de este beneficio comenzarán a disfrutar de cinco (5) días de excursión en las mismas condiciones.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los recursos necesarios para cubrir los costos generados por esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar fiel cumplimiento a lo aquí estipulado.

CLÁUSULA 57 – BONO ESPECIAL DE COMPENSACIÓN AL INGRESO FAMILIAR

El empleador se obliga a continuar pagando a los trabajadores universitarios una bonificación especial como contribución al ingreso familiar, equivalente a cuarenta (40) días de salario integral y será pagado durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

PARÁGRAFO PRIMERO: En aquellas instituciones donde el beneficio sea menor a cuarenta (40) días se incrementará en diez (10) días hasta un máximo de cuarenta (40).

PARÁGRAFO SEGUNDO: En aquellas instituciones donde no exista el beneficio se iniciará con diez (10) días.

CLÁUSULA 58 – 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 laboran para las instituciones de educación universitaria. De igual manera se pagará a los directivos y representantes de las federaciones y sindicatos cuando en el ejercicio de sus funciones deban trasladarse fuera de la localidad donde laboran. La partida presupuestaria señalada no podrá ser utilizada para otros fines que los previstos en la presente cláusula, el monto de los viáticos será calculado como se indica a continuación:

Tabla de viáticos vigente a partir del depósito de la presente Convención Colectiva Única

Concepto		Monto
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)		350 Bs/Día
Alojamiento		600 Bs/Día

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

Alimentación	400 Bs/Día
Movilización en vehículo particular	2,5 Bs/Km recorrido

PARÁGRAFO ÚNICO: Los montos señalados en la tabla anterior se reajustarán en un veinte por ciento (20%) anualmente.

CLÁUSULA 59 – PRIMA POR POSTGRADO

El empleador conviene en pagar mensualmente al trabajador universitario que posean título de postgrado, una prima por postgrado, tomando como base de pago el salario normal mensual del trabajador universitario y el porcentaje respectivo al título de postgrado que posea:

Título	Porcentaje
Doctorado	25%
Maestría	20%
Especialización (incluida especialización para TSU)	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 Única, el trabajador 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 esté en correspondencia con las líneas de investigación de la institución de educación universitaria, de las necesidades propias de la institución de educación universitaria, o las que solicite la comunidad. En el caso de los trabajadores universitarios que no posean este beneficio, se harán efectivo a partir de la presentación del título de postgrado.

CLÁUSULA 60 – RECONOCIMIENTO DE LOS CINCO DÍAS ANUALES

El empleador se obliga a seguir pagando cinco (5) días de salario integral en el caso donde las instituciones de educación universitaria cuyo sistema de pago sea quincenal o mensual. Dichos días serán pagados conjuntamente con la bonificación de fin de año.

PARÁGRAFO ÚNICO: Cuando sea año bisiesto, el empleador se compromete a pagar seis (6) días.

CLÁUSULA 61 – TICKET ALIMENTARIO

El empleador conviene en pagar mensualmente el beneficio de ticket alimentario a todos los trabajadores de las instituciones de educación universitaria, en base a treinta (30) días por el valor de una (1) unidad tributaria vigente. Por cada seis (06) horas de trabajo se pagará un (01) ticket de alimentación, este beneficio será honrado a todos los trabajadores universitarios.

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: Los trabajadores universitarios que ocupen cargos de oficiales de seguridad y los supervisores de seguridad, cobrarán treinta (30) tickets mensuales.

PARÁGRAFO TERCERO: Este beneficio quedará vigente y no se retirará en caso de permisos remunerados de concesión obligatoria, licencia sabática, licencia para estudios, permiso pre y post natal, reposo médico, licencias gremiales, en periodos vacacional, los días de disfrute navideños,

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

sábados, domingos, días feriados, carnavales e incluyendo la semana santa completa y días de asueto por decretos del Gobierno Nacional, Estatal o Municipal.

CLÁUSULA 62 – BONO SALUD O FAMILIAR

El empleador pagará mensualmente al trabajador universitario jubilado, pensionado y al sobreviviente, un monto mensual en dinero equivalente al valor del ticket de alimentación del trabajador universitario activo, y en las mismas condiciones.

CLÁUSULA 63 – PRIMA GEOGRÁFICA

El empleador conviene a partir de la firma de la presente Convención Colectiva Única 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 ubicadas en dichas áreas, equivalente al veinte por ciento (20%) del salario tabla de un docente 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. 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 64 – AUMENTO DE LAS TABLAS GENERALES DE SUELDOS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Se establece un ajuste sobre los valores de las tablas salariales de los trabajadores universitarios que laboran en las instituciones de educación universitaria, y un ajuste de la pensión de jubilación para los trabajadores universitarios jubilados, equivalente a veintisiete por ciento (27%) para el año 2009, cuarenta por ciento (40%) para el año 2010, cuarenta por ciento (40%) para el año 2011, cuarenta por ciento (40%) para el año 2012 y treinta por ciento (30%) para el año 2013, con sus respectivas incidencias. Incluye 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**

	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%
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	2.139,00	2.716,53	1.707,00	2.167,89	854,00	1.084,58	26,00	33,02
INSTRUCTOR	2.382,00	3.025,14	1.912,00	2.428,24	957,00	1.215,39	33,00	41,91
ASISTENTE	2.868,00	3.642,36	2.209,00	2.805,43	1.105,00	1.403,35	38,00	48,26
AGREGADO	3.453,00	4.385,31	2.552,00	3.241,04	1.277,00	1.621,79	43,00	54,61
ASOCIADO	4.224,00	5.364,48	2.972,00	3.774,44	1.486,00	1.887,22	49,00	62,23
TITULAR	5.166,00	6.560,82	3.461,00	4.395,47	1.730,00	2.197,10	57,00	72,39

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%	Año 2009	27,00%
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	1.867,00	2.371,09	1.530,00	1.943,10	766,00	972,82	23,00	29,21
II	2.139,00	2.716,53	1.707,00	2.167,89	854,00	1.084,58	26,00	33,02
III	2.449,00	3.110,23	1.905,00	2.419,35	953,00	1.210,31	29,00	36,83
IV	2.805,00	3.562,35	2.126,00	2.700,02	1.063,00	1.350,01	33,00	41,91
V	3.214,00	4.081,78	2.371,00	3.011,17	1.186,00	1.506,22	36,00	45,72

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

	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
AUX. DOCENTE	2.716,53	3.803,14	2.167,89	3.035,05	1.084,58	1.518,41	33,02	46,23
INSTRUCTOR	3.025,14	4.235,20	2.428,24	3.399,54	1.215,39	1.701,55	41,91	58,67
ASISTENTE	3.642,36	5.099,30	2.805,43	3.927,60	1.403,35	1.964,69	48,26	67,56
AGREGADO	4.385,31	6.139,43	3.241,04	4.537,46	1.621,79	2.270,51	54,61	76,45
ASOCIADO	5.364,48	7.510,27	3.774,44	5.284,22	1.887,22	2.642,11	62,23	87,12
TITULAR	6.560,82	9.185,15	4.395,47	6.153,66	2.197,10	3.075,94	72,39	101,35

	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%	Año 2010	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
I	2.371,09	3.319,53	1.943,10	2.720,34	972,82	1.361,95	29,21	40,89
II	2.716,53	3.803,14	2.167,89	3.035,05	1.084,58	1.518,41	33,02	46,23
III	3.110,23	4.354,32	2.419,35	3.387,09	1.210,31	1.694,43	36,83	51,56
IV	3.562,35	4.987,29	2.700,02	3.780,03	1.350,01	1.890,01	41,91	58,67
V	4.081,78	5.714,49	3.011,17	4.215,64	1.506,22	2.108,71	45,72	64,01

**TABLA DE SALARIO MENSUAL
DEL PERSONAL DOCENTE DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN
TABLA VIGENTE A PARTIR DEL 01-01-2011**

	Año 2011	40,00%	Año 2011	27,00%	Año 2011	27,00%	Año 2011	27,00%
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	3.803,14	5.324,40	3.035,05	4.249,06	1.518,41	2.125,78	46,23	64,72
INSTRUCTOR	4.235,20	5.929,27	3.399,54	4.759,35	1.701,55	2.382,16	58,67	82,14

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

ASISTENTE	5.099,30	7.139,03	3.927,60	5.498,64	1.964,69	2.750,57	67,56	94,59
AGREGADO	6.139,43	8.595,21	4.537,46	6.352,44	2.270,51	3.178,71	76,45	107,04
ASOCIADO	7.510,27	10.514,38	5.284,22	7.397,90	2.642,11	3.698,95	87,12	121,97
TITULAR	9.185,15	12.859,21	6.153,66	8.615,12	3.075,94	4.306,32	101,35	141,88

	Año 2011	40,00%	Año 2011	40,00%	Año 2011	40,00%	Año 2011	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	3.319,53	4.647,34	2.720,34	3.808,48	1.361,95	1.906,73	40,89	57,25
II	3.803,14	5.324,40	3.035,05	4.249,06	1.518,41	2.125,78	46,23	64,72
III	4.354,32	6.096,05	3.387,09	4.741,93	1.694,43	2.372,21	51,56	72,19
IV	4.987,29	6.982,21	3.780,03	5.292,04	1.890,01	2.646,02	58,67	82,14
V	5.714,49	8.000,29	4.215,64	5.901,89	2.108,71	2.952,19	64,01	89,61

**TABLA DE SALARIO MENSUAL
DEL PERSONAL DOCENTE DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN
TABLA VIGENTE A PARTIR DEL 01-01-2012**

	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
AUX. DOCENTE	5.324,40	7.454,16	4.249,06	5.948,69	2.125,78	2.976,09	64,72	90,61
INSTRUCTOR	5.929,27	8.300,98	4.759,35	6.663,09	2.382,16	3.335,03	82,14	115,00
ASISTENTE	7.139,03	9.994,64	5.498,64	7.698,10	2.750,57	3.850,79	94,59	132,43
AGREGADO	8.595,21	12.033,29	6.352,44	8.893,41	3.178,71	4.450,19	107,04	149,85
ASOCIADO	10.514,38	14.720,13	7.397,90	10.357,06	3.698,95	5.178,53	121,97	170,76
TITULAR	12.859,21	18.002,89	8.615,12	12.061,17	4.306,32	6.028,84	141,88	198,64

	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%	Año 2012	40,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
I	4.647,34	6.506,27	3.808,48	5.331,87	1.906,73	2.669,42	57,25	80,15
II	5.324,40	7.454,16	4.249,06	5.948,69	2.125,78	2.976,09	64,72	90,61
III	6.096,05	8.534,47	4.741,93	6.638,70	2.372,21	3.321,09	72,19	101,06
IV	6.982,21	9.775,09	5.292,04	7.408,85	2.646,02	3.704,43	82,14	115,00
V	8.000,29	11.200,40	5.901,89	8.262,65	2.952,19	4.133,07	89,61	125,46

**TABLA DE SALARIO MENSUAL
DEL PERSONAL DOCENTE DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN**

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

TABLA VIGENTE A PARTIR DEL 01-01-2013

	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
AUX. DOCENTE	7.454,16	10.435,82	5.948,69	8.328,17	2.976,09	4.166,52	90,61	126,85
INSTRUCTOR	8.300,98	11.621,38	6.663,09	9.328,33	3.335,03	4.669,04	115,00	161,00
ASISTENTE	9.994,64	13.992,49	7.698,10	10.777,34	3.850,79	5.391,11	132,43	185,40
AGREGADO	12.033,29	16.846,61	8.893,41	12.450,78	4.450,19	6.230,27	149,85	209,79
ASOCIADO	14.720,13	20.608,19	10.357,06	14.499,89	5.178,53	7.249,94	170,76	239,06
TITULAR	18.002,89	25.204,05	12.061,17	16.885,64	6.028,84	8.440,38	198,64	278,09

	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%	Año 2013	30,00%
CATEGORIA ACADEMICA	D.E (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	T.C (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	M.T. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)	COSTO H. (Bs./mes)	D.E (Bs./mes)
I	6.506,27	9.108,78	5.331,87	7.464,61	2.669,42	3.737,19	80,15	112,21
II	7.454,16	10.435,82	5.948,69	8.328,17	2.976,09	4.166,52	90,61	126,85
III	8.534,47	11.948,26	6.638,70	9.294,17	3.321,09	4.649,53	101,06	141,49
IV	9.775,09	13.685,12	7.408,85	10.372,40	3.704,43	5.186,20	115,00	161,00
V	11.200,40	15.680,57	8.262,65	11.567,71	4.133,07	5.786,29	125,46	175,64

TABLA DE SALARIO MENSUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

	2009	2010	2011	2012	2013	
Ubicación	2008	27,00%	40%	40,00%	40%	30,00%
Apoyo Administrativo						
201	965	1.225,55	1.715,77	2.402,08	3.362,91	4.371,78
202	1.032,55	1.311,34	1.835,87	2.570,22	3.598,31	4.677,81
203	1.104,83	1.403,13	1.964,39	2.750,14	3.850,19	5.005,25
204	1.182,17	1.501,35	2.101,89	2.942,65	4.119,71	5.355,62
205	1.264,92	1.606,45	2.249,02	3.148,63	4.408,09	5.730,51
206	1.353,46	1.718,90	2.406,46	3.369,04	4.716,65	6.131,65
Técnico						
301	1.264,92	1.606,45	2.249,02	3.148,63	4.408,09	5.730,51
302	1.353,46	1.718,90	2.406,46	3.369,04	4.716,65	6.131,65
303	1.448,20	1.839,22	2.574,91	3.604,87	5.046,82	6.560,87
304	1.549,58	1.967,97	2.755,15	3.857,21	5.400,10	7.020,13

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

305	1.658,05	2.105,72	2.948,01	4.127,22	5.778,10	7.511,54
306	1.774,11	2.253,12	3.154,37	4.416,12	6.182,57	8.037,34
Profesional						
401	1.898,30	2.410,84	3.375,18	4.725,25	6.615,35	8.599,96
402	2.031,18	2.579,60	3.611,44	5.056,02	7.078,43	9.201,95
403	2.173,36	2.760,17	3.864,24	5.409,94	7.573,92	9.846,09
404	2.325,50	2.953,39	4.134,74	5.788,64	8.104,09	10.535,32
405	2.488,29	3.160,12	4.424,17	6.193,84	8.671,38	11.272,79
406	2.662,47	3.381,33	4.733,86	6.627,41	9.278,37	12.061,88
407	2.848,84	3.618,02	5.065,23	7.091,33	9.927,86	12.906,22
408	3.048,26	3.871,29	5.419,80	7.587,72	10.622,81	13.809,65
409	3.261,63	4.142,28	5.799,19	8.118,86	11.366,41	14.776,33

PRIMAS DE TÉCNICOS Y PROFESIONAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

TÉCNICO SUPERIOR	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CATEGORÍA		27%	40%	40%	40%	30%
I	256	325,12	455,17	637,24	892,13	1.159,77
II	285	361,95	506,73	709,42	993,19	1.291,15
III	319	405,13	567,18	794,05	1.111,68	1.445,18
IV	360	457,20	640,08	896,11	1.254,56	1.630,92
V	413	524,51	734,31	1.028,04	1.439,26	1.871,03

PROFESIONAL	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CATEGORÍA		27%	40%	40%	40%	30%
I	320	406,40	568,96	796,54	1.115,16	1.449,71
II	355	450,85	631,19	883,67	1.237,13	1.608,27
III	398	505,46	707,64	990,70	1.386,98	1.803,08
IV	450	571,50	800,10	1.120,14	1.568,20	2.038,65
V	516	655,32	917,45	1.284,43	1.798,20	2.337,66

TABLA DE SALARIO MENSUAL DEL PERSONAL OBRERO

Nivel	Año 2008	2009	2010	2011	2012	2013

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

		Inter escala	27%	40%	40%	40%	30%
I	898	7%	1.140,46	1.596,64	2.235,30	3.129,42	4.068,25
II	961	7%	1.220,47	1.708,66	2.392,12	3.348,97	4.353,66
III	1.028	7%	1.305,56	1.827,78	2.558,90	3.582,46	4.657,19
IV	1.100	7%	1.397,00	1.955,80	2.738,12	3.833,37	4.983,38
V	1.178	7%	1.496,06	2.094,48	2.932,28	4.105,19	5.336,75
VI	1.260	7%	1.600,20	2.240,28	3.136,39	4.390,95	5.708,23
VII	1.348	7%	1.711,96	2.396,74	3.355,44	4.697,62	6.106,90

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 las federaciones para el ajuste salarial, en el primer trimestre del año.

CLÁUSULA 65 – PRIMA DE SOCIALIZACIÓN FAMILIAR

El empleador conviene en establecer una prima mensual del cuarenta por ciento (40%) del salario tabla de un docente agregado a dedicación exclusiva y la cobrarán todos los trabajadores universitarios que tengan por lo menos un hijo. Esta prima formará parte del salario integral y será de carácter permanente y no se perderá bajo ningún concepto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este beneficio sustituirá a la prima por hijos, ya que representa un mejor beneficio para los trabajadores universitarios.

CLÁUSULA 66 – PRIMA PERMANENTE PARA LA ATENCIÓN DE HIJOS Y FAMILIARES CON NECESIDADES ESPECIALES

El empleador se obliga a pagar un monto mensual equivalente al cien por ciento (100%) del salario del cargo del nivel I del sector obrero, como aporte para la atención de los hijos del trabajador universitario en condiciones especiales sin límite de edad, previa presentación del correspondiente informe médico certificado que acredite la condición especial del beneficiario.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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, Niña 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, Niña y del Adolescente con miras a la adopción.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este beneficio se extenderá para la atención de un familiar minusválido, con disfunción neurovegetativa o con alzheimer, sobre el cual el trabajador universitario ejerza la tutela legal debidamente comprobada. Este beneficio tiene carácter salarial.

CLÁUSULA 67 – PRIMA POR HOGAR

El empleador se compromete a seguir pagando a todos los trabajadores universitarios el valor monetario equivalente al setenta por ciento (70%) del salario del cargo del grado V del sector obrero por concepto de prima por hogar. Esta prima formará parte del salario integral y será de carácter

permanente. Cuando ambos cónyuges trabajen para el mismo empleador este beneficio se pagará a los dos. Igualmente se acuerda que las primas de carácter familiar existentes diferentes a la prima por hogar se mantendrán.

CLÁUSULA 68 – PRIMA POR ANTIGÜEDAD

El empleador se obliga a continuar pagando una prima mensual de antigüedad a los trabajadores universitarios equivalente al tres por ciento (3%) del salario normal del trabajador universitario, multiplicado por los años de servicio. Esta prima forma parte del salario integral, será de carácter permanente y crecerá por años de servicio en proporción al salario integral. Asimismo el monto de esta prima no podrá ser disminuido por ningún concepto.

CLÁUSULA 69 – BONO VACACIONAL

El empleador se obliga a pagar un bono vacacional equivalente a ciento veinte (120) días de salario integral a todos los trabajadores universitarios, incluyendo a los 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 universitarios que hayan laborado menos de seis (6) meses se les pagará de manera fraccionada. Este bono se calculará conforme al resultado de llevar todos los componentes del salario integral anual a salario diario y multiplicarlo por los días a pagar; al cálculo de dicho bono se le suma la alícuota del bono de fin de año inmediatamente anterior, de acuerdo a la definición contemplada en esta Convención Colectiva Única, bajo ningún concepto se aplicará deducción a dicha alícuota. Deberá ser pagado en su totalidad 15 días antes de su disfrute. A los trabajadores universitarios jubilados, pensionados, incapacitados y sobrevivientes, se pagará un bono recreacional equivalente a ciento veinte (120) días de su asignación mensual. Debe ser calculado y pagado de igual manera que a los trabajadores universitarios activos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando la resolución 237 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, cualquier porcentaje que haya sido aplicado y haya desmejorado el concepto social y disminuya el monto a percibir será revisado y pagada la diferencia existente a cada trabajador universitario desde el año 2001.

CLÁUSULA 70 – BONO DE FIN DE AÑO

El empleador se obliga a pagar un bono de fin de año equivalente a ciento veinte (120) días de salario integral a los trabajadores universitarios, incluyendo a los 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 universitarios que hayan laborado menos de seis (6) meses se les pagará de manera fraccionada. Este bono se calculará conforme al resultado de llevar todos los componentes del salario integral anual a salario diario y multiplicarlo por los días a pagar; al cálculo de dicho bono se le suma la alícuota del bono vacacional o de recreación inmediatamente anterior, de acuerdo a la definición contemplada en esta Convención Colectiva Única, bajo ningún concepto se aplicará deducción a dicha alícuota. Deberá ser pagado completo durante la primera quincena del mes de noviembre.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando la resolución 237 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, cualquier porcentaje que haya sido aplicado y haya desmejorado el concepto social y disminuya el monto a percibir será revisado y pagada la diferencia existente a cada trabajador universitario desde el año 2001.

CLÁUSULA 71 – PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

El empleador a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, conviene en pagar a los trabajadores universitarios la prestación de antigüedad igual a sesenta (60) días del último salario integral devengado, multiplicado por la cantidad de años de servicio en la administración pública. Cualquier distorsión será corregida por la presente redacción y las deudas producidas o que se produzcan serán pagadas en un plazo no mayor a un (1) año. Todas las prestaciones sociales pagadas serán revisadas mediante una comisión paritaria creada al efecto con el objeto de verificar el correcto pago de las mismas. El pago no efectuado en el tiempo establecido de esta cláusula generará intereses de mora de conformidad con el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

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 la Ley Orgánica del Trabajo, éste se les considerará 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.

CLÁUSULA 72 – 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. Asimismo el empleador conviene en pagar en un lapso no mayor de un (1) año los intereses de prestaciones sociales acumulados incluyendo a los trabajadores universitarios retirados por cualquier causa. Dichos intereses deben estar reflejados en el plan operativo anual institucional. El retardo en los pagos de los mismos será compensado con nuevos intereses de acuerdo a la tasa activa establecida por el Banco Central de Venezuela. Todos los pagos por estos conceptos serán revisados a partir del año 1997, se creará una comisión paritaria, que se deberá instalar en un plazo de noventa (90) días después de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, con el objeto de verificar el pago correcto de los mismos.

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 contraloría social a sus propias prestaciones sociales. Asimismo, garantizará la entrega en físico del recibo del pago de dichos intereses a cada trabajador universitario.

CLÁUSULA 73 – ADELANTO DE PRESTACIONES SOCIALES

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria se compromete a destinar un siete por ciento (7%) de la nómina total anual de cada institución de educación universitaria para adelantos de prestaciones sociales de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento para la adquisición o remodelación de vivienda, pago de hipotecas, gastos de educación de los hijos e hijas y gastos médicos.

PARÁGRAFO ÚNICO: A los efectos de la distribución del monto presupuestado de la presente cláusula, se designará una comisión paritaria entre el empleador y las federaciones, la cual se instalará en un lapso no mayor a los treinta (30) días de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva Única y velará por la distribución equitativa del referido monto.

CLÁUSULA 74 – 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 normal mensual, bonos y demás beneficios devengado por el trabajador universitario.

CLÁUSULA 75 – APORTE A LAS CAJAS DE AHORROS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

El empleador conviene en mantener como aporte al ahorro de los trabajadores universitarios la cantidad equivalente al diez por ciento (10%) del salario normal mensual devengado por el trabajador universitario. Esta cantidad debe ser depositada mensualmente en las cajas de ahorro respectiva de cada institución de educación universitaria. El trabajador universitario deberá ahorrar igualmente diez por ciento (10%) de su salario normal mensual.

CLÁUSULA 76 – PRIMA POR EFICIENCIA Y ASIDUIDAD

El empleador se compromete a otorgar una prima por eficiencia y asiduidad a través de dos (02) evaluaciones anuales a cada trabajador universitario tomando como base primordial la eficiencia y asiduidad en el desempeño de sus labores. Para el cumplimiento de esta cláusula se establecerá un comité de evaluación paritario en cada institución de educación universitaria integrado por la parte empleadora y las representaciones sindicales respectivas. El empleador se compromete conjuntamente con las federaciones a elaborar el sistema de evaluación nacional en un lapso no mayor de noventa (90) días continuos contados a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única. Dicha evaluación debe ser aplicada en igualdad de condiciones en todas las instituciones de educación universitaria. Los recursos causados por esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar fiel cumplimiento a esta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta prima de eficiencia y asiduidad será homologada al monto máximo que se paga a nivel nacional en las instituciones de educación universitaria y no debe existir diferencia entre una y otra institución, ni debe ser inferior al monto pagado en el año inmediatamente anterior. Se tomará como base inicial aquella institución universitaria que pague este beneficio en mejores condiciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los directivos de los sindicatos y directivos de las federaciones gozarán obligatoriamente de este beneficio.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de aquellas instituciones de educación universitaria donde existan mejores beneficios se aplicará el más favorable para el trabajador universitario.

CLÁUSULA 77 – CONTRIBUCIÓN PARA EL DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO (DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OBRERO)

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única en destinar anualmente la cantidad resultante de multiplicar doscientos bolívares (200 Bs.) por cada trabajador universitario para la celebración del 5 de Diciembre "Día del Profesor Universitario", 19 de marzo "Día del Trabajador Administrativo y Obrero", respectivamente. Dicho monto se incrementará

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

en un veinte por ciento (20%) anual durante la vigencia de la presente Convención Colectiva Única. La programación y celebración de dicho día será responsabilidad de cada sindicato.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador se compromete a entregar estos recursos en los dos primeros meses del año para los sindicatos de trabajadores universitarios administrativos y obreros; y para los sindicatos de trabajadores universitarios docentes se debe entregar en el tercer trimestre del año.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En aquellas instituciones de educación universitaria donde exista más de una organización sindical, este beneficio será distribuido de manera proporcional en relación a la cantidad de trabajadores universitarios afiliados.

CLÁUSULA 78 – SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única a suministrar a los trabajadores universitarios el 100% del costo de los medicamentos que requieran, previo informe médico y calificación por la Oficina de Medicina Ocupacional del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o propias de cada institución de educación universitaria.

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 al trabajador universitario.

CLÁUSULA 79 – HONOR AL MÉRITO

El empleador se obliga a reconocer y premiar la prestación del servicio en base a la antigüedad de los trabajadores universitarios activos, otorgando los siguientes reconocimientos y bonos, según se especifica:

Años de servicio	Se otorga	Bono
5 años	Botón de bronce	50% Salario Normal del trabajador universitario
10 años	Botón de Bronce con circón	75% Salario Normal del trabajador universitario
15 años	Botón de Plata	100% Salario Normal del trabajador universitario
20 años	Botón de Plata con circón	125% Salario Normal del trabajador universitario
25 años	Botón de Oro	150% Salario Normal del trabajador universitario
30 años	Botón de Oro con circón	175% Salario Normal del trabajador universitario

CLÁUSULA 80 – PRIMA POR CARGO

El empleador se obliga a pagar a los trabajadores universitarios que ocupen cargos de jefaturas y supervisión en las instituciones de educación universitaria, una prima mensual de carácter salarial, según la siguiente tabla:

NIVELES	Actual	Años				
		2009	2010	2011	2012	2013
			27,00%	40%	40%	40%
	(Bs/Mes)	(Bs/Mes)	(Bs/Mes)	(Bs/Mes)	(Bs/Mes)	(Bs/Mes)
Rector o equivalente	1.013,00	1.286,51	1.801,11	2.521,56	3.530,18	4.589,24

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

Vice-rector o equivalente	608,00	772,16	1.081,02	1.513,43	2.118,81	2.754,45
Jefe de división o equivalente	327,00	415,29	581,41	813,97	1.139,56	1.481,42
Jefe de departamento o equivalente	197,00	250,19	350,27	490,37	686,52	892,48
Jefe de área o equivalente	139,00	176,53	247,14	346,00	484,40	629,72
Jefe de coordinación, unidad o equivalente	100,00	127,00	177,80	248,92	348,49	453,03
Jefe de sección, taller o equivalente	80,00	101,60	142,24	199,14	278,79	362,43
Supervisor o equivalente	80,00	101,60	142,24	199,14	278,79	362,43

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CAPÍTULO V

CLÁUSULAS COMUNES DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ADMINISTRATIVOS Y OBREROS

CLÁUSULA 81 – DISFRUTE DE VACACIONES

El empleador se compromete a conceder a los trabajadores universitarios administrativos y obreros, un disfrute vacacional remunerado de cuarenta y cinco (45) días hábiles anuales en el período de vacaciones colectivas de cada Institución de educación universitaria, 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 universitario. El Empleador conviene en mantener vigentes los asuetos remunerados preexistentes.

CLÁUSULA 82 – PERMISO AL TRABAJADOR UNIVERSITARIO PARA REALIZAR ESTUDIOS

El empleador otorgará permisos para realizar estudios de bachillerato y universitarios de pregrado y postgrado en el sistema de educación universitaria hasta un máximo de quince (15) horas semanales. 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. El jefe o 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dichos permisos deben ser pertinentes con el objetivo de las instituciones de educación universitaria y sólo se otorgarán cuando el horario de estudio coincida con el horario de trabajo. El trabajador universitario debe demostrar que los estudios no pueden cursarse en horarios diferentes a la jornada 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 aprobatorio de trabajador universitario administrativo beneficiado.

CLÁUSULA 83 – PERMISOS REMUNERADOS PARA FUNCIONES DOCENTES, DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE VINCULACIÓN SOCIAL

El empleador otorgará permisos remunerados a los trabajadores universitarios, 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 de educación 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.

CLÁUSULA 84 – PASANTÍAS Y TESIS DE GRADO

El empleador se compromete a conceder permiso remunerado a los trabajadores universitarios administrativos y obreros que deban realizar pasantía por el tiempo que esta dure. Este permiso

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

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. Este permiso podrá ser prorrogado por tres meses, en caso de ser necesario y previa presentación de los recaudos probatorios.

CLÁUSULA 85 – CONDICIONES DE TRABAJO

El empleador se compromete a no ordenar a los trabajadores universitarios la ejecución de labores distintas a las señaladas específicamente en el Manual de Cargos. Todas las instrucciones dadas al trabajador universitario deben ser por escrito:

1. Salvo que por prescripción médica comprobada sea necesario el cambio de tareas en cuyo caso podrá ser reubicado en un cargo acorde con su capacidad física, no podrá establecerse desmejora en su salario integral.
2. A no propiciar traslados inconsultos, salvo los casos de mejora salarial o habitacional,
3. A no propiciar cambio intempestivos de horarios o a no imponer los mismos.
4. Asimismo ajustarse a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

CLÁUSULA 86 – DERECHO PREFERENTE AL CARGO

Los trabajadores universitarios que laboren por más de un mes al servicio de las instituciones de educación universitaria gozarán de estabilidad en el trabajo según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento. Igualmente, en caso de suplencias que excedan tres (3) meses; el suplente tendrá derecho a ocupar el cargo que se trate, cumpliendo con la Cláusula 120 de la presente Convención Colectiva Única, en caso de quedar este vacante.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el empleador se obliga a normalizar en las instituciones de educación universitaria, todos aquellos casos donde existan contratados, medio tiempo, eventuales y tercerizados 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 universitario establecidas en el Manual de Cargos. Mientras estos trabajadores universitarios no pasen a la nómina ordinaria de las instituciones de educación universitaria, serán beneficiarios de todas las cláusulas de la presente Convención Colectiva Única.

CLÁUSULA 87 – SERVICIO MILITAR

El empleador conviene para el caso de que alguno de sus trabajadores universitarios administrativos u obreros 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. Asimismo, el empleador se obliga a: 1) Reincorporar al trabajador universitario administrativo u obrero a su puesto de trabajo en las mismas condiciones, cuando no sea admitido en el servicio militar y regrese a la institución de educación universitaria en un lapso no mayor de ocho (08) días continuos y presentando la documentación probatoria respectiva. 2) Pagar las prestaciones sociales

correspondientes, previa presentación de la documentación probatoria de que ha sido admitido, si así lo solicitase el interesado. 3) Para el efecto de la reincorporación se evaluarán las credenciales de capacitación que haya obtenido el trabajador universitario administrativo u obrero en el servicio militar, a los fines de su promoción a un cargo cónsono con su capacidad.

CAPÍTULO VI

CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DOCENTES

CLÁUSULA 88 – 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 2013-2019. 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. Asimismo, 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 89 – 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. 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 y Tecnología 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.

CLÁUSULA 90 – 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 lapso de dos periodos académicos, al término de éstos, el empleador se obliga a la apertura del respectivo concurso de oposición.

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

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

instituciones de educación universitaria en condiciones de igualdad y de justicia.

CLÁUSULA 91 – CLASIFICACIÓN INICIAL

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

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

CLÁUSULA 92 – 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 Reglamento de Ingreso, Ascenso, Ubicación, Permanencia y Egreso de los Institutos y Colegios Universitarios vigente y a los existentes en las universidades nacionales.

CLÁUSULA 93 – 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 94 – DE LOS ASCENSOS PARA CAMBIOS DE CATEGORÍA

El empleador conviene, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 2013 – 2019. Los requisitos que ha de cumplir el Personal Docente, de Investigación y Extensión para iniciar dicho trámite son:

1. Haber acumulado el tiempo necesario 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 95 – 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 96 – 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.

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

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 Única.

CLÁUSULA 97 – 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 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 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:
 - 3.1. Si la hora de clase tiene una duración exacta de sesenta (60) minutos, se computará cada hora de clase a razón de una hora y media (1,5 horas) de trabajo normal.
 - 3.2. Si la hora de clase tiene una duración menor de sesenta (60) minutos, se sumarán los minutos de las actividades de aula y cada sesenta (60) minutos se computarán a razón de una hora y media (1,5) de clase efectiva.
 4. En caso de actividades docentes sábados y domingos en Horario Diurno, se aplicará una de las siguientes alternativas:
 - 4.1. Si el día laborado es el sábado se computará cada hora académica de clase a razón de una y media horas (1,5 horas).
 - 4.2. Si el día laborado es el domingo se computará cada hora académica de clase a razón de dos horas (2 horas).

CLÁUSULA 98 – RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE

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

1. En clase teórica hasta un máximo de treinta (30) estudiantes por aula
2. En clase teórica-práctica hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad
3. En clase desarrollada en laboratorios, hasta un máximo de dieciséis (16) estudiantes por laboratorio
4. En clase de taller hasta un máximo de dieciséis (16) estudiantes por Taller
5. En clase de trabajo de campo hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad
6. En clase de trabajo dirigido hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad
7. En clase de práctica deportiva hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por Sección
8. En pasantías industriales hasta un máximo de ocho (08) estudiantes por Profesor.
9. 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 la estipulación anterior (8), y en cuyo caso puede ser de mutuo acuerdo con el docente.
10. En clases especiales de extensión universitaria (música, teatro, danza y afines) hasta un máximo de veinte (20) estudiantes por actividad.

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

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 99 – 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 Académicos, 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 100 – 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 período 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 101 - RECONOCIMIENTO AL PROFESOR UNIVERSITARIO EN SU DÍA

Con motivo del día del Profesor Universitario el empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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

I CONVENCION COLECTIVA UNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

público y nacional, y el mismo se simbolizará con la entrega de un botón y certificado.

CLÁUSULA 102 – ORDEN "27 DE JUNIO"

El empleador establecerá, a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 103 – ORDEN "ANDRÉS BELLO"

El empleador establecerá a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 Única 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 104 – 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 universitario aportará un tres por ciento (3%) por este concepto y otro tres por ciento (3%) para salud.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 105 – 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 trabajo 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 la cual 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. Podrán desempeñar cargos remunerados que sean de libre nombramiento y remoción.

CLÁUSULA 106 – ASISTENCIA INTEGRAL AL PERSONAL JUBILADO, PENSIONADO Y/O DISCAPACITADO

El empleador conviene en otorgar a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de las instituciones de educación universitaria en condición de Jubilados y Pensionados por Discapacidad, 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 diez por ciento (10%) 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 devengada, 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 107 – OTRAS CLÁUSULAS APLICABLES AL PERSONAL JUBILADO Y/O PENSIONADO

El empleador acuerda con la FENASINPRES, la aplicación de todas las cláusulas de esta Convención Colectiva Única 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 108 – 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

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

investigación de la institución de educación universitaria, como se especifica a continuación:

1. Se le otorgará permiso o licencia remunerada del cien por ciento (100%) de su horario laboral, cuando los estudios requieran la presencia permanente del participante durante los días hábiles del calendario académico oficial de las instituciones de educación universitaria, por el lapso de duración del curso o programa establecido por la Institución o Universidad que lo dicte.
2. Se le otorgará descarga de un cincuenta por ciento (50%) de su horario de aula de clase y de un cincuenta por ciento (50%) de su horario de permanencia durante los días hábiles del calendario académico oficial de las instituciones de educación universitaria, cuando dichos estudios no requieran la presencia permanente del participante y éste tome la carga máxima crediticia del lapso académico que tiene establecida la Institución o Universidad que dicte el curso o estudio de pregrado o postgrado.

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.

PARÁGRAFO 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.

CLÁUSULA 109 – 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 Única, presentará el programa de actividades deportivas y culturales en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva Única.

CLÁUSULA 110 – PLAN NACIONAL DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única en aportar los recursos necesarios para la ejecución del Plan Nacional Anual de Recreación y Turismo Social para los trabajadores universitarios docentes de los Institutos, y Colegios Universitarios y Universidades Politécnicas Territoriales, incluyendo a los trabajadores universitarios 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 salario del cargo 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. En este plan el beneficiario puede incluir a su pareja y hasta cuatro (4) descendientes.

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

CLÁUSULA 111 – DELEGACIÓN DE FACULTADES AL GREMIO DE DOCENTES JUBILADOS

El empleador conviene en reconocer cualquier poder o autorización que la FENASINPRES otorgue a la Federación Nacional Asociaciones de Profesores Jubilados y Pensionados de Institutos y Colegios Universitarios y Universidades, 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 VII

CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

CLÁUSULA 112 – 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 universitarios administrativos, de las instituciones de educación universitaria. Este proyecto será elevado a la consideración de la Asamblea Nacional para efectos de su discusión y su debida aprobación con rango de Ley.

CLÁUSULA 113 – SISTEMA DE DESARROLLO DE CARRERA

El empleador y las federaciones acuerdan elaborar en un plazo máximo de noventa (90) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva Única, una propuesta única consensuada en un sistema de carrera y un tabulador de salarios que sustituya a los manuales de cargos y tabuladoras 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 2013 - 2019, 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 paritaria integrada por miembros de cada parte, expertos en el área, que debe presentar la propuesta dentro del lapso acordado.

PARÁGRAFO 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.

CLÁUSULA 114 – 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 06:00 p.m. 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 universitarios administrativos será de un máximo de 35 horas semanales.

CLÁUSULA 115 – PRIMA POR GRADO ACADÉMICO PARA TRABAJADORES NO CLASIFICADOS

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

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

de técnico superior universitario y se encuentren ocupando un cargo de nivel de apoyo administrativo. Igualmente pagará el 16% del monto en bolívares del nivel 401 del tabulador actual para los trabajadores universitarios que obtengan un título de profesional universitario y se encuentren en cargo de nivel de apoyo administrativo o técnico. El trabajador universitario percibirá esta prima mientras ocupe el cargo de apoyo administrativo, técnico y la misma cesará tan pronto cuando se ubique en un cargo correspondiente a su nivel profesional.

CLÁUSULA 116 – ELIMINACIÓN DEL REMANENTE DE IMPLEMENTACION DEL TABULADOR

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

CLÁUSULA 117 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LAS FEDERACIONES

El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el salario del cargo del nivel 401 del sector administrativo por la totalidad de la nómina de trabajadores obreros que ésta posea, hasta un máximo de un mil (1000) trabajadores administrativos por cada institución de educación universitaria para la organización de los juegos nacionales de las federaciones.

PARÁGRAFO ÚNICO: La distribución de estos recursos se hará de manera proporcional al número de afiliados de cada federación o sindicato no federado.

CLÁUSULA 118 – DOTACIÓN DE UNIFORMES

El empleador conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única en otorgar a los trabajadores universitarios administrativos al servicio de las Instituciones de educación universitaria, cuatro (4) juegos de uniformes a cada trabajador universitario administrativo en el primer trimestre de cada año, cuando no se realice la dotación en este período, se deberá pagar en efectivo en el segundo trimestre del 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 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 PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para la mayor claridad y transparencia, cada institución convocará a una licitación de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrataciones, en la cual la representación sindical participará con voz y voto, la escogencia de los artículos será de exclusiva decisión de la representación sindical.

CAPÍTULO VIII
CLÁUSULAS INHERENTES A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LOS
INSTITUTOS Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS Y A LAS UNIVERSIDADES
POLITÉCNICAS TERRITORIALES

CLÁUSULA 119 – INGRESO Y MOVIMIENTO 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 universitarios 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta cláusula perderá vigencia al momento de la aplicación del Sistema de Carrera para los Trabajadores Administrativos de la Educación Universitaria.

CLÁUSULA 120 – 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 universitario 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta cláusula será revisada al término del trabajo de la Comisión establecida en la Cláusula 75 de la presente Convención Colectiva Única y se aplicará la que más beneficie al trabajador universitario.

CLÁUSULA 121 – TRANSICIÓN 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 tomara la más favorable al trabajador universitario.

CLÁUSULA 122 – INTERCONVENIO MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA - INSTITUTO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El empleador conviene en mantener el cumplimiento de lo establecido en el interconvenio Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria - 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 Única, los aportes económicos correspondientes.

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

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 Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación ofrece a sus afiliados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador se compromete a afiliarse al interconvenio Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación – Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria a los trabajadores universitarios que lo soliciten.

CAPÍTULO IX

CLÁUSULAS DE LOS TRABAJADORES OBREROS

CLÁUSULA 123 – DEL INGRESO Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES

Las partes convienen en mantener y aplicar las políticas para cubrir los cargos vacantes y la creación de nuevos cargos en la Institución, dándole prioridad a la promoción interna. En consecuencia la sustitución del personal obrero que egrese, por jubilación, renuncia, pensión, muerte o cualquier otra causa, se hará dándole prioridad al personal trabajador universitario 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 cargos. Para el ingreso, como para cualquier otro caso de sustitución del personal trabajador universitario obrero, la representación de la organización sindical suplirá los candidatos para su calificación o ingreso ante las unidades administrativas competentes:

1. Se conviene que los candidatos a ocupar cargos obreros en las instituciones de educación universitaria, corresponderá a la organización sindical respectiva, ateniéndose la proporción convenida hasta ahora por cada institución de educación universitaria, que en ningún caso será inferior al setenta y cinco por ciento (75%). Los candidatos serán enviados 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 será extendido hasta por quince (15) días hábiles, cuando se trate de los cargos de calificación especializada.
2. La creación de nuevos cargos obreros, estará sujeta al estudio previo de auditoría de cargos por parte de las instituciones de educación universitaria, con representación de los sindicatos que determinarán las necesidades de servicio a satisfacer de mutuo acuerdo entre las partes y serán remitidas al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria para su aprobación. La representación sindical correspondiente participará también enviando los candidatos a ocupar los cargos, de acuerdo con los resultados de la auditoría.
3. Las suplencias serán cubiertas siguiendo el procedimiento de presentación de candidatos ya señalado en el numeral "2".
4. Crear una comisión paritaria para evaluar y determinar las necesidades de servicios de ingresos de trabajador universitario obrero requeridas en las instituciones de educación universitaria, una vez evaluadas y determinadas las necesidades de servicios por nuevos ingresos deberá ser acatado por el empleador todo en beneficio de la institución de educación universitaria.

CLÁUSULA 124 – MANUAL DE CARGOS

El manual de cargos es el instrumento de racionalización de los puestos de trabajo y se relaciona con el Tabla general de salarios estructurada en base a siete (07) niveles salariales y una relación porcentual entre niveles equivalentes al 7%. El proceso de ubicación de los cargos dentro de la estructura del tabulador de salario, será responsabilidad absoluta de la oficina de recursos humanos de cada institución, todo de común acuerdo con la persona designada por las federaciones. Para el ingreso y ascenso del personal, se establecerán las siguientes condiciones:

1. No se tomará en cuenta la edad, sexo o familiaridad.

I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

2. La experiencia es sustitutiva del grado de instrucción.
3. El grado de estudio mínimo requerido para los niveles del I al IV, es sexto (6to) grado de educación primaria, del V al VI; segundo (2do) año de bachillerato y para el VII grado, bachiller.
4. Los supervisores de obreros son obreros, las condiciones de cada grado y la ubicación de los mismos en el tabulador van en documento anexo el cual forma parte de la Contratación Colectiva Única.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las partes acuerdan conformar una comisión paritaria para la revisión y aplicación de un nuevo manual descriptivo del cargo y grados del tabulador de salario y la creación del manual de desarrollo y clasificación del trabajador universitario obrero. Esta comisión estará conformada por cuatro (04) miembros de la parte empleadora y cuatro (04) miembros por las federaciones. Ésta evaluará en un tiempo perentorio no mayor de noventa (90) días una nueva propuesta para el tabulador del salario o aprobación definitiva del proyecto depositado. Esta comisión se estructura en la primera reunión después de convocada la instalación de la Convención Colectiva Única.

CLÁUSULA 125 – PROTECCIÓN AL SALARIO

El empleador se compromete a pagar a sus trabajadores universitarios obreros el salario completo, con las limitaciones y deducciones previstas en la Convención Colectiva Única. Cuando no se pague oportunamente el salario, se aplicará el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

CLÁUSULA 126 – HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador, se compromete a realizar estudios y exámenes médicos periódicos a todos los trabajadores universitarios obreros de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Protección y Condiciones del Medio Ambiente del Trabajo y en particular aquellos que cumplan sus funciones en lugares altamente vulnerables y tóxicos, que deterioren el estado físico del trabajador universitario obrero. 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 aplicándosele la cláusula 28 numeral jubilación (3) de la presente Convención Colectiva Única y los plomeros que trabajen con aguas servidas por más de diez (10) años en el desempeño de esas tareas serán ubicados en otro cargo inmediatamente superior hasta completar el tiempo referido en la cláusula mencionada anteriormente; este beneficio será de aplicación progresiva por parte de la oficina de recursos humanos quien determinará conjuntamente con el trabajador universitario y la organización sindical, su reubicación en otro cargo.

CLÁUSULA 127 – JORNADA DE TRABAJO

El empleador reconoce y acepta que existen los siguientes tipos de jornadas: una jornada diurna comprendida entre las 5 a.m. hasta las 7 p.m., una jornada nocturna comprendida entre las 7 p.m. y las 5 a.m. y una jornada mixta que comprende ambas jornadas: Cuando la jornada comprenda ambos horarios y la jornada nocturna sea igual o mayor a cuatro (04) horas toda la jornada será considerada nocturna. La jornada de trabajo será de cinco (05) días a la semana con pago de siete (07) y con siete (07) horas laboradas por día.

CLÁUSULA 128 – UNIFORMES

El empleador se compromete a suministrar al trabajador obrero, una dotación anual de ropa en el mes de marzo de cada año, conforme a las siguientes especificaciones:

1. Choferes de áreas urbanas, supervisores, ayudantes de servicios generales, mensajeros internos y vigilantes, recepcionistas, ascensoristas, personal de reproducción: cuatro (04) fluxes, cuatro (04) camisas, cuatro (04) pares de zapatos, cuatro (04) corbatas y un (01) impermeable. si son personal obrero femenino: cuatro (04) vestidos o conjuntos, cuatro (04) pares de zapatos y un (01) paraguas. chóferes y trabajadores (as) de áreas rurales: cuatro (04) chaquetas, cuatro (4) blue jeans, cuatro (4) camisas, cuatro (04) pares de botas montañeras y un (01) impermeable.
2. Vigilantes de áreas rurales, personal de construcción, jardineros, mecánicos, caporales tractoristas, operadores de máquinas pesadas, obreros agrícolas, ayudantes en general, bomberos y prácticos agropecuarios: cuatro (04) blue jeans, cuatro (04) camisas, cuatro (04) pares de botas montañeras, cuatro (04) pares de botas de gomas, un (01) impermeable. así mismo, los vigilantes recibirán cuatro (04) chaquetas.
3. Personal de cocina y comedor: cuatro (04) blue jeans, cuatro (04) batas, cuatro (04) pares de zapatos, cuatro (04) gorros de cocina, cuatro (04) delantales, cuatro (04) pares de botas de gomas, un (01) impermeable.
4. Aseadores: cuatro (04) blue jeans, cuatro (04) batas cuatro (04) pares de zapatos.
5. Motorizados: cuatro (04) blue jeans, cuatro (4) camisas, cuatro (04) pares de botas de seguridad, cuatro (04) chaquetas, un (01) impermeable, un (01) casco cuatro (04) pares de guantes y un (01) maletín.
6. Enfermeros Auxiliares: cuatro (04) pantalones blancos, cuatro (04) batas blancas, cuatro (04) pares de zapatos. si son personal femenino, cuatro (04) uniformes blancos, cuatro (04) pares de zapatos, un (01) impermeable.

Esta dotación será escogida por los sindicatos, en cuanto a tipo y calidad. Será entregada por las instituciones de educación universitaria a cada uno para su administración en el primer trimestre de cada año, cuando no se realice la dotación en este período, se deberá pagar en efectivo en el segundo trimestre del año.

Queda entendido que las instituciones de educación universitaria licitarán para la adquisición de la dotación, las mismas harán público el nombre de la empresa que obtenga la buena pro y las partes se reservarán la muestra seleccionada para garantizar la calidad del producto. Igualmente queda convenido entre las partes que el uso del uniforme es de carácter obligatorio.

PARÁGRAFO PRIMERO: En aquellas regiones donde las condiciones climáticas obliguen a cambiar la dotación de uniformes, ésta se hará de común acuerdo entre las autoridades de las instituciones de educación universitaria y los sindicatos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los recursos causados por esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar fiel cumplimiento a lo aquí estipulado el monto presupuestado será responsabilidad absoluta del rector o director.

PARÁGRAFO TERCERO: Para la mayor claridad y transparencia, cada institución convocará a una licitación de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrataciones, en la cual la representación sindical participará con voz y voto, la escogencia de los artículos será de exclusiva decisión de la representación sindical

PARÁGRAFO CUARTO: Los directivos de las federaciones y los sindicatos recibirán el uniforme correspondiente al cargo que desempeñan, exceptuando aquellos que reciben fluxes, según sus convenios internos.

CLÁUSULA 129 – ÁREAS PARA EL DESCANSO Y ASEO

El empleador se obliga en mantener o crear un área para el descanso y aseo del trabajador universitario obrero, este espacio deberá contar con las condiciones necesarias de limpieza y comodidad. Asimismo de agua potable suficiente para el uso y consumo humano, un sitio en condiciones de salubridad para sus necesidades personales con papel higiénico, toallas y jabón para el aseo personal, un sitio con locker donde cada trabajador pueda guardar sus útiles personales y de trabajo.

CLÁUSULA 130 – PRIMA POR CARGO

El empleador se compromete a pagar una prima por cargo en las siguientes situaciones:

1. Choferes, Tractoristas, Motorizados y Supervisores: Cobrarán una prima mensual equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario integral mensual de cada chofer tractoristas y motorizados este pago será sustitutivo del sobre tiempo diurno que en día laborales ejerza cada trabajador. Este pago no sustituye bono nocturno, día feriado, sábado y domingo. El empleador cancelará un seguro que cubra daños al vehículo, robo y daños a terceros.
2. Aquellos trabajadores obreros, que cumplan labores del cargo con vehículos y/o moto de su propiedad, el empleador se compromete a pagar el 100% de los gastos de combustible, cauchos y mantenimiento del vehículo,
3. Los trabajadores obreros, que trabajen en áreas contaminantes o con productos químicos, cobrarán prima mensual equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario normal mensual.

CLÁUSULA 131 – JORNADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES DE LAS FEDERACIONES

El empleador se obliga en incluir en el presupuesto de cada institución de educación universitaria el monto resultante de multiplicar el salario del cargo del grado VII del sector obrero 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 para la organización de los Juegos Nacionales de las federaciones.

PARÁGRAFO ÚNICO: La distribución de estos recursos se hará de manera proporcional al número de afiliados de cada federación o sindicato no federado.

CLÁUSULA 132 – PRIMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL

El empleador reconoce y acepta el pago de una prima de compensación salarial para todos los trabajadores universitarios obreros, fijos, contratados, jubilados, pensionados y sobrevivientes, equivalente al tres por ciento (3%) del salario integral, esta prima se cancelará mensualmente tendrá carácter permanente y formara parte del salario integral, esta prima crecerá en la misma forma que crezca el salario integral y la cobraran activos y no activo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta prima sustituye y evita el cobro retroactivo del 6,43% otorgado a trabajadores universitarios docentes y administrativos en el año 1997 y de acuerdo a nuestra normativa laboral vigente para esa fecha, todo de acuerdo al artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CLÁUSULA 133 – ÚTILES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

El empleador se compromete en dotar al trabajador universitario obrero de todos los materiales de protección y seguridad necesarios a los fines de facilitar la realización del trabajo asignado con la debida protección y seguridad: mascarillas, lentes, guante, cascos, mopas, botas o zapatos de seguridad, impermeables, carros exprimidores y los demás implementos necesarios para el mejor desempeño y seguridad de sus labores. El empleador velará por la entrega y uso obligatorio de este material. La entrega no oportuna de este o cualquier otro beneficio será responsabilidad absoluta del empleador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los recursos causados por esta cláusula deberán ser incluidos en el presupuesto anual de cada institución universitaria, a fin de dar fiel cumplimiento a lo aquí establecido.

CAPÍTULO X CLÁUSULAS SINDICALES

CLÁUSULA 134 – APORTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y FEDERATIVAS.

Las instituciones de educación universitaria se comprometen a mantener los aportes existentes a favor de las organizaciones sindicales, destinadas a sufragar gastos de funcionamiento propios de cada organización. Las partes acuerdan en remitir a la comisión paritaria por institución (establecida en la cláusula 147) el estudio para su periódica revisión y actualización.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las instituciones de educación universitaria pagarán los viáticos que requieran, oportunamente, a los directivos sindicales y federativos, signatarios de la presente convención colectiva.

CLÁUSULA 135 – 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.

CLÁUSULA 136 – APORTES SINDICALES

El empleador se compromete a cancelar a cada sindicato afiliado a las federaciones y sindicatos no federados lo siguiente:

1. Un aporte para gastos de funcionamiento equivalente a cien (100) bolívares por cada trabajador afiliado, este aporte será anual y cancelado en el primer trimestre de cada año.
2. El empleador facilitara un local acondicionado, una trabajadora con cargo de obrero grado VII del tabulador de salario, quien ejercerá las funciones de secretaria y un motorizado, este personal será escogido por la junta directiva de la organización sindical respectiva.

CLÁUSULA 137 – RECURSOS PRESUPUESTARIOS

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

CLÁUSULA 138 – FUERO SINDICAL

El empleador reconoce y acepta el fuero sindical a los integrantes de las juntas directivas de los sindicatos afiliados a las federaciones y los sindicatos no federados, gozando de inmovilidad laboral, por lo que no pueden ser trasladados, desmejorados, ni jubilados mientras dure el ejercicio de sus funciones y durante seis (06) meses después de haber cesado dicha función. Los suplentes, tribunal disciplinario y delegados de centros de trabajo tendrán el fuero sindical hasta tres (03) meses después de haber cesado en su cargo. El empleador reconoce el fuero sindical a todos los directivos de las federaciones y los sindicatos no federados principales, suplentes, integrantes de comisiones y delegados regionales, por el periodo que utilice en el ejercicio de sus funciones y hasta un (01) año después de cesado en las mismas, no pudiendo durante estos lapsos de tiempo; ser cambiados, desmejorados, ni serán jubilados a menos que sea solicitado por el trabajador universitario.

I CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS - MPPEU

www.fenasinpres.org – Tu punto de encuentro con el gremio ...

CLÁUSULA 139 – 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 140 – LOCAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS FEDERACIONES, SINDICATOS NO FEDERADOS Y SUS SINDICATOS AFILIADOS

El empleador se obliga a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única 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 y los sindicatos no federados o en su defecto una sede que reúna las condiciones necesarias para el funcionamiento de las mismas. De igual manera el empleador se obliga a facilitar locales para el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales afiliadas a las federaciones signatarias y los sindicatos no federados, 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, un mensajero y un obrero aseo, para las labores de estas organizaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador se compromete a pagar los gastos de mantenimiento y refacción de las sedes referidas en esta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El personal que labore en estas oficinas, deberá ser incluido en la nómina ordinaria de las instituciones de educación universitaria adquiriendo el estatus de trabajador universitario, beneficiario de esta Convención Colectiva Única.

CLÁUSULA 141 – PERMISOS SINDICALES

El empleador reconoce permiso remunerado hasta un máximo de ciento noventa y dos (192) días laborales al año, no acumulables, para los miembros directivos de las federaciones y los sindicatos permisos remunerados para asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias, a los miembros de los órganos deliberantes y organismos de la dirección nacional de las mismas. Todos los permisos remunerados anteriores tendrán validez solamente durante el tiempo que dure la gestión de los directivos. Dichas organizaciones proporcionarán al empleador los nombres de los trabajadores beneficiados con los permisos.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador reconoce permiso remunerado hasta un máximo de ciento noventa y dos (192) días laborales al año para los miembros de la junta directiva de los sindicatos afiliados a las organizaciones descritas en esta cláusula adheridos a la presente convención colectiva única de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Sindicatos con más de cuatro mil (4000) trabajadores afiliados permiso remunerado para quince (15) directivos sindicales.
2. Sindicatos entre tres mil novecientos noventa y nueve (3999) trabajadores afiliados y mil (1000) permiso remunerados para nueve (09) directivos sindicales.

3. Sindicatos entre novecientos noventa y nueve (999) y cien (100) trabajadores afiliados, permiso remunerado para (07) directivos sindicales.
4. Sindicatos con menos de noventa y nueve (99) trabajadores afiliados, permiso remunerado para (05) directivos sindicales.

Cada junta directiva sindical deberá proporcionar al empleador los nombres de los directivos beneficiados con estos permisos. El empleador garantizará todos los beneficios y derechos a los trabajadores que se le otorguen estos permisos. Todos los beneficios tendrán validez durante el tiempo que dure la gestión de los directivos sindicales.

CLÁUSULA 142 – 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 Única, las cuotas ordinarias y extraordinarias, aprobadas legalmente por las asambleas de cada uno de los sindicatos afiliados a la federaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 412 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras y el artículo 156 de su Reglamento. El empleador, garantiza la entrega de estos aportes directamente a los sindicatos de conformidad con lo establecido en los estatutos sociales de los mismos.

CLÁUSULA 143 – APORTES ECONÓMICOS PARA LAS FEDERACIONES

El empleador se compromete a mantener todos los aportes económicos que reciben las federaciones, con sus respectivos incrementos, como se especifica a continuación:

1. Cada institución de educación universitaria realizará un aporte económico anual de tres mil (3000) bolívares para cada una de las federaciones. El mismo será entregado en el primer trimestre de cada año.
2. El empleador se obliga en mantener el aporte económico anual de cinco (5) bolívares por cada trabajador universitario beneficiario de esta Convención Colectiva Única, y será entregado de manera proporcional al número afiliados en cada federación.

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA 144 – ÁMBITO Y APLICABILIDAD

La presente Convención Colectiva Única se aplicará a todos los trabajadores universitarios. 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 145 – VIGENCIA DE BENEFICIOS ADQUIRIDOS. APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

El empleador reconoce y se obliga a respetar y aplicar 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, Actas, Actas Convenio, Decretos, Resoluciones, Acuerdos Previos y demás instrumentos de carácter normativo. Todos los acuerdos y convenios sobre condiciones de trabajo suscritos entre el empleador, y las federaciones y los sindicatos no federados quedan subsumidos en la presente Convención Colectiva Única. Cuando un decreto, resolución, acuerdo previo entre partes, colida con alguna cláusula de esta Convención Colectiva Única se aplicará la norma que más favorezca al trabajador universitario, atendiendo al principio de progresividad e intangibilidad establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los beneficios no son similares y no son acumulables.

CLÁUSULA 146 – EJECUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS Y SOCIALES COMUNES

El empleador se compromete a ejecutar en forma inmediata las cláusulas económicas y sociales de esta Convención Colectiva Única a partir de su depósito y firma.

CLÁUSULA 147 – INTERPRETACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA

El empleador se compromete con las federaciones y sindicatos no federados, 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 Única.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dentro de los Treinta (30) días siguientes a la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, 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 paritaria por institución y nacional que evaluará permanentemente el cumplimiento y

administración de la presente Convención Colectiva, conformada de acuerdo a la cláusula 146 de la misma.

CLÁUSULA 148 – COMISIÓN PARITARIA POR INSTITUCIÓN Y NACIONAL

El empleador se obliga a constituir una comisión paritaria por institución de educación universitaria, que tendrá las siguientes atribuciones:

1. Aplicación de la presente Convención Colectiva Única y demás leyes.
2. Sinceración de nóminas y políticas de ascensos.
3. Auditoria de personal – establecimiento de las necesidades reales de servicios.
4. Establecimiento de políticas que no contradigan lo aquí establecidos pero que permitan agilizar procedimientos y actuaciones.
5. Posibles situaciones de despidos.
6. Revisión discusión y distribución del presupuesto de cada institución.

Esta comisión paritaria estará integrada:

Por la parte empleadora:

1. Vicerrector Administrativo o equivalente
2. Director de Recursos Humanos o equivalente

Por la parte sindical:

1. Secretario General o Presidente
2. Secretario de Contratos y Conflictos o Reclamos

La Comisión Paritaria Nacional, será el órgano de alzada en la solución de los problemas que puedan producirse y estará integrada:

Por la parte patronal:

1. Ministro de Educación Universitaria
2. Director de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria
3. Rector o Director de las instituciones de educación universitaria respectiva.

Por la parte sindical:

1. Secretario General o Presidente del sindicato respectivo.
2. Presidente de la federación respectiva o representante de los sindicatos no federados según sea el caso.
3. Secretario de Contratos y Conflictos de federación respectiva o de los sindicatos no federados según sea el caso.

Esta comisión se instalará en un lapso no mayor de cuarenta y cinco (45) días después de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única.

PARÁGRAFO PRIMERO: A fin de garantizar el funcionamiento de estas comisiones, las partes podrán designar representantes para que suplan a los miembros principales. Las personas designadas deberán tener potestad facultativa a fin de resolver las situaciones planteadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las controversias, dudas generadas y lo no contemplado en esta Convención Colectiva Única serán atendidos por esta comisión, y 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 trabajadores universitarios.

CLÁUSULA 149 – PUBLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA ÚNICA

El empleador conviene con las federaciones y los sindicatos no federados en reproducir la presente Convención Colectiva Única, a los treinta (30) días después de su entrada en vigencia, para ser distribuida a cada uno de sus beneficiarios.

CLÁUSULA 150 – DURACIÓN, VIGENCIA Y PROGRESIVIDAD

Las partes acuerdan que la presente Convención Colectiva Única tendrá una duración de dos (2) años a partir de la firma y depósito de la misma ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Asimismo, se obligan a mantener las condiciones de trabajo contempladas en la misma 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 Única. Queda entendido que las Federaciones y los sindicatos no federados signatarias podrán presentar en conjunto un nuevo proyecto de Convención Colectiva dentro de los ciento ochenta (180) días anteriores a su vencimiento. Los beneficios de esta Convención Colectiva Única continuarán vigentes hasta la firma de la siguiente, de conformidad con el Artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

CLÁUSULA 151 – 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 misma 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 Única 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 la cláusula XX de esta convención.

CLÁUSULA 152 – EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

El empleador se obliga con las federaciones y los sindicatos no federados a designar una comisión paritaria que establezca los mecanismos que permitan la extensión progresiva de los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva Única 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 153 – DEUDAS PENDIENTES CON LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

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

1. Cálculo inadecuado del bono vacacional, bono recreacional y bono de fin de año de los trabajadores universitarios, correspondiente a los años 2001 al 2007.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando la resolución 237 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, cualquier porcentaje que haya sido aplicado y haya desmejorado el concepto social y disminuya el monto a percibir será revisado y pagada la diferencia existente a cada trabajador universitario desde el año 2001.

2. Intereses de mora generados legalmente para trabajadores universitarios jubilados y

pensionados.

3. Pago de pasivos laborales a trabajadores universitarios.
4. Pago de la deuda generada por la aplicación incorrecta del tabulador obrero 2011.

CLÁUSULA 154 – ASOCIACIONES DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS EN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN A SINDICATOS

Las partes acuerdan incorporar a la administración de la presente Convención Colectiva Única a aquellas asociaciones de trabajadores universitarios que se transformen en sindicatos, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

CLÁUSULA 155 – PENSIONES DEL SEGURO SOCIAL

El empleador se obliga a conceder la pensión de vejez del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales para aquellos trabajadores universitarios que hayan cumplido la edad establecida en la Ley, aun cuando no hayan cotizado al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

CLÁUSULA 156 – APORTES PARA PREVISIÓN SOCIAL

Las partes acuerdan en elevar a diez por ciento (10%) del presupuesto total anual de cada institución de educación universitaria, el aporte federativo para la previsión social de los trabajadores universitarios. El monto correspondiente a esta cláusula se entregará a cada instituto de previsión social o en su defecto a los sindicatos durante el primer trimestre de cada año.

CLÁUSULA 157 – COMPROMISO REVOLUCIONARIO POR LA UNIÓN DE LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Las federaciones y los sindicatos no federados se comprometen a convocar, durante el primer semestre después de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva Única, al Gran Congreso de los Trabajadores Universitarios, cuyos objetivos sean, constituir la Federación Única Socialista que agrupe orgánicamente a los trabajadores universitarios, 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. El empleador se compromete a pagar los gastos logísticos de este magno evento.