

**VIII CONVENIO DE TRABAJO ENTRE  
LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y  
LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA UC.**

**CAPITULO I**

**DEFINICIONES CLAUSULA N.º 1**

Con el objeto de facilitar la interpretación y correcta aplicación de este Convenio se establecen las siguientes definiciones:

**1.1 UNIVERSIDAD:** Este término indica a la Universidad de Carabobo.

**1.2 ASOCIACIÓN:** Este término indica a la Asociación de Empleados de la Universidad de Carabobo.

**1.3 PARTES:** Se entiende por partes, a la Universidad de Carabobo y a la Asociación de Empleados de la U.C.

**1.4 CONVENIO:** Este término se refiere al presente documento, con todas sus cláusulas y anexos.

**1.5 TRABAJADOR:** Este término a los efectos de este Convenio, se refiere a todos los empleados administrativos, que prestan sus servicios en la Universidad de Carabobo.

**1.6 ASOCIADO:** Este término indica a todos los miembros del Personal Administrativo, que hayan manifestado su decisión de pertenecer a la Asociación de Empleados.

**1.7 SUELDO MÍNIMO DEL CARGO:** Este término indica la remuneración mensual asignada al cargo, de acuerdo al primer nivel de la escala de sueldos o fabulador aplicado.

**1.8 SUELDO BÁSICO DEL CARGO:** Este término indica la remuneración asignada al cargo, excluida cualquier otra remuneración.

**1.9 SUELDO BÁSICO DEL TRABAJADOR:** Este término indica la remuneración mensual, que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios e incluye: sueldo mínimo del cargo, más los aumentos por Convenio de trabajo y los Decretos Presidenciales o cualquier otro que pueda producirse por acto del Poder Público.

**1.10 SALARIO INTEGRAL:** Este término indica la remuneración total que percibe el trabajador, a cambio de la labor prestada en la Universidad de Carabobo, incluyendo el sueldo básico y las primas por hijos, de transporte, profesional, por cargo directivo, gastos de transporte, incidencia del bono vacacional y aguinaldo, y el Remanente de Implementación del Tabulador. (R.I.T).

**1.11 FEDERACIÓN:** Este término indica el organismo superior, que agrupa a las Asociaciones de Empleados o Sindicatos de las Universidades e Instituciones de Educación Superior en Venezuela.

**1.12 REPRESENTANTES:** La Universidad reconoce a la Asociación o Sindicato, sus filiales y a los organismos del país al cual está afiliada, como legítimos representantes de los trabajadores amparados por este Convenio. A tal efecto, tratará con dicho ente, todo lo relacionado con la discusión y aplicación, adopción o reglamentación de cualquier norma Nacional o Interna que afecte a dicha Asociación o Sindicato.

**1.13 PARIENTES:** A los efectos de este Convenio, este término indica a los padres, abuelos, hijos, cónyuges, concubino(a) y hermanos del trabajador (a). Esta vinculación se comprobará por medio de la documentación correspondiente.

**1.14 COMISIONES:** Este término indica al conjunto de personas que designen las partes, para tratar problemas relacionados con las mismas, así como para elaborar cualquier modificación del presente Convenio.

**1.15 COMISIÓN DE UBICACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**ADMINISTRATIVO:** (C.U.C.P.A) Este término indica, a la Comisión integrada por el Vicerrector administrativo, el Director de Planificación y Programación Presupuestaria, el Director de Relaciones de Trabajo y el Presidente de la Asociación o la persona en quien estos deleguen.

**1.16 COMISIÓN DE AVENIMIENTO:** La referida Comisión estará conformada por tres (3) miembros, un (1) representante de la Asociación de Empleados, un (1) representante de la Universidad quién la presidirá y un (1) tercer miembro escogido de mutuo acuerdo, el cual en caso de divergencia será escogido al azar de candidatos propuestos por las partes.

**1.17 DELEGADO DE LA FEDERACIÓN:** Este término indica al asociado que resulte electo para representar a la Asociación de Empleados o Sindicato ante la Federación a la que éste afiliada.

**1.18 DEPENDENCIA:** Se entiende por Dependencia, a los efectos de este Convenio, a los Decanatos y Direcciones dependientes de la Universidad de Carabobo.

**1.19 MÁXIMA AUTORIDAD DE LA DEPENDENCIA:** Este término se refiere, al funcionario de mayor jerarquía, dentro de las áreas determinadas por el Organigrama vigente.

**1.20 CONTRATADO ADMINISTRATIVO:** Se entiende como tal, al ejecutor de obras o servicios de carácter temporal, accidental o transitorio y que por su naturaleza, no corresponda a cargos ya existente.

**1.21 JORNADA DIURNA:** Se considera como tal, la que se desarrolla entre las 5:00a.m y las 7:00 p.m.

**HORARIO CORRIDO:** Es la jornada de trabajo que se realiza de manera continua hasta un lapso de duración de siete(7) horas, con una interrupción de cuarenta y cinco minutos(45) una vez que en dicha jornada haya transcurrido cinco (5) horas por lo menos en forma ininterrumpida. En caso de que la jornada no sea suspendida, este tiempo se tomará al final de la misma.

**1.22 JORNADA NOCTURNA:** Será la que se desarrolle a partir de la 7:00p.m hasta las 5.00 a.m.

**1.23 JORNADA MIXTA:** Se considera como tal, todo horario que implique trabajar horas diurnas y nocturnas; cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas se considerará como jornada nocturna.

**1.24 LIQUIDACIÓN:** Representa el cálculo de las prestaciones sociales, que correspondan al trabajador, al término de la relación de trabajo con la Universidad, de acuerdo a lo establecido en las leyes Nacionales relacionadas con la materia y a los convenios vigentes.

**1.25 TABLA DE SUELDOS:** Este término se refiere, a los niveles o escalas que corresponden a cada denominación de cargo por antigüedad, ascensos, clasificación, ubicación, promoción y cualquier otro concepto relacionado con esta materia.

**1.26 DIRECTIVOS:** Son miembros asociados elegidos por los trabajadores, para ocupar los cargos de representación gremial, de acuerdo al Estatuto vigente de la Asociación de Empleados.

**1.27 DÍAS HÁBILES:** Son aquellos días laborables de la Universidad de Carabobo, de conformidad con el calendario aprobado por el Consejo Universitario.

**1.28 FILIAL:** Es un organismo de representación gremial, creado por la Junta Directiva de la Asociación de Empleados, en aquellas Dependencias que por su ocupación geográfica, así lo requieran, de acuerdo a lo previsto en los estatutos de esta asociación o sindicato.

**1.29 DELEGADO DE DEPENDENCIA:** Este término indica al Asociado electo para ejercer el cargo en representación de los trabajadores, de una Facultad o Dependencia, en el Consejo Directivo de la Asociación de Empleados Administrativos.

**1.30 CARGO:** Este término se refiere a la Unidad Organizacional, en la que se encuentran asignadas un conjunto de funciones, actividades o tareas para lograr la misión de la Institución y que exige una serie de requisitos de carácter educativo, experimental, de habilidades, destrezas y actitudes a su ocupante.

**1.31 REGISTRO DE ASIGNACIÓN DE CARGOS: (R.A.C)** Es un instrumento técnico-administrativo, que proporciona la adecuada administración y control del sistema de clasificación y remuneración del personal administrativo de la Universidad de Carabobo.

**1.32 MANUAL DESCRIPTIVO DE CARGOS:** Este término se refiere al compendio de los cargos vigentes en las Universidades Nacionales, clasificados por grupos Ocupacionales, así como la información de cada una de las características específicas y los factores competentes de un cargo que permiten describirlo como tal y determinar su grado de ubicación en la escala de sueldos correspondientes.

**1.33 CLASIFICADOR DE CARGOS:** Este término se refiere, al instrumento contentivo de los diversos grupos de cargos, de acuerdo a su específica área de competencia y que se encuentran definidos en el Manual Descriptivo de Cargos Administrativos de las Universidades Nacionales.

**1.34 TABLAS DE SUELDOS:** Este término se refiere, a la escala de sueldos que corresponden a los diversos niveles de los cargos, debidamente agrupados, atendiendo a los resultados obtenidos en su valoración; cuyos factores se mencionan a continuación: materiales, dinero, información confidencial, toma de decisiones, supervisión, relaciones internas y externas, ambiente de trabajo, riesgo esfuerzo, precisión manual y visual, educacional y experiencia.

(Nota: La parte didáctica del Clasificador de Cargos y Tablas de Cargos se remitirá en un apéndice del Convenio).

**1.35 BENEFICIO:** Es todo aquello que contribuye al bienestar y mejoramiento económico, social, laboral, cultural y deportivo del trabajador.

**1.36 ESTABILIDAD:** Este término se refiere, a la garantía que disfrutan todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones para no ser trasladado, destituido o desmejorado en sus condiciones laborales, sin previa calificación de la Instancia correspondiente, amparando de este modo el ejercicio de los Derechos de Defensa, Trabajo, Seguridad Social, Carrera Administrativa, Asociación y Negociación Colectiva, en los términos previstos en la Ley.

## **CAPITULO II RELACIONES GREMIALES**

### **CLAUSULA N°2 RECONOCIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN**

La Universidad reconoce a la Asociación de Empleados, como legítima representante de los trabajadores y se compromete a discutir con su Directiva, con parte de ella o con su Presidente o cualquier otro representante que éste designe, incluyendo a los integrantes del Comité Ejecutivo de la Federación, aquellos problemas surgidos con relación al trabajo, en la interpretación y aplicación de este Convenio y en general todos los hechos que se produzcan con ocasión de las relaciones laborales que puedan afectar a los trabajadores; así mismo, la Universidad reconoce a los-Delegados de la Dependencia, quienes serán designados de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Asociación, los de la federación y Miembros Directivos de sus Filiales que se crearen, de acuerdo al Estatuto Vigente de la Asociación de Empleados de la Universidad.

### **CLAUSULA N°3 COGOBIERNO PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

La Universidad conviene en conceder un derecho de palabra en el seno del Consejo Universitario, al Presidente de la A.E.U.C o al representante que la Junta Directiva designe al efecto, en los asuntos relacionados con el gremio y sus afiliados, previa solicitud efectuada con setenta y dos (72) horas de anticipación. La Secretaría del Consejo Universitario informará a la Asociación con la debida anticipación, los puntos de la agenda referentes al personal administrativo a los fines de garantizar el derecho de palabra previsto en esta cláusula.

### **CLAUSULA N°4 REUNIONES CONCILIATORIAS**

Cualquier controversia surgida con algún trabajador o cuando se trate de la aplicación de medidas que lo puedan afectar sus derechos, debe el respectivo Decano de la Facultad, Director de Dependencia, Coordinador de Área o Jefe de Departamento, notificarlo a la Junta Directiva de la Asociación de Empleados, antes de tomar cualquier decisión, quienes en un plazo máximo de 3 días hábiles siguientes a la notificación, efectuarán conjuntamente con las autoridades señaladas, las reuniones conciliatorias tendentes a lograr un acuerdo o entendimiento de la situación planteada. Ambas partes convienen que la inasistencia a dichas reuniones, por parte de la directiva de la Asociación de Empleados en el plazo mencionado, se entenderá como agotada la vía conciliatoria, continuándose el procedimiento previsto en la Ley.

## **CLAUSULA N.º 5**

### **REUNIONES CON LAS AUTORIDADES**

La Universidad conviene en realizar una reunión semanal entre el Rector u otra autoridad o la(s) (persona(s) que éste designe, para tratar todo lo concerniente a los problemas de la Asociación y sus Asociados.

## **CLAUSULA N.º 6**

### **COMISIÓN DE AVENIMIENTO**

Se crea una Comisión Tripartita de Avenimiento, con la finalidad de asegurar el cumplimiento del Convenio y la solución de los conflictos, la cual deberá constituirse inmediatamente a la entrada en vigencia del Convenio. Esta Comisión estará conformada por tres (3) miembros, un (1) representante de la Asociación de Empleados, un (1) representante de la Universidad quién la presidirá y un (1) tercer miembro escogido de mutuo acuerdo, el cual en caso de divergencia será escogido al azar entre candidatos propuestos por las partes. Cuando entre la Universidad y uno de sus empleados surja alguna controversia relacionada con el contenido, alcance y aplicación de cualquier cláusula del Convenio, las partes deberán agotar las gestiones de conciliación directa previstas en las cláusulas 4 y 5. De no llegarse a un acuerdo, las partes acuerdan someterse al dictamen de la Comisión de Avenimiento. El dictamen se atenderá a dilucidar el espíritu, propósito y razón de la cláusula controvertida, resolviendo lo que considere más justo, equitativo y racional, con fundamento a los principios generales del derecho y a situaciones análogas. Cuando la Universidad resuelva trasladar o modificar las condiciones laborales de sus empleados, o acuerde, previa instrucción de un expediente, sancionar o destituir a un empleado, o de cualquier forma se vieran alteradas las condiciones ordinarias relacionadas con la prestación del servicio, podrá el trabajador, acudir por ante la vía contenciosa-funcionarial conforme a las normas que regulan la materia o acudir por ante la Comisión de Avenimiento dentro de los cinco(5) días siguientes a su notificación para que ésta, a través de un recurso de revisión, proceda a emitir el pronunciamiento respectivo dentro de los diez (10) días siguientes a la solicitud. El dictamen contendrá, un examen de los hechos alegados y la valoración de las pruebas contenidas en el expediente administrativo, con indicación, si las hubiere, de las irregularidades, apreciadas en el procedimiento y en la decisión propiamente dicha, caso en el cual se notificará a la Universidad la procedencia de la solicitud de revisión. Con fundamento en el dictamen producido por la Comisión de Avenimiento, la autoridad universitaria de que se trate podrá, dentro de los quince(15) días siguientes al recibo del dictamen, confirmar, modificar o revocar el acto, así como ordenar la reposición de la causa, en caso de existir vicios en el procedimiento.

En caso de que la Universidad, no se acoja al criterio de la Comisión de Avenimiento y opte confirmar el acto, el trabajador podrá acudir a la vía contenciosa-funcionarial, siendo expresamente convenido que si no diere oportuna respuesta dentro del lapso indicado, se considerara admitido el criterio de la comisión de Avenimiento, precediéndose con su aplicación inmediata.

## **CLAUSULA N° 7**

### **GESTIONES DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS**

La Universidad reconoce al Presidente, al Secretario de Reclamos, al Secretario de Asuntos Sociales de la Junta Directiva de la Asociación de Empleados y al Secretario General de la Filial de Maracay, mientras estén en funciones gremiales, exoneraciones de carga laboral a tiempo completo. Al resto de la Directiva, así como al Delegado de la Asociación ante la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación Superior en Venezuela (F.E.N.A.T.E.S.V), se les exonera medio tiempo de su carga laboral, incluido los miembros de la Filial de Maracay. Salvo en aquellos casos cuando la Junta Directiva, considere necesario extender la exoneración de la carga laboral hasta el tiempo completo con la participación por escrito al ciudadano Rector. Asimismo, la Universidad conviene en la exoneración de su carga laboral a los Miembros del Consejo Directivo de la Asociación de Empleados de la Universidad de Carabobo, cuando éstos tengan que ausentarse de sus sitios de trabajo, por gestiones de carácter gremial, estas exoneraciones serán concedidas con la participación por escrito de la Junta Directiva al Jefe inmediato, debiéndolo señalar en el escrito el objeto de la gestión y la duración de la misma, y cuando corresponda por la debida anticipación. De la misma forma, los miembros principales del Comité Ejecutivo la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación Superior de Venezuela (F.E.N.A.T.E.S.V), que fueran trabajadores de la Universidad, gozarán de su exoneración laboral a tiempo completo, mientras estén en ejercicio de funciones gremiales con la sola participación por escrito de la Directiva de la A.E.U.C a la Dirección de Relaciones de Trabajo, con copia al jefe inmediato del trabajador en cuestión. .

## **CLAUSULA N° 8**

### **PERMISOS PARA EVENTOS PARA ACTIVIDADES SINDICALES O LABORALES**

La Universidad conviene, en conceder permiso remunerado a los trabajadores que sean designados por el Consejo Directivo y la Junta Directiva, para asistir a eventos sindicales o laborales de carácter Regional, Nacional o Internacional, de acuerdo con los programas respectivos de dichos eventos y por el término de duración de los mismos. A tal efecto la Universidad cubrirá los gastos de traslados y viáticos de acuerdo al Reglamento de Viáticos, para viajes fuera y dentro del país. La Asociación comunicará a la Universidad, con treinta (30) días hábiles, antes de la iniciación del acto, la nómina de los Delegados, así como el lapso de permiso correspondiente. La Asociación exigirá a la Delegación asistente, el informe del trabajador realizado en el evento o la ponencia respectiva y procederá a entregarla a la Universidad, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de culminación del evento. En caso de Delegaciones numerosas, la A.E.U.C. y las Autoridades discutirán acerca de los montos y los días de duración de cada evento.

## **CLAUSULA N° 9**

### **DERECHO DE ASISTIR A LAS ASAMBLEAS**

La Universidad reconoce a los trabajadores, el derecho de asistir a las Asambleas Generales y Sectoriales, convocadas por la Directiva de la Asociación. En el caso de Asambleas Generales, la Junta Directiva participará al Rector con setenta y dos (72) horas de antelación.

## **CLAUSULA N° 10**

### **ACTIVIDADES CULTURALES**

La Universidad conviene incorporar en sus planes culturales, las provisiones correspondientes para las actividades que los trabajadores programen y realicen a través de la respectiva Secretaría de la Junta Directiva de la Asociación. A tal efecto la Universidad conviene lo siguiente:

- a) Incorporar un (1) representante de la A.E.U.C con voz y voto al Consejo Superior de la Cultura.
- b) En la coordinación de dichos eventos, participará un (1) representante de la Asociación.
- c) Conceder permisos remunerados a los trabajadores, para prepararse y participar en los eventos culturales, previa solicitud de la Asociación.
- d) Suministrar equipos y útiles en general para el desarrollo de actividades programadas al respecto por la Asociación conjuntamente con la Dirección de Cultura.
- e) Facilidades para utilizar las instalaciones para actos culturales previa aprobación de las autoridades.

## **CLAUSULA N° 11**

### **ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

La Universidad pondrá a disposición de la Asociación, personal de la Dirección de Deportes, para entrenar y evaluar en las diferentes especialidades a sus equipos y deportistas. Asimismo, conviene en:

- 1) Suministrar útiles deportivos y uniformes para todos los atletas que participen en la programación deportiva de la A.E.U.C, en eventos locales, Nacionales o Internacionales.
- 2) Conceder permisos remunerados y viáticos para dentro y fuera del país.
- 3) Dar todas las facilidades para la utilización de las instalaciones deportivas universitarias.
- 4) En el momento en que el Consejo Universitario nombre la Comisión de Deporte, considerará la designación de un representante de la A.E.U.C, con voz y voto.
- 5) Incluir en los programas de la Dirección de deportes, planes concretos para la incorporación de los trabajadores y sus hijos a esa actividad, con las provisiones presupuestarias correspondientes y previo acuerdo con un representante que al efecto nombrará la Asociación de Empleados de la Universidad de Carabobo.
- 6) La Universidad se compromete a realizar actividades deportivas anuales Interdependencias.



**CLAUSULA N° 12**  
**VIÁTICOS**

La Universidad conviene en pagarles viáticos a todos aquellos trabajadores que realicen funciones oficiales de la Institución o actividades culturales, gremiales y deportivas, debidamente autorizadas fuera de la ciudad donde está ubicado su sitio de trabajo, de acuerdo al Reglamento de Viáticos vigente en la Institución.

**CLAUSULA N° 13**  
**DESCUENTOS DE LA ASOCIACIÓN**

La Universidad conviene en continuar descontando por nómina de pago, las cuotas que los trabajadores deben pagar a la Asociación por cualquier concepto. Para tal efecto la Asociación de Empleados a través del Secretario de Finanzas, consignará ante la Dirección de Relaciones de Trabajo, las autorizaciones correspondientes para los efectos de las contribuciones especiales, consignará resolución escrita, firmada por el Secretario de Actas y el Secretario de Finanzas de la Asociación, tomada del Acta de la Asamblea General respectivamente. El total de la suma descontada por estos conceptos le será entregada al Secretario de Finanzas o en su defecto a la persona autorizada por la Junta Directiva de la Asociación. En el caso de las cuotas mensuales, la entrega se hará dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes posterior al pago de la nómina; y en caso de las cuotas especiales, dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes posterior a la entrega de la resolución antes señalada.

**CLAUSULA N° 14**  
**CONOCIMIENTO DE LOS EXPEDIENTES DE LOS TRABAJADORES**

La Universidad reconoce el derecho que tienen los trabajadores, de acceder a sus expedientes administrativos y disciplinarios, así como sus representantes legales y gremiales, mediante autorización escrita otorgada por aquéllos, ante la Dirección de Relaciones de Trabajo y la Oficina Local de Personal de la Dependencia a la cual los trabajadores estén adscritos, cuya revisión se realizará en presencia del Director de Relaciones y del jefe de personal, según el caso, o a quienes éstos designen.

**CLAUSULA N° 15**  
**LOCAL DE LA ASOCIACION**

La Universidad conviene en dotar a la Asociación de Empleados, para el desarrollo de sus actividades, de unas instalaciones con todos sus servicios adecuados, para instalar sus oficinas de común acuerdo entre las partes. Queda entendido que los gastos del local con todos sus servicios básicos serán por cuenta de la Universidad.

Para la realización de las Asambleas y demás actividades gremiales, deportivas, culturales, sociales y científicas facilitará las áreas locales e instalaciones necesarias, siendo extensivo este beneficio para el Núcleo Aragua.

**CLAUSULA 16**  
**COMPLEJO RECREACIONAL**

A los fines de la construcción de un Complejo Recreacional, la Universidad conviene en conceder un lote de terreno de cuarenta mil metros cuadrados (40.000 mts<sup>2</sup>) de extensión para la construcción de un complejo recreativo, deportivo, cultural y social para el empleado universitario, comprometiéndose efectuar los estudios de factibilidad para ser extensivo este beneficia al Núcleo Aragua de acuerdo con la Dirección de Planta Física. A estos fines la Universidad conviene en constituir con la Asociación de Empleados una comisión paritaria dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente convenio para efectuar todos lo estudios técnicos y económicos relacionados con la construcción del Complejo Recreativo y los de factibilidad de extensión.

**CLAUSULA N° 17**  
**SUBSIDIO PARA ACTIVIDADES RECREACIONALES**

Para asegurar la cabal aplicación de los dispuesto en la cláusula anterior la Universidad, conviene en conceder un subsidio único anual equivalente al cinco porcinito (5%) del total del Sueldo Integral Mensual, de los empleados administrativos para la construcción del Complejo Recreativo conforme al proyecto que debe realizarse con la Dirección de Planta Física. Este subsidio se mantendrá anualmente hasta la total ejecución del proyecto y posteriormente se será destinado a las actividades sociales, deportivas, culturales, recreacionales y de salud programadas por la Asociación de Empleados.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio, se establece que el manto del subsidio será de CIEN MILLONES DE BOLIVARES (Bs. 100.000.000,00) y en el futuro, el monto del subsidio se hará efectivo en el primer trimestre de cada año.

**CLAUSULA No 18**  
**CARTELERA DE LA ASOCIACIÓN**

La Universidad conviene en aceptar la fijación de doce (12) carteleras, para la Asociación, para uso exclusivo y para las publicaciones de interés gremial, cultural, social, deportivo, económico y científico y su utilización queda bajo la responsabilidad absoluta de la A.E.U.C, para la cual las carteleras tendrán cerradura.

**CLAUSULA N° 19**  
**SUBSIDIO DE LA ASOCIACION**

La Universidad conviene en conceder mensualmente a la Asociación de Empleados, un subsidio equivalente al 0,07% del total del sueldo integral mensual de los trabajadores administrativos, para cubrir los gastos de funcionamiento y operativos, así como otros derivados de las actividades complementarias propias de la Asociación. Queda expresamente convenido, que en ningún caso la Universidad podrá suspender unilateralmente la entrega mensual de este beneficio, el cual se hará efectivo a la Asociación los primeros cinco (5) días de cada mes.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio, el subsidio mensual será, por el monto de un millón de bolívars (Bs. 1.000.000,00) a partir del 01/01/2000.

#### **CLAUSULA N° 20**

##### **LIBRE ACCESO A LOS SITIOS DE TRABAJO**

La Universidad conviene en dar libre acceso a los sitios de trabajo a los miembros de la Junta Directiva de la Asociación y Filiales, previa participación anticipada a la autoridad respectiva, para tratar problemas de índole laboral u otros de interés para los trabajadores. Este derecho lo tendrá también cada Delegado en su dependencia. Asimismo, concederá permisos necesarios para visitar los sitios de trabajo, al Delegado de la Federación y miembros del Comité Ejecutivo de (F.E.N.A.T.E.S.V), cuando la Junta Directiva lo solicite.

#### **CLAUSULA N° 21**

##### **PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN**

La Universidad continuará absorbiendo los gastos de nómina relativos al personal administrativo y obrero que labora en la Asociación, de acuerdo a la nómina vigente.

#### **CLAUSULA N° 22**

##### **DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO**

La Universidad reconoce el 19 de marzo como día de júbilo para el Empleado Universitario, comprometiéndose con la Asociación a programar los actos relacionados con las condecoraciones a los empleados que hayan acumulado los méritos para optar a la orden "Miguel José Sanz". Así mismo, la Asociación conjuntamente con la Dirección de Relaciones de Trabajo propondrán los candidatos para el otorgamiento de la orden antes mencionada, la cual será entregada dentro de los actos programados para ese día. Los Empleados seleccionados por sus méritos serán notificados de la misma, en el mes de diciembre del año inmediato anterior.

#### **CLAUSULA N° 23**

##### **RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD**

Con el fin de reconocer la antigüedad de sus trabajadores, la Universidad conviene en otorgar premios de incentivos consistentes en días libres remunerados y un Bono Único, lo cual se implementara de la siguiente manera:

- a) Con cinco años (05) de servicio, se le otorgará un (1) certificado de reconocimiento y un bono único equivalente al 5% del sueldo Integral Promedio Mensual.
- b) Con diez (10) años de servicio, se le otorgara tres (03) días hábiles consecutivos, un (01) certificado de reconocimiento y un (1) bono único equivalente al 10% del sueldo Integral Promedio Mensual.
- c) Con quince (15) años de servicio, se le otorgará seis (06) días hábiles consecutivos, un (01) certificado de reconocimiento con una medalla y un (01) bono único equivalente al 15% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

d) Con veinte (20) años de servicio, se le otorgara ocho (08) días hábiles consecutivos, una (01) placa de reconocimiento y un (01) bono único equivalente al 20% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

e) Con veinticinco años de servicio se le otorgara una (01) Placa de Reconocimiento y un bono único equivalente al 25% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio, se establece los montos correspondientes al bono único de la manera siguiente:

- 1) Con cinco (5) años de antigüedad veinte mil Bolívares (Bs. 20.000,00).
- 2) Con diez (10) años de antigüedad cuarenta mil bolívares (Bs. 40.000,00).
- 3) Con quince (15) años de antigüedad sesenta mil bolívares (Bs. 60.000,00).
- 4) Con veinte (20) años de antigüedad ochenta mil bolívares (Bs. 80.000,00).
- 5) Con veinticinco (25) años de antigüedad cien mil bolívares (Bs. 100.000,00).

Parágrafo Primero: Para el cumplimiento de esta cláusula, respecto a los días libres bastara con la participación por escrito del trabajador al jefe inmediato, con copia a la Dirección de Relaciones de Trabajo, y a la Asociación de Empleados.

En caso de coincidencia de disfrute de este beneficia entre varios trabajadores de una misma Dependencia, conjuntamente con la Asociación, planificara la aplicación de esta cláusula, de tal manera de no obstaculizar las actividades regulares.

Parágrafo Segundo: La Universidad se compromete en suministrar los recursos para el pago de la bonificación y reconocimiento previstos en esta cláusula y elaborará los cheques de los empleados que hayan cumplido el requisito de antigüedad, en el año anterior.

Parágrafo Tercero: La Universidad conviene en cada año un manto equivalente al 0.3% del Sueldo Integral Mensual. Dicho monto será utilizado por la Asociación de Empleados para la adquisición de un vehículo "ceros kilómetros", el cual será sorteado entre los trabajadores que se les reconoce la antigüedad de sus servicios (Valencia y Maracay). A tal efecto, la Asociación de Empleados participará la fecha, hora y lugar que se efectuará la rifa, la cual debe realizarse en un lapso no mayor de dos (2) meses a la fecha de celebración del acto de reconocimiento de antigüedad.

Parágrafo Cuarto: Los beneficios contemplados en esta cláusula entraran en vigencia partir del 1ero de mayo del 2000.

#### **CLAUSULA No 24**

##### **DERECHO A LA DEFENSA**

La Universidad garantiza al Trabajador, el Derecho a la Defensa, en tal sentido tendrá derecho a ser notificado de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa.

#### **CLAUSULA N° 25**

##### **ASISTENCIA LEGAL**

La Universidad se compromete, a poner a disposición de la Asociación, los servicios de dos (2) profesionales del Derecho para atender o asistir aquellos trabajadores, que por cualquier causa necesiten asesoría y asistencia de los

mencionados profesionales en actos no relacionados con la Institución. A tal fin, escogerá dentro del personal administrativo activo, los dos (2) profesionales del Derecho objeto de esta cláusula.

#### **CLAUSULA N° 26**

##### **VENCIMIENTO DE LOS LAPSOS**

La Universidad de Carabobo y la Asociación de Empleados convienen en que la tramitación de los casos sean llevados al conocimiento de la Comisión de Avenimiento, prevista en la cláusula N°6 de este Convenio. Darán estricto cumplimiento a los lapsos fijados para la actuación de la misma, facilitando la constitución y el cumplimiento de sus cometidos.

#### **CLAUSULA N° 27**

##### **DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR**

La Universidad reconoce el día 1ero de mayo como día Internacional del Trabajador y contribuirá económicamente con la Asociación para que los programas y actos de masas fijados para ese día, sean tareas conjuntas de la Universidad y la Asociación.

#### **CLAUSULA N° 28**

##### **VEHÍCULO PARA LA ASOCIACIÓN**

La Universidad se compromete a proveer a la Asociación de un vehículo en buenas condiciones, en un lapso no mayor de ciento veinte (120) días hábiles a la firma del presente Convenio; el cual será cambiado cada cuatro (4) años de vida útil.

### **CAPITULO III**

#### **MOVIMIENTO DE PERSONAL**

##### **CLAUSULA N° 29**

##### **RELACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

La Universidad conviene en suministrar a la Asociación en forma trimestral, una nómina de sus trabajadores con especificaciones de cargo, remuneración, Dependencia, fecha de ingreso, asignaciones y deducciones. La primera relación nominal se entregará en un lapso no mayor de noventa (90) días, a partir de la firma del presente Convenio.

##### **CLAUSULA N° 30**

##### **CLASIFICACIÓN PERSONAL DE CARGOS**

Todos los trabajadores de la Universidad deben ser clasificados o remunerados, según las funciones, deberes y responsabilidades del cargo que ocupa. La Universidad adquiere el compromiso de continuar la revisión, evaluación, clasificación de los cargos ocupados por los trabajadores.

##### **CLAUSULA N° 31**

##### **TRABAJO DE ÍNDOLES DISTINTOS**

La Universidad conviene en asignar a los trabajadores, las funciones correspondientes al cargo que desempeñan, de acuerdo a las descripciones contenidas en el Manual Descriptivo de Cargo y en consecuencia no estarán obligados a efectuar labores manifiestamente distintas a las establecidas, salvo en los casos de actividades programadas en períodos de adiestramiento, de conformidad con las Normas de Promoción, Ascenso y Reclassificación de Cargos. En caso de cargos vacantes p ausencia temporal del titular, la Universidad podrá asignar las funciones al trabajador de clasificación similar, siempre y cuando resulte imprescindible para la prestación del servicio, debiendo constar por escrito las condiciones de trabajo y el período de desempeño.

##### **CLAUSULA N° 32**

##### **PERSONAL CONTRATADO**

La Universidad conviene en que solo podrá celebrar contratos con particulares para trabajos determinados que no correspondan a cargos ya existentes, siempre y cuando los mismos tengan por objeto la ejecución de obras o servicios de carácter temporal, accidental o transitorios. Cuando se trate de trabajos de esta naturaleza los contratos tendrán un término máximo de doce (12) meses, vencido el cual, de permanecer la exigencia del trabajo que ha sido objeto de contratación, éste se considerará como contenido de un nuevo cargo y para cubrirlo se tomará en cuenta lo establecido por este Convenio para la previsión de cargos nuevos o vacantes, solo excepcionalmente podrá prorrogarse este contrato, cuando así lo acordaren expresamente ambas partes; mediante escrito, en atención a la naturaleza del trabajo y a las circunstancias que rodean sus exigencias. Queda entendido que durante el lapso de la prórroga, el trabajador contratado disfrutará de los beneficios socio-económicos que prevé este Convenio, sin que en ningún caso deje de ser contratado a término. Por vía de excepción, en razón de su

carácter técnico o científico, los contratos que celebre la Universidad para la ejecución de proyectos de Investigación Científica, no estarán sometidos a lo dispuesto por esta

**Cláusula.**

**ÚNICO:** La Universidad conviene en que aquellas personas que le hubieren prestado servicios mediante contratos debidamente tramitado, tendrá prioridad para ingresar como personal ordinario de la Universidad.

**CLAUSULA N° 33**

**MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

En los casos de traslado, modificación de la carga laboral, horario y ambiente de trabajo, será necesaria la autorización de los jefes de las Dependencias correspondientes y la Dirección de relaciones de Trabajo, lo tramitará, participando al trabajador los motivos del traslado o la modificación de sus condiciones laborales, siendo potestad del Rector la decisión definitiva.

**CLAUSULA N° 34**

**EVALUACIÓN DE EFICIENCIA**

La Universidad se compromete a realizar semestralmente evaluaciones, para medir el nivel de eficiencia en el desempeño de las tareas y funciones que se le asigne a cada trabajador, al efecto se implantará el Manual de Evaluación de Desempeño de la Universidad de Carabobo.

**CLAUSULA N° 35**

**ESTABILIDAD**

La Universidad garantiza a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones a no ser trasladado, destituido o desmejorado en sus condiciones laborales sin previa calificación de la Instancia correspondiente, amparando de este modo el ejercicio de los derechos de defensa, Trabajo, Seguridad Social, Carrera Administrativa, Asociación y Negociación Colectiva, en los términos previstos en la ley.

**CLAUSULA N° 36**

**CAMBIO DE SITUACIÓN DE OBRERO A TRABAJADOR ADMINISTRATIVO**

La Universidad conviene en reconocerles a los obreros, que pasen o hayan pasado a trabajador administrativo, su tiempo de servicio, a los efectos de antigüedad, jubilación, vacaciones, promociones y otros similares. Las prestaciones sociales (antigüedad), si éstas le han sido pagadas por su cambio de situación de obrero a trabajador administrativo le serán tomadas como un adelanto de la misma. Queda expresamente convenido que en ningún caso, el obrero que pase a la condición de trabajador administrativo devengará un sueldo inferior al que venía devengando como obrero.

### **CLAUSULA N° 37**

#### **JORNADA SEMANAL**

La Universidad conjuntamente con la A.E.U.C., convienen en que la jornada de Trabajo, será de treinta y cinco (35) horas semanales. Las mismas se laborarán de lunes a viernes. En las Dependencias donde por razones de servicios se haga necesario extender la jornada de trabajo hasta el día sábado siempre y cuando sea de mutuo acuerdo entre las partes, se distribuirá el horario de manera que nunca exceda de las treinta y cinco (35) horas. Igualmente para los trabajadores que laboran jornadas mixtas, los horarios podrán ser convenidos de común acuerdo entre la Asociación y las Autoridades competentes. En todo caso se respetarán las experiencias ya existentes.

### **CLAUSULA N° 38**

#### **HORARIO CORRIDO POR TURNO**

Dependencias donde de acuerdo a sus necesidades, sea posible su establecimiento. A tal efecto el Jefe de la Dependencia de que se trate, elaborará un diagnóstico de los recursos humanos del cual dispone y deberá presentar un informe de consideraciones conjuntamente con la solicitud de implantación del horario objeto de esta cláusula ante la autoridad universitaria respectiva. De establecerse dicho horario deberán instrumentarse todos los mecanismos de control necesarios con el fin de garantizar el estricto cumplimiento del horario establecido e informar lo conducente a la Dirección de Relaciones de Trabajo.

### **CLAUSULA N° 39**

#### **DESCANSO**

La Universidad conviene en conceder cuarenta y cinco (45) minutos de descanso dentro de la jornada laboral establecida, a todos los trabajadores que laboran horario corrido por turnos, pudiendo acordarse el disfrute al final de la jornada.

### **CLAUSULA N° 40**

#### **DERECHO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS QUE PASEN A LA CONDICIÓN DE PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD**

La Universidad conviene en reconocer a los trabajadores que pasen o hayan pasado a personal docente, su tiempo de servicios los efectos de antigüedad, jubilación, vacaciones y otros similares. Todo de conformidad a lo establecido en el Estatuto Único del Profesor Universitario. Las prestaciones sociales (antigüedad), si ésta le han sido pagadas por su cambio de situación de trabajador a docente, le será tomadas como adelanto de la misma.

### **CLAUSULA N° 41**

#### **PERSONAL A MEDIO TIEMPO**

La Universidad conviene en pagar al personal que labora medio tiempo (3,5 horas diarias), el 50% de todos los beneficios socio-económicos y remuneraciones, contempladas en el presente Convenio. Asimismo les garantizará a ellos y a sus parientes la protección asistencial, a través de los servicios médicos, odontológicos y de laboratorios existentes. Igualmente la Universidad conviene al personal que labora tiempo convencional los beneficios socio-económico,



remuneraciones prorrateadas contempladas en el presente convenio, y garantizar la protección asistencial para ellos y sus parientes.

**ÚNICO:** Si una persona tiene más de dos cargos se acogerá al beneficio que mas le favorezca en un solo cargo.

**CLAUSULA N.º 42**  
**PERIODO DE PRUEBA**

Los empleados que ingresen a la Universidad mediante concurso, tendrán un período de prueba, cuya duración no excederá de seis (6) meses. Antes de finalizar este lapso se deberá efectuar la evaluación de su desempeño en el cargo. En caso de ser satisfactoria, el superior inmediato del trabajador deberá participar por escrito a la Dirección de Relaciones de Trabajo para que se efectúen los trámites administrativos de rigor, a los fines de la obtención del nombramiento respectivo como personal ordinario y en caso de ser negativo el concurso, la Universidad prescindirá de sus servicios, notificando de ello al interesado.

**CLAUSULA N.º 43**  
**REINGRESO DEL PERSONAL**

El reingreso se hará en un cargo de carrera de la misma Clase de Cargo al que desempeñaba el funcionario cuando se produjo su retiro de la Administración Pública Nacional.

En los casos de funcionarios de carrera retirados de cargos de libre nombramiento y remoción, el reingreso se hará en un cargo de la misma clase a la del último cargo de carrera desempeñado.

Para reingresar a una Clase de Cargo diferente el aspirante deberá cumplir los requisitos exigidos para su ejercicio.

**CLAUSULA N.º 44**  
**REUBICACIÓN DEL PERSONAL POR GRADO**

La Universidad procederá a reubicar a los trabajadores, quienes una vez culminados sus estudios hayan obtenido grado profesional universitario o una carrera técnica superior, siempre y cuando exista la necesidad del cargo en la Institución. Dicha reubicación se realizará a través del Régimen de Concurso, el cual deberá ser solicitado por las Dependencias a la Dirección de Relaciones de Trabajo, indicando el perfil del cargo y funciones a desempeñar. **ÚNICO:** Para el Régimen de Concurso el Rector designará una Comisión la cual estará integrada por el Director de Relaciones de Trabajo, quién la coordinará, el Director de la Dependencia que haya formulado la solicitud y un representante de la Asociación de Empleados quienes tendrán a su cargo, la valoración de las credenciales que se presenten y la decisión definitiva a los fines de cubrir el cargo objeto del concurso.

**CLAUSULA N.º 45**  
**JORNADA NOCTURNA**

La Universidad conviene en cancelar un bono de acuerdo a lo establecido en la

Ley Orgánica del Trabajo, a todos aquellos trabajadores que laboran en áreas asistenciales, así como los bomberos universitarios y supervisores de vigilancia, que laboren después de las 7:00pm en un período mayor de cuatro (4) horas en dicho horario.

**CLAUSULA N° 46**  
**SUSTITUCIONES TEMPORALES**

La Universidad se compromete a pagar a aquellos trabajadores que tengan que sustituir temporalmente a otros, el sueldo mínimo del cargo del sustituido, siempre y cuando éste sea mayor. Queda entendido que la sustitución sólo se prolongará por el tiempo que dure la ausencia del sustituido, y una vez reincorporado éste, el sustituyente podrá ser repuesto al cargo anterior con las mismas condiciones que tenía para el momento de la sustitución. Queda igualmente entendido que el tiempo mínimo para el pago arriba indicado será de treinta (30) días.

**CLAUSULA N° 47**  
**JORNADAS ESPECIALES**

La Universidad conviene en que cuando un trabajador labore jornadas especiales, se le compensará con día (s) de descanso de común acuerdo con el Jefe de la Dependencia.

**CLAUSULA N° 48**  
**CARGOS VACANTES**

Los cargos dejados vacantes por promoción, ascenso, jubilación, pensión, retiro o muerte de algún trabajador y los nuevos cargos que se crearen, la Universidad conviene en cubrirlos mediante Concurso Interno y de ser necesario llamará a Concurso Externo, estableciendo las siguientes prioridades:

- A) Con personal de la unidad administrativa donde el cargo existe.
- B) Con personal de la Facultad, Núcleo o Dependencias donde el cargo existe.
- C) Con personal de otras Facultades, Núcleo o Dependencias universitarias con ocupación anterior en cargos similares.

Queda entendido que la selección estará sujeta a los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Cargos de las Universidades Nacionales.

**CLAUSULA N° 49**  
**INDUCCIÓN DEL TRABAJADOR**

La Universidad informará a los trabajadores acerca de los fines, organización y funcionamiento de la Unidad de Trabajo, a la que está adscrita, en especial de su Dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le concierne.

**CLAUSULA N° 50**  
**INGRESO DE TRABAJADORES**

El ingreso del personal administrativo a la Universidad se efectuará mediante el Régimen de Concurso.

A tal efecto, la Dependencia en donde exista la necesidad del cargo, solicitará a la Dirección de Relaciones de Trabajo el llamado a concurso, indicando el perfil del cargo y funciones a desempeñar.

La convocatoria que deberá hacerse para tales fines, se publicará en el medio impreso de mayor difusión en la Institución.

Parágrafo Primero: Cuando el cargo requerido amerite los servicios de un profesional universitario o de carrera técnica superior, la oferta se realizará primeramente entre el personal profesional que preste servicios en la Institución y no haya sido reubicado en funciones inherentes a su profesión.

Parágrafo Segundo: Para el régimen de concurso, el Rector designará una Comisión la cual estará integrada por el Director de relaciones de Trabajo, quien la coordinará, el Director de la Dependencia y que haya formulado la solicitud y un representante de la Asociación de Empleados, quienes tendrán a su cargo de valoración de las credenciales que se presenten y la decisión definitiva a los fines de cubrir el cargo objeto del concurso. En caso de que la representación de la Dependencia vaya a ser ejercida por un Decano, éste será quien coordine la comisión. En caso de que el concurso de ingreso sea para cubrir un cargo profesional o técnico, la Asociación de empleados designará un representante con nivel profesional similar al cargo objeto del concurso. Los resultados de la evaluación se notificarán a los aspirantes dentro de un lapso no mayor de sesenta (60) días.

## **CAPITULO IV PERMISOS**

### **CLAUSULA N° 51**

#### **PERMISOS REMUNERADOS**

La Universidad conviene a través del Rector o a quién este designe, en conceder Permisos Remunerados en casos debidamente justificados hasta por un (1) mes, pudiendo ser prorrogado por igual período, en caso de necesidad, notificando a la Asociación.

### **CLAUSULA N° 52**

#### **PERMISOS NO REMUNERADOS**

La Universidad conviene, a través del Rector o quien éste designe, en conceder Permisos no remunerados hasta por seis (6) meses, prorrogables por un lapso igual; en caso de estudios superiores, este permiso podrá ser hasta por dieciocho (18) meses. Estos permisos deberán ser participados a la Asociación de Empleados de la UC; queda entendido que la finalizar el permiso, el empleado se reintegrará a su cargo con todos sus derechos. En el caso de permiso para estudios de Educación Superior dentro del lapso del Permiso No Remunerado se le garantizará la cobertura de los seguros establecidos en la póliza respectiva.

**ÚNICO:** Si en el transcurso de dicho permiso se llegare a acordar aumentos de sueldo o cualquier otro beneficio socioeconómico, se le incorporará a su sueldo una vez producida su reincorporación. Para el ejercicio de este beneficio se requerirá tener una antigüedad no menor de cuatro (4) años, salvo cuando el permiso se deba a enfermedad de padres, cónyuges e hijos del trabajador. En este caso, deberá acompañarse a la solicitud del permiso, las constancias médicas que acrediten la enfermedad de que se trate.

### **CLAUSULA N° 53**

#### **DESCANSO MATERNAL**

La Universidad conviene en conceder a sus trabajadoras en estado de gravidez, permiso remunerado por un (1) mes antes del parto y cuatro (4) meses posteriores al mismo. Cuando el parto no sea normal, el permiso se extenderá hasta que el facultativo tratante disponga que está apta para el trabajo. Queda entendido que este permiso no podrá ser imputado al período de vacaciones, ni al asueto decembrino.

### **CLAUSULA N° 54**

#### **PERMISO Y BONIFICACION POR MATRIMONIO**

La Universidad conviene en conceder quince (15) días calendarios consecutivos remunerados a sus trabajadores que contraigan matrimonio, Así como también una bonificación equivalente al 25% del Sueldo Integral Promedio Mensual. Queda entendido que cuando los contrayentes sean trabajadores de la Universidad, gozaran ambos de los beneficios de esta Cláusula, par una sola vez, previa presentación de la partida de matrimonio correspondiente. Para el primer año de

vigencia y la firma del presente Convenio, se establece el manto de la bonificación en cien mil bolívares ( Bs. 100.000,00).

#### **CLAUSULA N° 55**

##### **PERMISO POR MUERTE DE UN PARIENTE**

La Universidad conviene en otorgar cinco (5) días continuos de permiso remunerado por causa de muerte de alguno de los parientes del trabajador, y cuando la muerte ocurra en lugares ubicados a más de trescientos kilómetros (300 Km) del sitio de trabajo el permiso será de ocho (8) días continuos. Si el fallecido fuere sobrino, tío o nieto del trabajador, el permiso será de tres (3) días continuos. Así mismo, cuando el fallecimiento de estos familiares ocurriere a más de trescientos kilómetros (300 Km) del sitio de trabajo, el permiso será de cinco (5) días continuos.

#### **CLAUSULA N° 56**

##### **PERMISO PARA LOS TRABAJADORES QUE ESTUDIAN**

La Universidad conviene en conceder a sus trabajadores que estén cursando estudios de Educación Media, Técnica, pedagógica, Especializada, Normal, Estudios Superiores, permisos remunerados por una (1) hora diaria para asistir a sus clases; y un permiso remunerado de una (1) hora más, en caso de no entorpecer con las labores normales de la Dependencia. Asimismo, le otorgará el permiso correspondiente para la presentación de sus exámenes parciales, finales y de reparación. Queda entendido que estos permisos se otorgarán en caso de coincidir las clases con las labores ordinarias de trabajo, previa presentación del horario por parte de la Dirección de la Escuela. Siempre que no exista otra alternativa horaria de estudios.

#### **CLAUSULA N° 57**

##### **PERMISO POR CARGO DE REPRESENTACIÓN POPULAR**

La Universidad conviene en conceder a sus trabajadores permiso no remunerado para ejercer cargos de representación popular (Asamblea Nacional, Concejo Legislativo, Concejo Municipales, Alcaldías y Juntas Parroquiales). Queda expresamente convenido que al reintegrarse el trabajador ocupará el mismo cargo que venía desempeñando dentro de la Institución; y que el tiempo de duración de dicho permiso será computado para efecto de pago de prestaciones sociales, aumento por antigüedad, pensión o jubilación.

#### **CLAUSULA N° 58**

##### **INASISTENCIA POR ARRESTO POLICIAL**

Cuando el trabajador sufiere privación judicial privativa de libertad, la Universidad conviene en pagarle su salario total hasta un término de sesenta (60) días, así como también reservará su cargo hasta un plazo de noventa (90) días consecutivos; siempre y cuando el trabajador resultare exento de responsabilidad, por sobreseimiento de la causa o por sentencia absolutoria firme.

**CLAUSULA N° 59**  
**SERVICIO MILITAR**

La Universidad en los casos de que algunos de sus trabajadores deben prestar el Servicio Militar, se les concederá permiso remunerado hasta por el tiempo que dure el examen de admisión, de ser admitido gestionará ante el organismo competente el pago de las prestaciones sociales. Al ser dado de baja, el trabajador será reincorporado a sus labores habituales sin desmejoramiento de sus condiciones anteriores, ocupando cargo igual o semejante al que tenía para el momento de su incorporación al Servicio Militar.

## **CAPITULO V REMUNERACIONES**

### **CLAUSULA No 60 SUELDO MÍNIMO DE INGRESO**

La Universidad conviene que el sueldo de ingreso a la Institución será el establecido en las tablas de Remuneración correspondiente al cargo al cual ingresa el Trabajador, emanada de la OPSU.

### **CLAUSULA No 61 RECONOCIMIENTO DE SUELDO FEDERATIVO**

La Universidad concederá el 100% de aumento que se acuerde entre la Federación Nacional de Trabajadores de Educación Superior de Venezuela (FENATESV) y el Ejecutivo Nacional; este se hará efectivo en el momento que la Universidad reciba los recursos respectivos de los organismos competentes.

### **CLAUSULA N° 62 GASTOS DE TRANSPORTE**

La Universidad conviene en pagar al trabajador que tenga que efectuar labores fuera de su sitio de trabajo, una Prima Mensual de Gastos de Transporte equivalente al uno con setenta y cinco por ciento ( 1.75%) del Sueldo Integral Promedio Mensual, siempre y cuando sea en cumplimiento de las labores inherentes al cargo.

Esta cláusula se aplicará de acuerdo al reglamento vigente a partir del 6-7-92.

Para el primer año de vigencia y firma del presente convenio, se establece el monto de la Prima en siete mil bolívares (Bs. 7.000,00) mensuales, para el personal administrativo que labora a tiempo completo y en tres mil quinientos bolívares (Bs. 3.500,00) mensuales para el personal administrativo que labora media tiempo.

### **CLAUSULA No 63 PRIMA POR HIJOS**

La Universidad conviene en otorgar a sus trabajadores una prima por cada hijo, menor de veintiún (21) años, y hasta un máximo de seis (6) hijos, a partir del 01-01-88 y hasta veinticinco (25) años, si se comprobare que es estudiante de Educación Superior y dependen económicamente del padre. Dicha prima es de Diez Mil Bolívares (Bs. 10.000,00) mensuales. A los efectos del disfrute de esta prima el trabajador deberá consignar ante la Dirección de Relaciones de Trabajo, copia certificada de las respectivas Partidas de Nacimiento.

Parágrafo Primero: El derecho a la prima por hijos ser perderá en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento o ausencia legal declarada del hijo.

b) Por cumplir el hijo el límite de edad establecido al inicio de esta cláusula.

El trabajador beneficiario está obligado a participar a la Dirección de Relaciones de Trabajo, los causales establecidos de pérdidas del derecho a prima por hijos inmediatamente después de que se sucediera.

Parágrafo Segundo: En casos de incapacidad física o mental, totalmente comprobada del hijo se mantendrá la prima hasta la muerte del mismo.

Parágrafo Tercero: En el caso de que a otro gremio de la Universidad, le cancelen la prima por hijos en una cantidad mayor a la indicada en este beneficio, inmediatamente empezará a regir igual para el personal administrativo.

#### **CLAUSULA N° 64**

##### **BONO VACACIONAL Y AGUINALDO**

La Universidad conviene en pagar a todos los empleados, el bono vacacional y de fin de año, de conformidad a la fórmula de cálculo aprobada por el Consejo nacional de Universidades.

#### **CLAUSULA N° 65**

##### **ASUETOS DE CARNAVAL, SEMANA SANTA, NAVIDAD, AÑO NUEVO y DÍAS DE LAS SECRETARIAS**

La Universidad conviene en continuar la práctica de conceder asuetos remunerados de carnaval, semana santa, navidad, año nuevo y el día de las secretarias, así como lo que el Consejo Universitario decreta y de acuerdo al calendario del mismo. Queda entendido que el día de las secretarias se le otorgará a quienes cumplan labores secretariales.

#### **CLAUSULA N° 66**

##### **CANCELACIÓN POR NOMINA**

La Universidad conviene en cancelar por nómina mensual todos los beneficios contractuales derivados del presente convenio (bonificaciones por concepto de matrimonio, muerte, útiles escolares, viviendas, nacimientos, lentes, juguetes y exámenes especiales), especificando el concepto correspondiente en la misma. El Departamento de Nómina elaborará un listado mensual de dichos beneficios y se los presentará a la Asociación de empleados mensualmente. Tales beneficios serán cancelados con un (1) mes después de presentados los recaudos por el trabajador.



## **CAPITULO VI FORMACIÓN DE PERSONAL**

### **CLAUSULA N.º 67 ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL**

La Universidad implementará planes de Adiestramiento para sus trabajadores en materias o especialidades vinculadas con los servicios que prestan a la Institución. La Dirección de Relaciones de Trabajo conjuntamente con la A.E.U.C deberán elaborar dichos planes, y una vez aprobados por la instancia competente, será requisito indispensable su publicación en el "Tiempo Universitario".

### **CLAUSULA N.º 68 BECAS ADMINISTRATIVAS**

La Universidad conviene en otorgar a sus trabajadores Becas Administrativas para realizar estudios dentro y fuera del país, y que tengan vinculación con los servicios que prestan en la Institución. A tales fines, la Universidad concederá permisos remunerados y costeará gastos de pasaje, matrícula de inscripción, hasta los límites establecidos por el Consejo Universitario, a los trabajadores que tengan necesidad de realizar estudios de especialización o el último año o semestre del pregrado en el país o fuera de él. Asimismo sufragará los gastos que ocasionen el pasaje de su cónyuge e hijos (máximo de tres (3) hijos y menores de veintiún (21) años si fuera el caso. Igualmente la Universidad se compromete a aportar una prima salarial compensatoria de acuerdo al índice de costo de vida del país donde se sigue estudios de postgrado. A los efectos de esta cláusula, el número de trabajadores que a la vez puedan hacer uso de este beneficio no excederá del 7% del total de los trabajadores para su estudios dentro del país, si los cursos son por un (1) año o más, y del 10% si se tratara de cursos de menor duración. Para realizar estudios en el exterior, el número de trabajadores que a la vez puedan hacer uso de este beneficio, no excederá del 5% si los estudios son por el lapso de un año o más, y no excederá del 7% si se tratare de cursos de menor duración. Los porcentajes antes señalados se refieren a la totalidad del personal administrativo de la Universidad. Los requisitos para optar a dichas formas de adiestramiento son: A) Para estudios dentro del país, tres (3) años de labores ininterrumpidas en la Institución.

B) Para estudios en el exterior, cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Institución.

#### **ÚNICO:**

A los fines del otorgamiento del beneficio previsto en esta Cláusula, el interesado deberá dirigir una solicitud al jefe inmediato de la dependencia a la cual está adscrito, anexando los recaudos correspondientes, quien a su vez la someterá a consideración del Vicerrector Administrativo para que conjuntamente con el Presidente de la Asociación de Empleados, se le imparta la debida aprobación, de acuerdo con el Reglamento vigente sobre la materia.

El tiempo de duración del permiso para el disfrute de la Beca Administrativa, se computará para efectos del cálculo de antigüedad del trabajador.

**CLAUSULA N° 69****PASANTÍAS DE ESTUDIOS**

La Universidad se compromete cada vez que uno o más de sus trabajadores necesiten realizar pasantías derivadas de estudios que así lo requieran, a concederles permisos durante el lapso necesario para su realización. A los efectos establecidos en esta cláusula, el interesado deberá formular la correspondiente solicitud a su jefe inmediato, debiendo anexar Constancia de estudios y del lugar donde realizará la pasantía, la cual deberá indicar los días y el horario a cumplir por el trabajador.

El jefe de la Dependencia correspondiente implementará los mecanismos necesarios, para que el número de empleados que haga uso de este beneficio no sea tal, que afecte el normal funcionamiento; debiendo prever igualmente, que las funciones que realiza este personal sean cubiertas por funcionarios adscritos a la Dependencia que corresponda.

**CLAUSULA N° 70****SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL**

La Universidad se compromete anualmente, en revisar conjuntamente con la Asociación de Empleados los sistemas de Carrera para los trabajadores profesionales y técnicos, mediante el cual se reconozca la antigüedad, la eficiencia, la capacidad y estudios realizados. De acuerdo a las normas establecidas en el Registro de Asignación de Cargos.

## **CAPITULO VII PROTECCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

### **CLAUSULA N° 72**

#### **GARANTÍA DE INSCRIPCIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO PARA LOS TRABAJADORES, CÓNYUGES E HIJOS**

La Universidad conviene en garantizar a los trabajadores administrativos (cónyuges e hijos) la inscripción en la carrera seleccionada para cursar estudios universitarios, cuando éstos los soliciten. Los cupos se tramitarán directamente ante los organismos competentes con la documentación requerida, se les dará curso obligatorio e inmediato. Por otra parte asegurar que una vez inscritos sean incluidos para comenzar estudios sin que tengan que esperar uno o más semestres o años, siempre que se cumplan con las disposiciones de la Ley.

### **CLAUSULA N° 73**

#### **INSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL QUE DICTE LA UNIVERSIDAD EN TODOS SUS NIVELES**

La Universidad conviene en dictar de manera permanente cursos y talleres de adiestramiento y mejoramiento profesional para elevar constantemente el nivel de desempeño de sus trabajadores. Estas actividades no acarrearán ningún costo para los cursantes y deben programarse anticipadamente por las correspondientes dependencias.

### **CLAUSULA N° 76**

#### **EXONERACIÓN DE ARANCELES PARA ESTUDIAR EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

La Universidad conviene en exonerar de todos los gastos por concepto de aranceles relacionados con los estudios universitarios en la Universidad, a todos sus trabajadores que así lo soliciten. El cónyuge y los hijos de los trabajadores serán exonerados en un cincuenta por ciento (50%) en cualquiera de los casos previa presentación del certificado aprobatorio.

### **CLAUSULA N° 77**

#### **JARDÍN DE INFANCIA, GUARDERÍA INFANTIL Y EDUCACIÓN BÁSICA**

La Universidad conviene en mantener en funcionamiento adecuado tanto el Jardín de Infancia como la Guardería Infantil, con cupo para todos los hijos de los trabajadores. A partir de la firma del presente Convenio las partes convienen en nombrar una Comisión que estudiará la factibilidad y continuidad del funcionamiento del Instituto de Educación Básica para todos los hijos de los trabajadores, dicho estudio incluirá al Núcleo La Morita.

### **CLAUSULA N° 78**

#### **APORTE A LA CAJA DE AHORRO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES**

La Universidad se compromete a contribuir con una cantidad igual al diez por ciento (10%) máximo del aporte de cada trabajador a la Caja de Ahorros y

Previsión Social de los trabajadores de la Universidad. El trabajador escogerá entre ahorrar el cinco por ciento (5%) o el diez por ciento (10%). Asimismo la Universidad conviene en entregar a la Caja de Ahorros, el aporte institucional y la retención efectuada a los trabajadores, en un lapso no mayor de quince (15) días a la fecha de la liquidación de la nómina mensual. Igualmente los listados elaborados por la Dirección de Informática serán sin costo para la Caja de Ahorros.

**ÚNICO:** En caso de que este porcentaje varíe en razón de obtenerlo otro gremio, la Universidad se compromete a hacerlo extensivo a los trabajadores.

### **CLAUSULA N° 79**

#### **BONIFICACION PARA ADQUISICION DE VIVIENDA**

La Universidad conviene en contribuir para la adquisición de vivienda, de cada uno de sus trabajadores, de la forma siguiente:

- a) Dos (02) meses de Sueldo Integral Promedio para el personal ubicado en el nivel profesional.
- b) Tres (03) meses del Sueldo Integral Promedio para el personal ubicado en el nivel técnico Superior Universitario.
- c) Cuatro (04) meses de Sueldo Integral Promedio para el personal ubicado en el nivel de apoyo.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio se acuerda lo siguiente:

- 1) Un monto de setecientos mil Bolívares (Bs. 700.000,00), equivalente al Sueldo Integral Promedio Mensual del Personal Profesional.
- 2) Un monto de cuatrocientos cincuenta mil Bolívares (Bs. 450.000,00) equivalente al Sueldo Integral Promedio Mensual del Personal Técnico y Superior Universitario.
- 3) Un monto de doscientos cincuenta mil Bolívares (Bs. 250.000,00) equivalente al Sueldo Integral Promedio Mensual del Personal de Apoyo.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Se conviene en multiplicar los montos establecidos en los apartes 1, 2 Y 3 por dos (02) meses, tres (03) meses y cuatro (04) meses respectivamente. Así mismo, se conviene en mantener esta condición, para los nuevos sueldos integrales promedio mensuales de cada uno de los niveles establecidos en esta cláusula, calculado para cada año.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Aquellos trabajadores que hubieren disfrutado este beneficio en un lapso no menor de diez (10) años, lo recibirán nuevamente al adquirir vivienda para su residencia, previa presentación del Registro de única vivienda. Asimismo la Universidad se compromete a colaborar de forma inmediata, a realizar las gestiones por ante Institutos Nacionales, Regionales y Municipales, así como prever planes de financiamiento que tiendan a lograr condiciones favorables para que los trabajadores adquieran vivienda en propiedad, así como también puedan realizar mejoras y ampliaciones necesarias a quienes ya la posean. No obstante, para los efectos del otorgamiento de este beneficio, el trabajador podrá optar, teniendo como mínima una antigüedad de dos (02) años de servicio interrumpidos.

**CLAUSULA N° 80**  
**COMEDOR PARA LOS TRABAJADORES**

La Universidad conviene en continuar permitiendo la utilización del comedor Universitario a sus empleados que así lo deseen. Asimismo propondrá al Organismo competente la forma de implementación para aligerar el servicio al Personal Administrativo de la Universidad.

**CLAUSULA N° 81**  
**BONIFICACION POR NACIMIENTO DE HIJO**

La Universidad conviene en otorgar a sus trabajadores, una bonificación equivalente al ocho por ciento (08%) del Sueldo Integral Promedio Mensual, por el nacimiento de cada hijo, así como también concederá cuatro (04) días de asueto remunerado al cónyuge. Este pago se realizara sólo a la madre cuando ambos cónyuges trabajen en la Universidad. A tales efectos, será requisito indispensable para el disfrute de este beneficio la presentación de la partida de nacimiento correspondiente.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente convenio, se establece una bonificación de treinta mil bolívares (Bs. 30.000,00) por cada nacimiento a partir del 01-01-2000.

**CLAUSULA N° 82**  
**GASTOS FUNERARIOS**

La Universidad conviene en cancelar totalmente los gastos funerarios ocasionados por la muerte del trabajador y de su grupo familiar debidamente inscrito en el Registro llevado por la Institución, previa comprobación de veracidad por parte de la Dirección de Relaciones de Trabajo. Este beneficio se hará efectivo, mediante la contratación de una empresa que preste los servicios de Previsión Funeraria, y bajo las condiciones acordadas por la Institución. Así mismo, a partir de la firma del presente Convenio, las partes convienen nombrar una Comisión que estudiará la factibilidad de incluir dentro del servicio, la fosa y la cremación. En caso de ser aprobado estos beneficios, a los mismos se le dará un tratamiento similar a los ya existentes.

**CLAUSULA N° 83**  
**JUGUETES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

La Universidad conviene en otorgar, por cada hijo de los trabajadores, cuya edad sea inferior o igual a los doce (12) años, un monto equivalente al diez por ciento (10%) del total del Sueldo Promedio Integral Mensual. Este beneficio se hará efectivo durante la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio, el monto a otorgar, será de cuarenta mil Bolívares (Bs. 40.000,00) por cada hijo.

**CLAUSULA N° 85**  
**SERVICIO DE FARMACIA**

La Universidad se compromete a contribuir con el cincuenta por ciento (50%) del valor de las medicinas que sus trabajadores y parientes requieran por prescripción médica. A tal fin la Universidad contratará los servicios de la(s) farmacia(s) o

droguería (s) en capacidad de satisfacer a plenitud y en forma permanente e ininterrumpida las exigencias farmacológicas requeridas. Cuando por cualquier circunstancia estos servicios sean suspendidos, la Universidad conviene en cancelar los gastos ocasionados por este concepto a los trabajadores, previa presentación de las facturas detalladas.

Asimismo la Universidad conviene en caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge e hijos, padre y madre, continuará disfrutando de estos beneficios con las siguientes limitaciones:

- a) En el caso de la viuda hasta tanto no adquiera un estado civil diferente.
- b) En el caso de los hijos hasta la edad de veinticinco (25) años, siempre y cuando se encuentren cursando estudios y éstos se mantengan solteros.

**ÚNICO:** La Universidad conviene en designar una Comisión Institucional integrada por representantes de las Autoridades Universitarias, A.E.U.C, A.P.U.C y S.U.T.R.A.U.C, quienes conjuntamente realizarán un estudio de factibilidad de una Farmacia Universitaria, cuyo anteproyecto debe ser presentado en un lapso no mayor de seis (06) meses a partir de la firma del presente Convenio.

#### **CLAUSULA N° 84 DOTACION DE LENTES**

La Universidad conviene en cancelar un monto equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo integral promedio mensual en el caso del trabajador y uno cualquiera de los miembros del grupo familiar, que reciba la prescripción respectiva de parte del especialista. La Universidad contratará tanto en Valencia como en Maracay, los servicios ópticos que satisfagan el cumplimiento de esta cláusula. En caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Universidad, cada uno disfrutara de este beneficio.

Para el primer año de la firma y vigencia del presente Convenio, se establece un monto de cincuenta y cinco mil Bolívares (Bs. 55.000,00) par cada trabajador e igual monto para un solo miembro del grupo familiar.

#### **CLAUSULA N° 86 BENEFICIOS A JUBILADOS Y PENSIONADOS**

La Universidad conviene en que sus trabajadores jubilados y pensionados por ella, gozarán de todos los beneficios contenidos en este Convenio, siempre y cuando no presten sus servicios en otras Universidades o Instituciones del Estado, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento elaborado por las partes.

#### **CLAUSULA N° 87 PENSIONES DE SOBREVIVIENTES**

La Universidad conviene en conceder una pensión de sobreviviente, a la viuda (o), concubina (o) del trabajador (a), previa presentación de la Declaratoria Judicial emitida por el Tribunal Competente y a sus hijos menores, en caso de que éste falleciera antes de haber sido jubilado o pensionado. A este fin se adaptará el Reglamento existente a los siguientes parámetros:

- a) El monto de la pensión será igual a tantos veinticincoavos de su último sueldo, como años de servicio a la Institución.

- b) Es preciso que el trabajador haya cumplido una antigüedad no menor de cinco (5) años de servicio a la Universidad.
- c) En ningún caso la pensión podrá ser inferior a los diez veinticincoavos de su último sueldo.
- d) Para la concesión de esta pensión regirán las limitaciones contenidas en la vigente Ley Orgánica del Trabajo.
- e) En el caso de trabajadores ya jubilados o pensionados por la Universidad, el beneficio de esta cláusula será en base al monto de la jubilación o pensión al momento de la muerte.

La Universidad se compromete a efectuar los trámites necesarios para que el pago de este beneficio se haga regularmente y a través de nómina.

#### **CLAUSULA N° 88**

##### **TRANSPORTE**

La Universidad conviene en suministrar a sus empleados, un servicio de transporte gratuito, de acuerdo a las rutas ya existentes o las que en el futuro establezca la Universidad. Este beneficio será extensivo al personal que trabaja en el núcleo la Morita Estado Aragua.

#### **CLAUSULA N° 89**

##### **HIGIENE Y SEGURIDAD**

La Universidad se compromete en garantizar a sus trabajadores, un ambiente adecuado para preservar su integridad física y mental, tomando las medidas necesarias para prever corregir y reducir los riesgos físicos, químicos y biológicos que puedan afectarlos, manteniendo periódica evaluación de todas las áreas de trabajo y sus condiciones sanitarias, así también el control de salud de los trabajadores.

Para el control de los riesgos en su origen, inspección de maquinarias, sistemas, procesos y ambientes de trabajo, así como la incorporación de nuevas técnicas, y sus efectos sobre los trabajadores, las partes convienen en constituir un comité de higiene y seguridad industrial según las disposiciones y con las atribuciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente del Trabajo en concordancia con las Normas de Seguridad COVENIN.

La universidad conviene en proveer de oficina y recursos necesarios para el funcionamiento del comité, facilitando las condiciones laborales de los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus atribuciones.

#### **CLAUSULA N° 90**

##### **ÚTILES DE TRABAJO**

La Universidad se compromete a dotar de equipos de protección personal aquellos trabajadores que lo requieran y de acuerdo al riesgo ocupacional, según lo establece la norma venezolana COVENIN 2237. La dotación de batas será de cuatro (4) cada año.

De igual manera, la Universidad se compromete a instalar dispositivos de seguridad en los sitios de trabajo que lo requieran, tales como: duchas de emergencias, duchas lava ojos, lámparas de infrarrojo, campanas de extracción, así como proporcionar un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado.

**CLAUSULA N.º 91**  
**INFORTUNIOS LABORALES**

La Universidad conviene en informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas para prevenirlas, debiendo atender y corregir toda denuncia hecha sobre condiciones que afecten su integridad física y mental. La Universidad conviene en asumir todos los gastos médicos, hospitalarios y de tratamiento, derivados de accidentes de trabajo deportivos y culturales, previamente programados y de tránsito con ocasión al trabajo, incluso las indemnizaciones por incapacidad según la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo, cuando las lesiones provengan de inadecuadas áreas, o falta de notificación de los riesgos laborales



**CAPITULO VIII**  
**PROTECCION MEDICO ASISTENCIAL CLAUSULA N° 92**  
**FONDO DE CONTINGENCIA DE SALUD**

La Universidad conviene en conceder a la Asociación de Empleados un manto equivalente al diez por ciento (10%) del total del Sueldo Integral Mensual de los Trabajadores Administrativos, tanto activos como jubilados, para la creación de un Fondo de Contingencia de Salud, el cual contribuirá a garantizar total o parcialmente los gastos de siniestralidad no cubiertas por el servicio de Hospitalización, Cirugía y Maternidad de la Universidad, previa presentación de la planilla de liquidación expedida por la oficina competente para ello.

El beneficio contenido en esta cláusula se regulará de acuerdo a los parámetros fijados en el Reglamento Especial que se redactará al efecto.

**CLAUSULA N° 93**  
**SERVICIOS MÉDICOS**

La Universidad conviene dentro del concepto actual de la práctica médica, preventiva y curativa, prestar a sus trabajadores y parientes, un servicio medicina Integral en forma total, permanente e ininterrumpida y gratuita en lo referente a servicios Médicos,

Odontológicos y de Laboratorio.

Asimismo la Universidad conviene en caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge e hijos, padre y madre, continuará disfrutando de estos beneficios con las siguientes limitaciones:

- c) En el caso de la viuda hasta tanto no adquiera un estado civil diferente.
- d) En el caso de los hijos hasta la edad de veinticinco (25) años que estén cursando estudios y éstos se mantengan solteros.
- e) En el caso de la Concubina, previa presentación de la declaratoria judicial emitida por el Tribunal competente.

**CLAUSULA N° 94**  
**SERVICIO DE LABORATORIO**

La Universidad se compromete a mantener, ampliar y mejorar los servicios de laboratorio para sus trabajadores y parientes de éste, en lo referente a exámenes de rutina y especializada. A tal fin la Universidad prestará los siguientes servicios de manera ininterrumpida y permanente, previa presentación de la orden e informe emitida por el médico tratante:

- a) Electrocardiograma (Reposo y esfuerzo).
- b) Electroencefalograma.
- c) Pruebas Endocrinológicas.
- d) Exámenes Toxicológicos.
- e) Exámenes Radiológicos
- f) Hormonales
- g) Uroanálisis
- h) Serología
- i) Química Clínica
- j) Bacteriología

- k) Prueba Endocrinológica
- l) Pruebas de Funcionamiento Renal.
- m) Y cualquier otro que la Universidad este en capacidad de realizarlo.

**ÚNICO:** La Universidad conviene en contratar los servicios de laboratorio para los trabajadores y parientes que laboran en el Núcleo La Morita.

#### **CLAUSULA N.º 95 MEDICINA PREVENTIVA**

La Universidad se compromete a crear y mantener un Servicio de Medicina Preventiva y Social para sus trabajadores y Parientes, que en una primera fase cubra las necesidades de los servicios siguientes:

- A) Servicio de Consulta para niños sanos y vacunación.
- B) Servicio de Despistaje Ginecológico.
- C) Servicio de Exámenes Físicos Pre y Post Empleo.
- D) Servicio de Planificación Familiar.
- E) Servicio de Información y Divulgación Sanitaria, (Educación para la Salud).

**ÚNICO:** La Universidad sufragará el 80% de los gastos que acarrea el cumplimiento de la cláusula 92 del presente Convenio. Por su parte el trabajador costeará el 20% del valor total restante. Entendiendo así que la instalación y mantenimiento de los servicios sean por cuenta de la Universidad y la Asociación, en la proporción 80% y 20% respectivamente y que los Servicios de Consultas Médicas y Odontológicas, así como los exámenes de Laboratorio serán costeados en proporción 80% y 20% entre la Universidad y el beneficiario.

#### **CLAUSULA N.º 96 RÉGIMEN PREVISIONAL DE SALUD**

La Universidad conviene mediante el Régimen Provisional de Salud proteger la salud de todos los trabajadores y su grupo familiar debidamente inscritos en el mismo, a través de la indemnización de gastos incurridos por éstos dentro de los límites y condiciones establecidos en el Régimen, por concepto de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, a consecuencia de enfermedades o accidentes que estén amparados por su cobertura y estos ocurran durante la vigencia del mismo. La Universidad y la Asociación convienen en revisar anualmente y en forma conjunta dicho régimen, a fin de hacer las mejoras que garanticen una mayor y mejor protección al trabajador y sus familiares. Quedan a salvo los derechos de los trabajadores por cualquier otra modalidad implantada por el Consejo Universitario en materia de previsión social distinto al aquí contemplado.

#### **CLAUSULA N.º 97 SEGURO POR INVALIDEZ O POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

La Universidad conviene en amparar a todos sus trabajadores activos, pensionados y jubilados, con Pólizas de Seguros colectivos de vida y accidentes personales, mediante una empresa designada al efecto por el Consejo Universitario. La Póliza deberá amparar principalmente :

F) Póliza de Vida: Comprende, fallecimiento del trabajador con beneficios, entre otros, de exención de primas por incapacidad total y permanente.

G) Póliza de Accidentes Personales: Comprende invalidez total y permanente e invalidez parcial y permanente del trabajador, así como muerte accidental del trabajador.

#### **CLAUSULA N° 98**

##### **EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS MÉDICOS**

Con la finalidad de evaluar los Servicios Médicos de los Trabajadores, se constituye una Comisión formada por el Vicerrector Administrativo, el Director de Relaciones de Trabajo, el Director de Camuc, y dos (2) representantes de la junta directiva de la AEUC o quienes ellos designen. Esta Comisión se instalará en fecha inmediatamente posterior a la firma del presente Convenio.

#### **CLAUSULA N° 99**

##### **PROTECCIÓN ASISTENCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL NÚCLEO ARAGUA**

La Universidad conviene en garantizar protección asistencial a través de los Servicios Médicos Odontológicos y de Laboratorio a todos los trabajadores y parientes, que laboran en el Núcleo Aragua, la Monta, Estado Aragua.

#### **CLAUSULA N° 100**

##### **REGISTRO DE REPOSOS**

La Dirección de Relaciones de Trabajo, conjuntamente con la Comisión de Salud Ocupacional, llevará un registro actualizado del personal administrativo que se encuentra de reposo continuo, el cual no deberá exceder de cincuenta y dos (52) semanas. La referida dirección enviará al Centro de Atención Médica de la Universidad de Carabobo (C.A.M.U.C) una relación del personal que se encuentre en esta situación, para la correspondiente evaluación médica y proceder, según sea el caso, a su reincorporación o incapacitación. Lo establecido en la presente cláusula estará sujeto al Reglamento de Permanencia que apruebe el Consejo Universitario.

## **CAPITULO IX PRESTACIONES SOCIALES**

### **CLAUSULA N° 101**

#### **ANTIGÜEDAD COMO DERECHO ADQUIRIDO**

La Universidad ratifica el reconocimiento de la antigüedad como derecho adquirido de sus trabajadores según las leyes que regulen la materia y los acuerdos federativos.

Igualmente la Universidad conviene en realizar los trámites necesarios, a los fines de obtener los recursos para efectuar el pago de los intereses sobre prestaciones sociales, según Decreto Presidencial de fecha 25-04-75, así como también en realizar el cálculo de los mismos y entregárselos al trabajador de acuerdo al cronograma establecido por el Consejo nacional de Universidades o de cualquier otro instrumento que implante el Estado.

### **CLAUSULA N° 102**

#### **ADELANTO DE PRESTACIONES**

La Universidad conviene en dar a sus trabajadores administrativos Adelanto de Prestaciones Sociales, en casos y condiciones establecidas en el Reglamento elaborado por las partes al respecto. En las comisiones que la Universidad de Carabobo instale a los efectos de otorgar adelanto de prestaciones, deberá existir un representante de la Asociación de Empleados.

### **CLAUSULA N° 103**

#### **LIQUIDACIÓN DE VACACIONES**

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios a la Universidad, ésta se obliga a cancelar en el momento de su liquidación, las vacaciones totales o fraccionadas, así como el bono vacacional que pueda corresponderle, tomando como base de cálculo su último sueldo.

### **CLAUSULA N° 104**

#### **DERECHOS ADQUIRIDOS**

La Universidad reconoce como Derechos Adquiridos, los beneficios de antigüedad y vacaciones totales o fraccionadas, cualquiera sea la causa de separación del cargo.

### **CLAUSULA N° 105**

#### **BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES**

En caso del fallecimiento del trabajador la Universidad o el Organismo que le compete pagará a los beneficiarios, establecidos en el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo las Prestaciones que le corresponde.

### **CLAUSULA N° 106**

#### **JUBILACIONES**

"La Universidad reconoce el derecho de jubilación a sus trabajadores, en los supuestos que se mencionan a continuación:

1.- Cuando el funcionario universitario haya alcanzado veinticinco (25) años de servicios, y por lo menos veinte (20) años como empleado, incluyéndose el tiempo de servicio como docente u obrero universitario. Asimismo, se tomará en consideración los años de servicios en otras instituciones públicas, independientemente de que haya sido como administrativo, docente u obrero, previo el cumplimiento del requisito del tiempo mínimo exigido en la Universidad.

2.- Cuando el funcionario universitario haya alcanzado la edad de sesenta (60) años, si es hombre o de cincuenta y cinco (55) si es mujer, siempre que hubiere cumplido veinte (20) años de servicios ininterrumpidos en la Universidad.

3.- Cuando el funcionario universitario haya cumplido veinte (20) años de servicios ininterrumpidos en áreas en las cuales pudiere estar expuesto a factores calificados de alto riesgo ambiental en la Universidad, debidamente certificado por la Comisión de

Higiene y Seguridad Ocupacional, conforme a las Normas COVENIN. No se exigirá la condición de ininterrupción cuando el funcionario se hubiere separado temporalmente del área, por expresas indicaciones del médico especialista en salud ocupacional al servicio de la Universidad o cuando la separación hubiere sido temporal en virtud a la realización de estudios especializados dentro de las referidas áreas, debidamente comprobado por la Universidad a través de las dependencias competentes para ello.

**Único:** Una vez firmado el VIII Convenio de Trabajo entre la Universidad de Carabobo y la Asociación de Empleados de la Universidad de Carabobo (AEUC), se nombrará una comisión paritaria con la finalidad de redactar el nuevo Reglamento de Pensiones y Jubilaciones, comisión que será instalada dentro de los veinte (20) días, contados a partir de la firma del presente convenio.

#### **CLAUSULA N° 107**

##### **SOLICITUD DE JUBILACIONES**

Los Trabajadores con derecho a jubilación deberán solicitarla por escrito al jefe inmediato, con al menos tres (3) meses de anticipación a la fecha que se indique para hacerla efectiva, quién la tramitará ante la Dirección de Relaciones de Trabajo. Los trámites de estas solicitudes no podrán exceder de un plazo de treinta (30) días, contados desde su recibo en la citada Dirección.

#### **CLAUSULA N° 108**

##### **MONTO DE JUBILACIONES**

El monto de la jubilación será igual al cien por ciento (100%) del sueldo del trabajador que haya cumplido 25 años de labor en la Universidad, de igual forma el trabajador que hubiese trabajado en otra Universidad nacional y llegado a sus 25 años en esta Universidad. Otros casos se remiten al Reglamento respectivo.

#### **CLAUSULA N° 109**

##### **PENSIONES**

La Universidad reconoce el Derecho de Pensión a los trabajadores al servicio de la Institución, cuando sobreviniera, por cualquier causa la incapacidad parcial o absoluta y permanente para el trabajo.

#### **CLAUSULA N° 110**

##### **COMPROBACIÓN DE LA INCAPACIDAD**

La incapacidad deberá ser comprobada mediante dos (2) informes médicos que demuestren la misma, uno (1) de los cuales será expedido por el Centro de Atención médica de la Universidad de Carabobo (C.A.M.U.C). Dichos informes deberán acompañarse de todos aquellos soportes (exámenes, paraclínicos, hospitalizaciones y tratamientos previos, entre otros), que justifiquen la incapacidad, y deberán ser enviados a la Dirección de Relaciones de Trabajo.

Parágrafo Único: Los casos de incapacidad serán sometidos a la consideración de una Comisión, la cual estará integrada por el Director del Centro de Atención Médica de la Universidad de Carabobo (C.A.M.U.C); un (1) médico especialista en salud ocupacional. Un (1) representante de la A.E.U.C y un 1 representante del Despacho del Rector.

#### **CLAUSULA N° 111**

##### **MONTO DE LA PENSIÓN**

El monto de la pensión será igual al sueldo total devengado por el trabajador para el momento en que sobreviniere la incapacidad, siempre y cuando se ajuste al reglamento.

#### **CLAUSULA N° 112**

##### **PROCEDIMIENTO DE OFICIO**

La Dirección de Relaciones de Trabajo, sin necesidad de requerimiento de parte del interesado, podrá iniciar los procedimientos previstos en la Cláusula sobre Derechos

Adquiridos (N° 104) y Monto de la Jubilación (N° 108).

#### **CLAUSULA N° 113**

##### **JUBILACIÓN Y PENSIONES COMO DERECHOS ADQUIRIDOS E INTRANSMISIBLES**

La Universidad conviene en que las Jubilaciones y pensiones constituyen derechos Adquiridos, irrenunciables, vitalicios e intransmisibles por acto entre vivos y títulos sucesorios. Igualmente reconoce que dichos derechos se transmitirán en caso de muerte del trabajador beneficiario, viuda (o) o concubina (o), en su defecto, a los hijos menores del trabajador, si los hubiere, tal como lo establece el Reglamento respectivo.

#### **CLAUSULA N° 114**

##### **VIGENCIAS DE BENEFICIOS NO CONTEMPLADOS**

La Universidad conviene en mantener vigente todos y cada uno de los beneficios que sus trabajadores han venido disfrutando por Convenios anteriores o por decisión de la Institución, o por Costumbre, y que no forman parte expresa de este Convenio.

Asimismo se extenderá a ellos cualquier otro beneficio que acordare la Universidad o el ejecutivo a otros gremios.

**CLAUSULA N° 115****ÁMBITO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores de la Universidad, de acuerdo a lo establecido en la Cláusula Primera (1era) de este Convenio, cualquiera fueran las circunstancias, los sitios o jurisdicción en donde efectuasen los servicios.

**CLAUSULA N° 116****ASUNTOS NO PREVISTOS**

Lo no previsto en el presente Convenio será resuelto de mutuo acuerdo entre las partes.

**CLAUSULA N° 117****CARNETIZACION**

La Universidad conviene en dotar de carnets de Identidad a los trabajadores y asociados del Gremio, según modelo que suministrará a la Asociación.

**CLAUSULA N° 118****REFORMAS LEGALES O REGLAMENTARIAS**

Queda expresamente convenido entre las partes, que en caso de una reforma legal y/o reglamentaria, que modifique de algún modo el contenido de los beneficios estipulados en el presente Convenio, se aplicarán en cada caso aquellos beneficios que más favorezcan al trabajador.

**CLAUSULA N° 119****PREVISIÓN PRESUPUESTARIA**

La Universidad conviene en hacer las previsiones presupuestarias y financieras necesarias en su presupuesto anual, para cubrir las erogaciones que se deriven de la aplicación del presente Convenio de Trabajo, con el fin de dar cumplimiento a todos los beneficios contractuales convenidos en el presente y anteriores Convenios. Igualmente la Universidad conviene en suministrar semestralmente a la Asociación, una información global sobre el movimiento presupuestario de la Institución.

**CLAUSULA N° 120****CARGOS DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS**

La Universidad podrá designar en los cargos Directivos Administrativos, sub direcciones, jefaturas y coordinaciones administrativas al personal administrativo capacitado para ejercer los respectivos cargos que cumplan con los requisitos exigidos en el Registro de Asignación de Cargos R.A.C, según la normativa de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (O.P.S.U).

**CLAUSULA N° 121****CONTINUIDAD LABORAL PARA DEPENDENCIAS ESPECIALES**

La Asociación se compromete a mantener, mediante formulas que considere apropiadas, la continuidad laboral permanente en las Unidades Generadoras de

Ingresos Propios a la Universidad y (as dependencias Medico Asistenciales que prestan servicios a la comunidad, en caso de paralización indefinida.

#### **CLAUSULA N° 122**

##### **EDICIÓN DEL PRESENTE CONVENIO**

La Universidad se compromete a imprimir el presente Convenio, en una cantidad de cinco mil (5.000) ejemplares, para ser distribuidos entre sus trabajadores.

#### **CLAUSULA N° 123**

##### **SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS**

A los efectos de la aplicación de las cláusulas de beneficios económicos contemplados en el presente Convenio, se establece los siguientes porcentajes según el tiempo de dedicación del empleado:

- a) Al personal que labora a tiempo completo le corresponde el 100% de los beneficios económicos.
- b) Al personal que labora a medio tiempo le corresponde el 50% de los beneficios económicos.
- c) Al personal que labora a tiempo convencional le corresponde el 25% de los beneficios económicos.

#### **CLAUSULA N° 124**

##### **VIGENCIA DE LOS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS**

La aplicación de las cláusulas económicas contempladas en el VIII Convenio de Trabajo, tienen vigencia a partir del 01-01-2001, según lo acordado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 14-12-2000.

#### **CLAUSULA N° 125 VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO**

Las partes acuerdan que este Convenio tendrá una vigencia durante dos años contados a partir del 19 de marzo de 2003. Sin embargo la revisión del mismo podrá hacerse en cualquier momento a solicitud de una de las partes y cuando las circunstancias así lo exijan. En caso de que requiera modificaciones, estas tendrán que ser hechas de común acuerdo entre las partes.