
**CONVENCIÓN COLECTIVA
PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
2006-2007**

Índice

TÍTULO I	2
Cláusula N° 1.	2
Cláusula N° 2. Reconocimiento del SNEAUNA.....	7
Cláusula N° 3. Informe sobre la ejecución presupuestaria.....	7
Cláusula N° 4. Informe sobre el RAC y los movimientos de personal.....	8
Cláusula N° 5. Provisión de transporte.....	8
Cláusula N° 8. Libertad de acceso a los sitios de trabajo.....	10
Cláusula N° 10. Aporte para contratación de personal.....	10
Cláusula N° 11. Celebración de asambleas.....	11
Cláusula N° 12. Carteleras.....	11
Cláusula N° 13. Cuotas del Sindicato.....	11
Cláusula N° 14. Días de asueto.....	11
Cláusula N° 22. Comisión Permanente de Arbitraje.....	14
Cláusula N° 26. Acceso al expediente y privacidad.....	16
Cláusula N° 31. Régimen de las vacaciones.....	18
Cláusula N° 32. Escala de sueldos.....	19
Cláusula N° 33. Período de prueba e ingreso del funcionario.....	19
Cláusula N° 35. Suplencias.....	21
Cláusula N° 36. Clasificación de cargos.....	22
Cláusula N° 53. Gastos de traslado.....	37
Cláusula N° 60. Becas.....	38

Reunidos, por una parte, el **SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (SNEAUNA)**, representado en este acto por su Presidente y por su Secretario General, respectivamente, HENRY MACIAS y PEDRO ROMERO, venezolanos, mayores de edad, domiciliados en Caracas, identificados con las cédulas números 3.699.314 y 6.866.015, respectivamente, cuyo carácter consta en el documento de inscripción del Sindicato ante la Oficina de Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos, bajo el Acta N° 234, folio N° 237 del Tomo I del Libro de Registro de Sindicatos de Funcionarios Públicos; por la otra, la **UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA)**, representada en este acto por su Rector y su Vicerrector Administrativo, respectivamente, XXX y XXX, venezolanos, mayores de edad, domiciliados en Caracas, identificados con las cédulas números XXX y XXX, cuyo carácter consta en el Acta N° XXX de fecha XX/XX/XXXX, emanada de la Comisión Electoral de dicha Universidad, autenticada ante la Notaría Pública XXX del Municipio Libertador del Distrito Capital, en fecha XX/XX/XXXX, habilitados para este acto mediante Resolución del Consejo Directivo N° [] fecha []/[]/[], hemos convenido, a objeto de regir las relaciones colectivas entre la UNA y el SNEAUNA, y las relaciones funcionariales entre la UNA y sus funcionarios, en celebrar la siguiente:

**CONVENCIÓN COLECTIVA
PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
2006-2007**

TÍTULO I

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Cláusula N° 1.

1.1. Definiciones

Únicamente a los fines de esta Convención, y a los fines de su más correcta y clara

interpretación y aplicación, se establecen las siguientes definiciones:

Agremiado.- Este término identifica a los funcionarios inscritos en el Sindicato Nacional de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Abierta.

Cargo.- Es el conjunto de atribuciones, responsabilidades, deberes y tareas interrelacionadas, para ser desempeñadas por una persona en jornada ordinaria de trabajo, y para el cual se han asignado recursos en el presupuesto.

CNU.- Consejo Nacional de Universidades.

Convención.- Convención Colectiva de Trabajo, y se refiere al presente documento con todas las cláusulas.

Delegado del Sindicato a la Federación.- Agremiado que resulte electo para representar al Sindicato ante la Federación.

Delegado de Centro Local.- Agremiado que ejerce la representación de los empleados de los Centros Locales.

Directivo sindical.- Identifica a todo miembro de la Junta Directiva del Sindicato, del Tribunal Disciplinario, Delegados de Centros Locales y expresidentes de la Junta Directiva del Sindicato, así como también a los representantes de la Federación o Confederación a la cual se afilie el Sindicato.

Director.- Es todo aquel funcionario de la Universidad que dentro de las responsabilidades inherentes a su cargo, tiene la conducción de un área de desempeño de las actividades de la Universidad y que de acuerdo a la estructura organizativa de la Institución, está definida como Dirección.

Escalafón.- Este término indica la ubicación del empleado en relación al grado, clase y serie del cargo que desempeñe.

Estabilidad.- Garantía que tienen los funcionarios de carrera de no ser destituidos, si no incurrir en causal disciplinaria y no se sigue el procedimiento disciplinario al efecto.

Expediente.- Conjunto de documentos referentes al historial profesional del funcionario, como todo el cúmulo de datos que conforman su hoja de vida o de

servicio.

Federación.- Federación nacional de funcionarios de la educación superior a la cual esté afiliado el Sindicato.

Funcionario.- Toda persona natural que en virtud de nombramiento autorizado por el Consejo Directivo, se desempeña en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente, ocupando un cargo profesional, técnico o de apoyo.

Quedan incluidos en esta definición, quienes hayan sido pensionados o jubilados por la Universidad Nacional Abierta, en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente, ocupando un cargo profesional, técnico o de apoyo.

Institución.- Universidad Nacional Abierta.

IPSEAUNA.- Instituto de Previsión Social del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta.

Jubilado.- El funcionario que por haber cumplido los años de servicio requeridos por el Reglamento respectivo, obtuvo su jubilación por la Universidad Nacional Abierta.

MES.- Ministerio de Educación Superior.

OPSU.- Oficina de Planificación del Sector Universitario.

Partes.- Se entiende por partes a la Universidad Nacional Abierta y al Sindicato Nacional de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Abierta.

Pensionado.- El funcionario que por haber incurrido en alguna condición de incapacidad prevista por el Reglamento respectivo, obtuvo una pensión de incapacidad por la Universidad Nacional Abierta.

Profesionales y Técnicos Superiores.- Funcionarios que han obtenido un título de educación superior.

Representantes.- Las personas naturales o jurídicas debidamente autorizadas por la Universidad y por el Sindicato, para tratar asuntos relacionados con esta Convención.

Sedes.- Las unidades de planta física donde funciona la Institución.

Sindicato.- Sindicato Nacional de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Abierta (SNEAUNA) y es aquella agrupación de personas que laboran en la Universidad como personal administrativo, y que se constituyeron como sindicato el cual tiene como finalidad la protección y defensa de los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas, representación en negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, procedimientos de conciliación y arbitraje, promoción, negociación, celebración, revisión y modificación de convenios o convenciones colectivas de trabajo y todas aquellas que establezcan sus estatutos y las leyes que rijan la materia.

Sueldo Básico.- Remuneración mensual devengada por el funcionario en contraprestación de sus servicios, prevista en el tabulador, incluyendo sueldo mínimo del cargo más las compensaciones que prevea el citado tabulador, más las primas por cargo y de profesionales y técnicos, cuando haya lugar a ellas, y los aumentos derivados de las actas convenio o por decisión administrativa. Queda entendido que los aumentos que resultaren por aplicación de leyes, o por decretos presidenciales, formarán parte del sueldo básico, siempre y cuando no establezcan lo contrario a esta Convención.

Sueldo normal.- Comprende el sueldo básico y cualquier otro tipo de remuneración que el funcionario devengue en forma mensual, regular y permanente, por la prestación de sus servicios.

Sueldo Integral.- Comprende el sueldo normal más las cuotas-parte del bono vacacional y de la bonificación de fin de año, y sirve de base para el cálculo de la prestación de antigüedad.

Tabulador o Tabla de Sueldos.- Escala de sueldos que rige para los cargos de acuerdo a su grado, clase y serie.

Trabajadores.- Toda persona natural que en virtud de nombramiento autorizado por el Consejo Directivo, presta servicios a la Universidad Nacional Abierta bajo relación de dependencia. Quedan incluidos en esta definición, los trabajadores pensionados o jubilados por la Universidad Nacional Abierta.

Universidad.- Universidad Nacional Abierta.

1.2. Ámbito de aplicación de la Convención

Quedan amparados por esta Convención, todos los funcionarios de la Universidad, tanto los activos al momento de celebrarse la Convención como a los que ingresen con posterioridad, miembros o no del Sindicato, incluso los que sirven en centros locales, unidades de apoyo y demás unidades desconcentradas de la Universidad, y los que participaron en la negociación que dio origen a esta Convención.

1.3. Duración de la Convención

La presente Convención estará vigente desde el 01 de enero del 2006 hasta el 31 de diciembre del 2007, sin perjuicio de la vigencia postergada de algunas cláusulas, y de la prórroga provisional e indefinida de la Convención mientras se negocia una nueva Convención.

Cualquier nueva acción o circunstancia económica o de otra índole que afecten la Convención, implicará su discusión entre las partes antes de tomar alguna decisión por lo que, las cláusulas previstas en esta Convención no se entenderán modificadas ni derogadas sino mediante acuerdo previo y escrito entre las partes, que expresamente indique la abrogación o modificación de una o más cláusulas, por lo tanto, cualquier conducta realizada por las partes, incluso de común acuerdo y/o a favor de los funcionarios, contraria o distinta a lo previsto en esta Convención, no podrá entenderse como una modificación o abrogación tácita de la misma.

La Universidad conviene expresamente en iniciar la negociación con el Sindicato, para aprobar la Convención Colectiva 2008-2009, durante el último trimestre del 2007.

1.4. Valor de la unidad tributaria

Salvo disposición expresa en contrario, cuando en esta Convención se tome como referencia el valor de la unidad tributaria, se entenderá aplicable el valor vigente durante el ejercicio fiscal inmediatamente anterior al año en que deba pagarse el beneficio, ello a fin de garantizar la viabilidad presupuestaria y financiera de los beneficios económicos previstos en esta Convención.

1.5. Gestión de la presente Convención

Salvo disposición expresa en contrario, corresponde a la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad, bajo la supervisión del Vicerrector Administrativo, gestionar y administrar la ejecución de esta Convención, en consecuencia, todos los procedimientos destinados a esa ejecución estarán bajo su responsabilidad.

1.6. Visión de género

Cuando esta Convención se refiera en sentido genérico a los cargos o a las personas en masculino, se entenderá referido a hombres y mujeres por igual.

TÍTULO II

RELACIONES SINDICALES

Cláusula N° 2. Reconocimiento del SNEAUNA

La Universidad reconoce al Sindicato Nacional de Empleados Administrativos de la Universidad Nacional Abierta como único y legítimo representante del personal administrativo y se compromete asimismo a discutir con su Junta Directiva, o con parte de ella previamente autorizada por la mayoría de la Junta Directiva, o con cualquier otro representante que designe el Sindicato, incluyendo el Comité Ejecutivo de la Federación, o parte de ésta, previamente autorizado por el Sindicato, aquellos problemas surgidos con relación a esta Convención, y en general todos los hechos que se produzcan con ocasión de las relaciones funcionariales que puedan afectar al Personal Administrativo.

Cláusula N° 3. Informe sobre la ejecución presupuestaria

La Universidad se compromete a informar trimestralmente al Sindicato, acerca de la ejecución presupuestaria de las partidas referidas a la Convención de Trabajo, a los fines de que el Sindicato proponga los ajustes a que haya lugar.

Cláusula N° 4. Informe sobre el RAC y los movimientos de personal

La Universidad conviene en suministrar anualmente al Sindicato, el Registro de Asignación de Cargos de los funcionarios y la relación mensual de los movimientos de personal.

Cláusula N° 5. Provisión de transporte

La Universidad conviene que, en aquellos centros locales donde existan unidades de transporte de la Institución, será escuchada la opinión de la Junta Directiva o de los Delegados Sindicales, a los efectos de establecer una ruta que permita, en la medida de lo posible, el uso del transporte por parte de los funcionarios.

Asimismo, la Universidad hará gestiones ante la OPSU, el MES o cualquier otra institución, pública o privada, que permitan asignar vehículos para transportar funcionarios residentes en las ciudades-dormitorio, desde éstas hacia la sede de la Universidad en el Distrito Capital, y viceversa.

La Universidad, por órgano de la Dirección de Administración de Servicios, garantizará que el Sindicato pueda disponer de un vehículo para fines de actividades sindicales, cada vez que su Presidente lo requiera por escrito y con la antelación suficiente. Si el vehículo asignado fuere conducido por una persona que no sea chofer de la Universidad, el Sindicato identificará al conductor y cumplirá los demás requisitos exigidos, conforme a la legislación sobre el tránsito terrestre.

Cláusula N° 6. Licitaciones y cumplimiento de dotaciones

La Universidad conviene en aceptar la participación de un representante de la Junta Directiva del Sindicato, designado por ésta, con derecho de voz, en las reuniones y en los actos públicos que celebre la Comisión de Licitaciones, relativas a las contrataciones que tengan por objeto el cumplimiento de alguna cláusula de esta Convención.

A los efectos de cumplir con las cláusulas 51 y 73 de la presente Convención, se procederá conforme a lo establecido en esta cláusula. Lo aquí establecido no configura beneficios adicionales o distintos a los previstos en las mencionadas cláusulas 51 y 73 ya que, la finalidad de esta cláusula 6 consiste únicamente en

establecer la forma de hacer efectivos los beneficios y contribuciones previstos en aquellas cláusulas, sin alterar su contenido económico ni social.

Parágrafo Primero.- La dotación de ropa y útiles para el trabajo se hará según lo convenido entre ambas partes, mediante una Comisión Paritaria integrada por dos representantes del Sindicato y dos representantes designados por el Rector de la Universidad. A tal efecto, la Universidad suministrará al personal administrativo, a través del Sindicato y durante el primer trimestre de cada año, el aporte económico necesario para lograr tal dotación, cuyo monto no podrá ser inferior al que se hubiere convenido entre las partes o en su defecto, el que se hubiere otorgado el año inmediatamente anterior. Queda entendido que la Junta Directiva del Sindicato escogerá a los proveedores de la dotación mediante procedimientos que aseguren el cumplimiento de los principios de economía, transparencia, honestidad, eficiencia, igualdad, competencia y publicidad, y asimismo se regirán por los principios de responsabilidad y de rendición de cuentas ante la unidad de auditoría interna de la Universidad, conforme al artículo 6 de la Ley contra la Corrupción, a cuyas disposiciones quedan sujetos, según lo previsto en el artículo 3.3 de dicha Ley. Queda entendido igualmente, que el vestuario entregado a cada trabajador es de uso obligatorio durante la jornada de trabajo.

Parágrafo Segundo.- Para hacer efectiva la cláusula 73 de esta Convención, la Universidad suministrará al personal administrativo, a través del Sindicato, la contribución económica correspondiente. Queda entendido que la Junta Directiva del Sindicato podrá adquirir directamente los juguetes mediante procedimientos que aseguren el cumplimiento de los principios de economía, transparencia, honestidad, eficiencia, igualdad, competencia y publicidad, y posteriormente los entregará a los hijos del personal; o establecer convenios con jugueterías o establecimientos similares que vendan directamente los juguetes al personal administrativo de la Universidad, mediante un sistema de tickets o vales expedidos por el Sindicato, posteriormente pagados por éste a dichos establecimientos. En cualquier caso, la Junta Directiva del Sindicato se regirá por los principios de responsabilidad y de rendición de cuentas ante la unidad de auditoría interna de la Universidad, conforme

al artículo 6 de la Ley contra la Corrupción, a cuyas disposiciones quedan sujetos, según lo previsto en el artículo 3.3 de dicha Ley.

Cláusula N° 7. Reconocimiento de los Delegados

La Universidad reconoce como representantes del personal administrativo, a los Delegados de los Centros Locales, y al Delegado del Sindicato ante la Federación, todos elegidos de acuerdo con los procedimientos democráticos previamente establecidos por el Sindicato. Este reconocimiento surtirá efectos a partir de la fecha en que el Presidente del Sindicato lo notifique por escrito a la Universidad.

Cláusula N° 8. Libertad de acceso a los sitios de trabajo

La Universidad conviene en que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y los Delegados gocen de libre acceso a los sitios de trabajo para tratar asuntos gremiales, previa notificación al jefe de la dependencia, o en ausencia de éste, con su sustituto para el momento de practicarse la visita.

Cláusula N° 9. Local del Sindicato

La Universidad conviene en dotar al Sindicato para el desarrollo de todas sus actividades de un local adecuado, con todos sus servicios, para instalar sus oficinas, escogido de común acuerdo entre las partes. Asimismo, facilitará las instalaciones y locales de la Universidad para la realización de las asambleas ordinarias y extraordinarias, para el desarrollo de otras actividades gremiales, sociales, culturales y deportivas. También, la Universidad conviene en dotar al Sindicato de un local en aquellas sedes donde exista un 10% o más del total de los agremiados.

Cláusula N° 10. Aporte para contratación de personal

Para el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones del Sindicato, la Universidad conviene en dotarla de un aporte anual suficiente para que éste contrate dos trabajadores: uno en funciones secretariales, otro en funciones de mensajería. Queda entendido que ambos trabajadores serán escogidos y contratados por el órgano competente del Sindicato, y ambas relaciones laborales serán regidas por la Ley Orgánica del Trabajo y por el contrato de trabajo respectivo.

Cláusula N° 11. Celebración de asambleas

El Sindicato podrá efectuar asambleas generales ordinarias y/o extraordinarias cuando la situación lo amerite, previa participación del acto al Rector. A tal efecto, la Universidad se obliga a conceder a los funcionarios el permiso correspondiente. En los casos de asambleas ordinarias, la participación deberá hacerse por lo menos con 24 horas de anticipación a la celebración.

Cláusula N° 12. Carteleras

La Universidad conviene en adquirir carteleras, por una sola vez, para uso exclusivo del Sindicato en cada una de las sedes donde no exista esta dotación.

Cláusula N° 13. Cuotas del Sindicato

La Universidad conviene en deducir del sueldo de los agremiados, las cuotas ordinarias y extraordinarias que se acuerden. El único requisito será la autorización escrita y firmada por el agremiado. En aquellos casos que sean resoluciones expresas de una asamblea del Sindicato, bastará la participación escrita de la Junta Directiva al Rector.

En ningún caso la Universidad podrá, unilateralmente, retener las cantidades deducidas, debiendo hacer entrega de las mismas al Sindicato en un término no mayor de 10 días después de efectuada la deducción.

Cláusula N° 14. Días de asueto

La Universidad reconoce el Primero de Mayo como el Día Internacional del Trabajador, y a tal efecto lo reconoce como día feriado para todos los funcionarios.

Igualmente reconoce el 30 de septiembre de cada año, como el Día de la Secretaria, y lo establecerá como día de asueto para todos los funcionarios o funcionarias que ocupen cargos de Recepcionista, Oficinista, Secretaria y Secretaria Ejecutiva.

Asimismo, la Universidad conviene en seguir otorgando el asueto de navidad, que será de dos semanas, comprendido entre el 16 de diciembre y el 04 de enero de cada año, según lo acuerden la Universidad y el Sindicato.

La Universidad también conviene en seguir otorgando como días de asueto, el lunes y martes de carnaval, así como los días Lunes, Martes, Miércoles y Sábado Santos.

De igual forma se reconoce el 19 de marzo de cada año, como el Día del Trabajador Universitario, y lo establecerá como día de asueto para todos los funcionarios. La Universidad contribuirá económicamente con el Sindicato, en la realización de los programas y actos de masas fijados para ese día. En tal sentido la Universidad dará una contribución equivalente a 285 unidades tributarias, que será entregada al Sindicato, para realizar la celebración del día del trabajador universitario. El 50% de la contribución deberá ser transferida por el Sindicato a los Centros Locales, en proporción a la cantidad de funcionarios que laboren en dichas sedes, y deberá ser destinada igualmente a la celebración del Día del Trabajador Universitario.

Cláusula N° 15. Facilidades de reproducción

La Universidad conviene en aportar mensualmente al Sindicato, una caja de papel (tamaño oficio); proveerlo de una máquina fotocopidora, propia o rentada por la Universidad; y prestarle el servicio de las duplicadoras pertenecientes a la Universidad, cada vez que el Sindicato lo requiera con la suficiente anticipación.

Cláusula N° 16. Subsidio al Sindicato y viáticos

La Universidad conviene en conceder un aporte mensual equivalente al valor de 14 unidades tributarias, para colaborar con los gastos administrativos derivados de las actividades del Sindicato. Queda entendido que en ningún caso la Universidad podrá unilateralmente suspender la entrega de este aporte, el cual hará efectivo al Sindicato durante los primeros 10 días de cada mes.

Parágrafo único.- La Universidad conviene en cubrir los gastos ocasionados por traslados y estadía de los Directivos, Delegados del Sindicato y Delegados a la Federación, cuando éstos realicen actividades sindicales fuera de sus sitios de trabajo, aplicando la normativa de viáticos de la Universidad, previa tramitación ante las instancias competentes.

Cláusula N° 17. Respuesta a los planteamientos de los partes

Las comunicaciones dirigidas por una de las partes a la otra, deberán ser contestadas por escrito y en forma explícita, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de su recepción.

Cláusula N° 18. Representación de los funcionarios en la gestión universitaria

Los funcionarios escogerán mediante votación directa y secreta un representante ante el Consejo Directivo, que tendrá derecho a voz; para el cumplimiento de esta cláusula, la Universidad se compromete a impulsar la reforma del Reglamento General de la Universidad.

Cláusula N° 19. Reunión con las autoridades

La Universidad conviene en celebrar con la Junta Directiva del Sindicato, las reuniones que fueren necesarias para discutir los asuntos vinculados con esta Convención o para solucionar las situaciones surgidas en el ámbito de las relaciones funcionariales o de las relaciones entre la Universidad y el Sindicato.

Cláusula N° 20. Inamovilidad

La Universidad conviene en garantizar la inamovilidad de los funcionarios que integran la Junta Directiva del Sindicato, del Delegado del Sindicato ante la Federación y de los Delegados de los Centros Locales. Esta inamovilidad tendrá vigencia mientras estén en el ejercicio de sus funciones sindicales y durante los seis meses siguientes.

Asimismo, Como consecuencia de lo anterior, los funcionarios antes mencionados no podrán ser trasladados a otra dependencia administrativa, diferente de aquella a la cual están adscritas o cumplen sus funciones, salvo que el funcionario esté de acuerdo con el traslado.

Los funcionarios de la Universidad que sean miembros del Comité Ejecutivo de la Federación, gozarán de la estabilidad que les confiere la ley o el instrumento de negociación colectiva correspondiente.

Cláusula N° 21. Permisos sindicales

La Universidad conviene en conceder los siguientes permisos remunerados, para el eficaz cumplimiento de las funciones sindicales:

A. Tiempo completo.- Al Presidente y a otros dos integrantes de la Junta Directiva. El Presidente del Sindicato indicará al Rector, quienes gozarán de este permiso.

B. Medio tiempo.- A dos integrantes de la Junta Directiva del Sindicato. El Presidente del Sindicato indicará al Rector, quienes gozarán de este permiso.

C. Mediodía semanal.- A los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, que no gocen de algún permiso a tiempo completo o a medio tiempo. El Presidente del Sindicato indicará al Rector, quienes gozarán de este permiso y la oportunidad en la cual se ejercerá este permiso.

D. Tiempo convencional.- A los Delegados de los Centros Locales y a los integrantes de la Junta Directiva, por el tiempo que fuere necesario para realizar actividades sindicales, previa solicitud del Presidente del Sindicato al Rector de la Universidad.

El Delegado del Sindicato ante la Federación podrá gozar de alguno de los permisos indicados en esta cláusula, en sustitución de algún integrante de la Junta Directiva, si así lo indica el Presidente del Sindicato.

Cláusula N° 22. Comisión Permanente de Arbitraje

Las partes convienen en crear una Comisión Permanente de Arbitraje, que tendrá por objeto, procurar la solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos que surjan, con motivo de las relaciones funcionariales o de las relaciones sindicales, según sea el caso.

En tal sentido, realizará las siguientes funciones:

1. Conocer y formular recomendaciones acerca de las cuestiones de cualquier naturaleza que se susciten, con motivo de la interpretación y cumplimiento de la presente Convención, a solicitud del Sindicato o del Consejo Directivo de la Universidad.
2. Conocer y formular recomendaciones acerca de las cuestiones de cualquier naturaleza que surjan, con motivo de la imposición de alguna sanción

disciplinaria a un funcionario, o de la presunta violación de sus derechos o condiciones de trabajo, a solicitud del funcionario.

La Comisión Permanente de Arbitraje estará obligada a cumplir con su cometido, en cada caso, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que sea introducida la solicitud de conciliación.

La Comisión Permanente de Arbitraje estará coordinada por el Director de Administración de Recursos Humanos, quien en tal carácter tendrá derecho de voz, e integrada por dos miembros, designados así: Un representante de la Universidad, con su respectivo suplente, designado por el Consejo Directivo; y un representante del Sindicato, con su respectivo suplente, designado por la Junta Directiva.

TÍTULO III

RELACIONES FUNCIONARIALES

Capítulo 1

Derechos y condiciones de trabajo

Cláusula N° 23. Trabajo de índole distinta

La asignación a un funcionario, de trabajos de índole distinta a las funciones correspondientes al cargo que ocupa, previstas en el Manual Descriptivo de Clases de Cargos o en los reglamentos de la Universidad, se hará sólo por motivos de suplencia, o por aceptación del funcionario a realizarlas.

Cláusula N° 24. Mantenimiento de las condiciones de trabajo

La Universidad conviene en no alterar las condiciones de trabajo de funcionario alguno, tales como, su remuneración y la categoría de su cargo, entre otras. Asimismo, el Consejo Directivo de la Universidad no podrá autorizar un traslado del cargo o de un funcionario, sin causa justificada, de una dependencia a otra, sin consentimiento del funcionario, o sin cumplir los requisitos previstos en la ley, sin que ello altere sustantivamente las condiciones de trabajo del funcionario.

Cuando el traslado sea de una localidad a otra, o altere sustantivamente alguna condición de trabajo, éste se realizará necesariamente de mutuo acuerdo entre la Universidad y el funcionario.

Cláusula N° 25. Estabilidad

La Universidad conviene en respetar la estabilidad de los funcionarios en sus cargos, de conformidad con la Constitución y la ley, en consecuencia, podrán ser retirados del servicio, sólo por las causales previstas en la ley y siguiendo el procedimiento previsto al efecto.

Parágrafo Primero: Cuando un funcionario de carrera, previamente designado para ejercer un cargo de libre nombramiento y remoción en la Universidad, sea removido del mismo, tendrá derecho a ser reubicado y colocado en situación de disponibilidad, en la forma que lo dispone la Ley.

Si el funcionario removido hubiere sido titular de un cargo de carrera en la Universidad, ésta se compromete a realizar, antes de retirarlo definitivamente del servicio, todos los esfuerzos y diligencias a su alcance, para reubicarlo en un cargo de carrera de igual clase al que ocupaba antes de ser designado en el cargo de libre nombramiento y remoción, e incluso en uno de inferior nivel, si así lo aceptare el funcionario. La Universidad no podrá retirar del servicio al funcionario si previamente no comprueba haber agotado todas las diligencias a que alude esta cláusula, e igualmente comprueba que, agotadas las mismas, no hubo alternativa alguna de reubicación.

Parágrafo segundo: La Universidad no podrá retirar del servicio a los funcionarios que estén disfrutando de reposo médico, debidamente conformado según la Ley y los reglamentos y normas de la Universidad.

Cláusula N° 26. Acceso al expediente y privacidad

Todo funcionario tiene derecho de examinar, previa solicitud al efecto, el expediente que sobre él repose en la Dirección de Administración de Recursos Humanos, de leer y de solicitar fotocopia de cualquier documento contenido en él, así como de pedir certificación del mismo.

La Universidad conviene en no revelar el contenido del expediente, y en no mostrar ni suministrar copia de los documentos contenidos en él, a personas distintas del funcionario o de su representante o apoderado, debidamente constituidos, sin perjuicio de las atribuciones del Rector, del Vicerrector Administrativo y de los demás funcionarios y órganos del Estado.

Cláusula N° 27. Derecho al debido proceso

En la sustanciación y decisión de los procedimientos disciplinarios, los órganos de la Universidad convienen en respetar el derecho al debido proceso del funcionario, con todas las garantías que indica el artículo 49 de la Constitución. Este derecho será garantizado al funcionario involucrado, a su representante y a su apoderado, debidamente constituidos.

Cláusula N° 28. Condiciones y medio ambiente de trabajo

La Universidad se compromete a garantizar condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de las facultades físicas y mentales de todos los funcionarios, y a pagar las indemnizaciones a que haya lugar, mediante el cumplimiento de las obligaciones que impone a todo patrono, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Asimismo, la Universidad se compromete a instalar, dentro del primer trimestre 2006, una Comisión integrada por dos representantes de cada parte, a los efectos de proponer un plan de cumplimiento de la recientemente aprobada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Parágrafo único.- La Universidad conviene en continuar suministrando, a los funcionarios que laboren exclusivamente con equipos de reproducción, un litro de leche diario.

Cláusula N° 29. Jornada de trabajo

La Universidad conviene en mantener la jornada semanal de trabajo, en 37 y media horas, que en el Nivel Central de la Universidad se cumplirán de lunes a viernes, de 08:00 am a 12:30 pm y de 01:30 pm a 04:30 pm, y en los Centros Locales y demás

unidades desconcentradas de la Universidad, de martes a viernes, de 01:00 pm a 08:30 pm, y los días sábado de 08:00 am a 03:30 pm.

En el caso de los Centros Locales y demás unidades desconcentradas de la Universidad, el Coordinador respectivo, oída la opinión del Rector y de los funcionarios adscritos, podrá establecer un horario distinto, según lo requieran las necesidades del servicio.

Parágrafo Único.- Cuando la jornada diaria contemple más de cinco horas continuas de trabajo, al funcionario le corresponderá media hora de descanso, al término de estas cinco horas.

Cláusula N° 30. Cumplimiento de jornada extraordinaria

Cuando un funcionario, previa solicitud del Director correspondiente y por necesidades de servicio suficientemente justificadas, deba prestar servicio fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tendrá derecho a un descanso compensatorio, en la oportunidad que el funcionario indique.

Igualmente, cuando un funcionario, previa solicitud del Director correspondiente y por necesidades de servicio suficientemente justificadas, deba prestar servicio durante uno o más días no laborables, tendrá derecho a un descanso compensatorio, en los días laborables inmediatamente siguientes o en la oportunidad que el funcionario indique.

A tal efecto, la Universidad reconoce que el cumplimiento de cuatro horas de servicio durante un día no laborable, dará derecho al funcionario, a un día completo de descanso compensatorio.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en las cláusulas números 52 y 53 esta Convención.

Cláusula N° 31. Régimen de las vacaciones

La Universidad conviene en conceder a sus funcionarios, 45 días continuos de vacaciones anuales colectivas. Este régimen podrá ser modificado en alguna situación particular, mediante acuerdo escrito entre la Universidad y el Sindicato, quien podrá someterlo a consulta de los funcionarios.

Queda expresamente convenido que si este beneficio es aumentado en cuanto al número de días, para los miembros del personal académico u obrero, este incremento se extenderá al personal administrativo.

Cláusula N° 32. Escala de sueldos

La Universidad conviene en aplicar la escala de sueldos aprobada por el CNU, para las universidades nacionales; las leyes, reglamentos, decretos o resoluciones aprobados por los órganos competentes, aplicables en dichas universidades; así como, las convenciones suscritas entre el CNU o el Ejecutivo Nacional con la Federación, siempre que tenga la disponibilidad presupuestaria.

La Universidad reconoce el derecho de los funcionarios previsto en la Ley, a percibir la remuneración correspondiente al cargo que desempeñe, prevista en la escala de sueldos aprobada por el CNU o el órgano que sea competente.

Si la escala de sueldos contemplara un régimen de pasos u otro de índole similar, que permita el crecimiento horizontal de la remuneración dentro de la escala, la Universidad conviene en que, al ingresar al cargo, los funcionarios percibirán la remuneración correspondiente al paso 1, o la inicial asignada al cargo.

Si por cualquier razón, la remuneración de algún cargo, prevista en la escala de sueldos, resultare inferior al sueldo mínimo establecido por decreto del Ejecutivo Nacional, la Universidad se compromete a realizar gestiones ante el CNU o el órgano que sea competente, para obtener los recursos económicos que permitan pagarle al funcionario, provisionalmente, hasta que la escala sea ajustada, el sueldo mínimo nacional.

Cláusula N° 33. Período de prueba e ingreso del funcionario

La persona designada para ejercer un cargo, será nombrada en período de prueba. El desempeño del nombrado será evaluado, por escrito y en forma motivada, dentro de un lapso no mayor a tres meses.

Si superado el período de prueba, la evaluación fuere favorable, el Rector o el funcionario competente expedirá el acto de ingreso como funcionario de carrera. Si la evaluación fuere desfavorable, el acto de nombramiento será revocado.

Si superado el período de prueba, no se realizare la evaluación prevista en la Ley y en esta cláusula, el Rector o el funcionario competente expedirá el acto de ingreso como funcionario de carrera, sin perjuicio de la responsabilidad del supervisor correspondiente.

La falta de expedición del acto de ingreso no impedirá que el nombrado adquiera la condición de funcionario de carrera.

Cláusula N° 34. Ascenso y promociones

La Universidad conviene en que la provisión de cargos vacantes de carrera se hará, inicialmente, mediante el ascenso de los funcionarios cuyos cargos estén en la misma serie del cargo vacante.

El ascenso se hará mediante concursos de oposición sometidos a métodos científicos, cuya reglamentación será aprobada por el órgano competente de la Universidad, previa consulta con el Sindicato, y cuyos baremos deberán tomar en consideración los siguientes aspectos:

- Formación de los aspirantes, relacionada con el perfil del cargo.
- Experiencia laboral de los aspirantes.
- Antigüedad de los aspirantes en la Universidad.
- Evaluación de desempeño de los aspirantes.
- Adscripción de los aspirantes a la unidad donde está el cargo vacante.
- Evaluación del supervisor correspondiente al cargo vacante.

La Universidad conviene en ascender al funcionario que resulte ganador del correspondiente concurso.

Parágrafo primero.- Si el concurso de oposición fuere declarado desierto, y un funcionario pretende ser promovido a un cargo vacante que pertenece a un grupo clasificatorio distinto al del cargo por él ocupado, deberá cumplir con los requisitos de educación y experiencia exigidos por la alternativa "A" del cargo vacante, con excepción de los cargos de personal de apoyo, para los cuales, por necesidades institucionales, podrá aplicarse la alternativa "B".

Si el funcionario aspirante no tuviere la experiencia exigida por la mencionada alternativa "A", la Universidad aplicará los criterios de equivalencia de educación por experiencia, o de experiencia por experiencia, para lograr la promoción del funcionario.

Si luego de aplicados tales criterios, el funcionario aspirante aún no cumple el requisito de experiencia, la Universidad instrumentará a favor del funcionario, un Programa de Formación y Mejoramiento, en virtud del cual, el funcionario prestará servicio en la unidad de adscripción del cargo vacante, y realizará las funciones correspondientes a éste, durante la mitad del tiempo de experiencia exigido por la alternativa "A" del cargo vacante, acompañado lo anterior por un régimen de adiestramiento teórico y práctico.

Si al término del Programa, el funcionario lo hubiere aprobado y la evaluación del supervisor fuere favorable, el funcionario será promovido al cargo vacante, mediante nombramiento expedido por el Rector, previa autorización del Consejo Directivo. Si el funcionario no aprobare el Programa, o la evaluación fuere desfavorable, deberá reintegrarse al ejercicio de su cargo.

Parágrafo segundo.- Si hubiere dos o más funcionarios interesados en la promoción, según el parágrafo anterior, sólo uno podrá ser beneficiario de las condiciones previstas en dicho parágrafo, escogido mediante concurso de credenciales que tomará en consideración los mismos aspectos que los del concurso de oposición previsto en esta cláusula.

Parágrafo tercero.- Sólo después que el concurso de oposición sea declarado desierto y no hubiere funcionarios interesados en la promoción, o que éstos no llenaren los requisitos, la Universidad podrá convocar concursos públicos para proveer el cargo vacante mediante ingreso.

Cláusula N° 35. Suplencias

Cuando se produzca la ausencia temporal de un funcionario en su cargo, el supervisor inmediato o el superior jerárquico respectivo, podrán redistribuir las funciones del funcionario ausente entre el personal adscrito a la misma dependencia, o tramitar ante el Consejo Directivo la suplencia correspondiente.

Si el supervisor inmediato opta por redistribuir las funciones, lo hará preferentemente entre los funcionarios de igual o superior nivel al del funcionario ausente, sin perjuicio de hacerlo entre funcionarios de inferior nivel, con arreglo a principios de proporcionalidad, racionalidad y eficiencia. Esta redistribución de funciones no podrá exceder de 20 días hábiles, debiendo el supervisor tramitar la suplencia, si la ausencia se extendiera por más tiempo del anteriormente indicado.

Si el supervisor inmediato opta por tramitar la suplencia, lo solicitará al Director de Administración de Recursos Humanos, quien propondrá al Consejo Directivo el nombramiento del suplente. La suplencia deberá llenarla una persona que reúna requisitos para ejercer el correspondiente cargo, teniendo preferencia el personal adscrito a la misma dependencia, y luego el personal adscrito a otras dependencias de la Universidad. Luego de agotarse estas preferencias, la Dirección de Administración de Recursos Humanos deberá proveer temporalmente el cargo, con personas que no sean funcionarios de la Universidad.

Queda entendido que mientras dure el trámite de la suplencia, las funciones atribuidas al funcionario ausente podrán redistribuirse en la forma que lo prevé esta cláusula, hasta que el Consejo Directivo apruebe el nombramiento de los suplentes.

Igualmente queda entendido que los suplentes tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente al cargo o la respectiva diferencia de remuneración, según sea el caso. Y también que la suplencia tendrá vigencia únicamente por el tiempo que dure la ausencia del titular del cargo, al término del cual, el suplente, si fuere un funcionario de la Universidad, retornará al ejercicio de su cargo, en las mismas condiciones que tenía para el momento de aprobación de la suplencia.

Cláusula N° 36. Clasificación de cargos

Todos los cargos de la Universidad deben estar clasificados y remunerados según las funciones, deberes y responsabilidades contenidas en el Manual Descriptivo de Cargos de las Universidades Nacionales.

Cláusula N° 37. Actualización de credenciales profesionales

La Universidad conviene en actualizar, tomando como referencia los criterios convenidos entre el CNU y la Federación, el monto de la Prima de Profesionales y Técnicos Universitarios, de los funcionarios que así lo soliciten a la Dirección de Administración de Recursos Humanos, previa revisión de sus credenciales y de los documentos comprobatorios correspondientes.

A efectos de lograr lo aquí previsto, la Dirección de Administración de Recursos Humanos convocará el proceso de actualización de credenciales. Cerrado el lapso de actualización, la Dirección cuantificará el monto necesario para cumplir con la actualización, y gestionará la asignación de recursos presupuestarios que sea necesaria para cumplir con la actualización de quienes así lo hayan solicitado.

La actualización de la Prima se ejecutará a partir de la fecha en que exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

Cláusula N° 38. Prima por Grado Técnico o Profesional

Cuando un funcionario titular de un cargo de apoyo administrativo, obtenga un título equivalente a técnico superior universitario o a licenciado, tendrá derecho a solicitar que se le pague la Prima por Grado, en la siguiente forma:

- La Prima por Grado Técnico, por haber obtenido el título de técnico superior universitario o uno equivalente, será el 12% del sueldo asignado al nivel 301 del Manual Descriptivo de Clases de Cargos.
- La Prima por Grado Profesional, por haber obtenido el título de licenciado o uno equivalente, será el 12% del sueldo asignado al nivel 401 del Manual Descriptivo de Clases de Cargos.

El funcionario percibirá esta prima mientras continúe ocupando el cargo de apoyo administrativo, y cesará tan pronto como sea designado en un cargo técnico o profesional.

Parágrafo transitorio.- Las partes se comprometen a estudiar mecanismos de compensación a los funcionarios que por aplicación del Manual Descriptivo de Cargos de las Universidades Nacionales, dejaron de percibir el beneficio establecido en esta cláusula.

Cláusula N° 39. Evaluación por desempeño

La Universidad se compromete a realizar una evaluación anual, con base a los registros trimestrales de actuación que debe llevar cada supervisor. Los resultados de la evaluación deben servir a los siguientes fines:

1. Proponer los planes de capacitación y desarrollo del funcionario, en función de las normas que rijan esta materia.
2. Resolver acerca del otorgamiento de incentivos, económicos o no, y permisos o licencias, de conformidad con las normas que conforman el estatuto funcionarial.
3. Servir de mérito a efectos de promoción o ascenso, con base a las normas que rijan estos aspectos.
4. Los demás efectos previstos en la ley.

Los instrumentos de evaluación serán diseñados por la Dirección de Administración de Recursos Humanos, fundamentados en requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad.

Para que los resultados de la evaluación sean válidos, los instrumentos deben ser suscritos por el supervisor correspondiente y por el funcionario evaluado. Si éste estuviere en desacuerdo con los resultados propuestos, deberá firmar en señal de haber conocido la evaluación, pero podrá formular las observaciones que estime pertinentes.

Para que los resultados de la evaluación surtan efectos, deberán notificárseles al funcionario evaluado, quien podrá ejercer recurso de reconsideración dentro de los cinco días hábiles siguientes, debiendo decidir el supervisor inmediato, en igual plazo.

A los efectos de garantizar que la evaluación prevista en esta cláusula sea oportunamente realizada, el funcionario que no haya sido evaluado, o el Sindicato, podrá denunciarlo ante la Dirección de Administración de Recursos Humanos, para que se practiquen los correctivos pertinentes. Esta Dirección, igualmente, practicará las inspecciones y controles necesarios para verificar que la evaluación sea

continua. Lo anterior no actúa en perjuicio de la responsabilidad disciplinaria del supervisor que incumpla con la obligación de evaluar.

Cláusula N° 40. Carnetización del personal administrativo

La Universidad conviene en entregar gratuitamente un carné de identificación a los funcionarios de la Universidad.

Cláusula N° 41. Inducción de los funcionarios

Todo funcionario tiene derecho, al ser designado en el cargo y durante el período de prueba, a recibir la inducción, la cual consistirá en ser motivado y entrenado acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa donde prestará servicio, así como de la Universidad en general, y de los derechos, deberes, atribuciones y responsabilidades que le incumben en el ejercicio del cargo.

La inducción será practicada conjuntamente por el supervisor inmediato del funcionario y por la Dirección de Administración de Recursos Humanos, de acuerdo con el programa diseñado al efecto por esta Dirección.

El funcionario que no estuviere recibiendo la inducción prevista en esta cláusula, tendrá derecho a solicitarla por escrito, ante la Dirección de Administración de Recursos Humanos o ante el supervisor inmediato.

Cláusula N° 42. Capacitación y desarrollo de los funcionarios

La Universidad se compromete al desarrollo del personal, mediante programas de formación y capacitación u otros incentivos a los mismos fines, en materias relevantes para el desempeño de sus funciones. Tales programas e incentivos, y las normas que los rijan, serán preparados por la Dirección de Administración de Recursos Humanos, oída la opinión del Sindicato y de los funcionarios respectivos.

Capítulo 2

Permisos y licencias

Cláusula N° 43. Derecho a gozar de permisos y licencias

Los funcionarios tienen el derecho a disfrutar de los permisos y licencias previstos en la ley, en los reglamentos y en esta Convención Colectiva.

El funcionario que goce de licencia conserva el ejercicio de sus derechos como funcionario y está obligado a cumplir sus deberes como tal. El tiempo de duración de las licencias se tomará en consideración a los efectos de la jubilación y de la prestación de antigüedad.

Cláusula N° 44. Licencias obligatorias con goce de sueldo

Los funcionarios tienen derecho a disfrutar de las siguientes licencias, con goce de sueldo:

1. En caso de enfermedad o accidente sufrido por el funcionario, que no le produzca invalidez, por el lapso que duren tales circunstancias, sin que pueda excederse el lapso máximo previsto en la Ley de seguridad social. A partir de ese lapso, se procederá de conformidad con lo establecido en dicha Ley o en los reglamentos que resultaren aplicables.

Si la enfermedad o accidente ocurriere durante las vacaciones del funcionario, el disfrute de éstas se suspenderá durante el lapso de la licencia remunerada prevista en este numeral. El goce de las vacaciones no-disfrutadas será convenido por escrito con el supervisor inmediato.

2. En casos de enfermedad o accidente graves sufrido por su cónyuge o su concubino, legalmente constituido, o por sus ascendientes o descendientes, si estuvieren bajo su cargo, durante el tiempo que sea necesario, según los comprobantes correspondientes, hasta un máximo de 15 días hábiles. Si el cónyuge, concubino o pariente estuviere en el exterior, la licencia se extenderá hasta 20 días hábiles.
3. En caso de fallecimiento de su cónyuge o de su concubino, legalmente constituido, o de sus parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad, durante 10 días hábiles.
4. En caso de fallecimiento de sus parientes, en el tercer grado de consanguinidad, o el primero de afinidad, durante cinco días hábiles.
5. En caso de matrimonio del funcionario, durante 10 días hábiles.
6. En caso de funcionarios a quienes les haya nacido un hijo, o a quienes se les conceda la adopción de un niño no mayor de 12 años, durante cinco días hábiles, contados en

este último caso, a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar por el órgano o ente público competente.

7. En casos de funcionarias en estado de gravidez, o a quienes se les conceda la adopción de un niño no mayor de 12 años, durante el lapso previsto en la legislación laboral.
8. En caso de funcionarios que estén privados de su libertad personal por mandato judicial, durante el lapso del proceso penal, siempre que haya transcurrido el lapso de suspensión previsto en la Ley.
9. En caso de que el funcionario necesitare elaborar un trabajo especial de grado para optar a un título profesional o a un título de postgrado, durante un mes, previa comprobación de que el proyecto respectivo fue aprobado por la correspondiente institución de educación superior.
10. En caso de participación activa del funcionario en eventos culturales, deportivos, científicos y artísticos, nacionales o internacionales, en representación del país, de la Universidad o del Sindicato, a solicitud de los órganos o entes competentes, por el tiempo requerido para el traslado y participación del funcionario en el evento.
11. En caso de participación del funcionario en conferencias, congresos, seminarios, cursos o talleres, por el tiempo requerido para el traslado y participación del funcionario en el evento, siempre que el mismo esté relacionado con las funciones típicas del cargo, o sea relevante para el desempeño de éste.

Cláusula N° 45. Permisos obligatorios con goce de sueldo

Los funcionarios tienen derecho a disfrutar de los siguientes permisos, con goce de sueldo:

1. En caso de siniestro que afecte bienes propiedad del funcionario, por el tiempo que sea necesario para efectuar las diligencias tendientes a solucionar la correspondiente situación, pudiendo el supervisor inmediato solicitar los comprobantes respectivos, de considerarlo necesario.

2. En caso de citaciones o requerimientos efectuados por órganos administrativos o judiciales, por el tiempo que sea necesario para que el funcionario comparezca a la atención de la correspondiente citación o requerimiento.
3. En caso de integrantes de la Junta Directiva y del Consejo de Control del IPSEAUNA, por el tiempo que fuere necesario para realizar actividades inherentes al Instituto, previa solicitud del Presidente del Instituto al Rector de la Universidad.
4. En caso de requerimiento para cumplir funciones típicas del servicio electoral obligatorio, por el tiempo necesario al efecto.
5. En caso de funcionarias durante el período de lactancia, dos veces al día y durante 30 minutos cada uno, a los fines de la lactancia. Si no hubiere guardería en la sede donde labora la funcionaria, el permiso será de una hora cada uno.
6. En caso de funcionarios que estén cursando estudios de educación básica, diversificada o superior, durante seis horas semanales. El disfrute de este permiso no puede ser incompatible con las necesidades del servicio.

Igualmente tendrán derecho a gozar de permiso, el día anterior a la fecha de presentación de cada uno de sus exámenes finales y de reparación.

También tendrán derecho a gozar de permiso, en el caso de quienes cursen estudios de educación superior, para cumplir las actividades de pasantía o de servicio comunitario que fueren obligatorias, según la ley o los reglamentos de la correspondiente institución. Este permiso será concedido por el lapso estrictamente necesario.

7. En caso de funcionarios que desempeñen cargos académicos, accidentales, docentes o asistenciales, durante seis horas semanales, siempre que tales actividades no sean incompatibles con las necesidades del servicio ni afecten el desempeño eficiente del funcionario.

El disfrute de este permiso no es compatible con el previsto en el numeral 5 de esta cláusula, en consecuencia, si el funcionario estuviere disfrutando simultáneamente de

permiso para cursar estudios y para desempeñar alguno de los cargos mencionados, la suma de ambos no podrá exceder de seis horas semanales.

Cláusula N° 46. Licencias obligatorias sin goce de sueldo

Los funcionarios tienen derecho a disfrutar de las siguientes licencias, sin goce de sueldo:

1. En caso de que un funcionario sea requerido para cumplir el servicio militar obligatorio, durante el lapso necesario a tal efecto.
2. En caso de funcionarios designados para ejercer cargos de dirección o de libre nombramiento y remoción en otros órganos o entes de la Administración Pública, desde la fecha de toma de posesión de este cargo hasta su reubicación o retiro del mismo, hasta por un máximo de tres años.
3. En caso de funcionarios electos para ejercer cargos de representación popular, previstos en la Constitución, durante el tiempo de su investidura.

Cláusula N° 47. Permisos y licencias potestativas

Los funcionarios tienen derecho a solicitar permisos y licencias en otros casos no previstos en cláusulas anteriores, pero su otorgamiento por el órgano competente será una potestad discrecional. Estos permisos o licencias podrán otorgarse con o sin goce de sueldo.

Si el permiso o licencia fuere otorgado, éste podrá revocarse o no prorrogarse, sólo si alguna razón o necesidad del servicio así lo exige.

Cláusula N° 48. Competencia para otorgar los permisos y licencias

Mientras no se dicte el estatuto funcional de la Universidad, que se consultará en la forma que lo dispone la ley, el otorgamiento de los permisos y licencias corresponderá a los funcionarios u órganos indicados en esta cláusula.

Parágrafo primero.- El otorgamiento de las licencias corresponderá:

1. Al superior inmediato, cuando la duración no exceda de un día.
2. Al Jefe de División o funcionario de rango similar, cuando la duración sea superior a un día y no mayor de 10 días.

3. Al Director o funcionario de mayor jerarquía en la correspondiente unidad, cuando la duración sea superior a 10 días y no mayor a 30 días.
4. Al Consejo Directivo, cuando la duración sea superior a 30 días, o cuando la licencia sea potestativa y pretenda otorgarse con goce de sueldo.

Parágrafo segundo.- El otorgamiento de los permisos corresponderá:

1. Al superior inmediato, en los casos previstos en la cláusula N° 45, numerales 1 a 5.
2. Al Director o funcionario de mayor jerarquía en la correspondiente unidad, en los casos previstos en la cláusula N° 45, numerales 6 y 7, y en la cláusula N° 46.1.
3. Al Consejo Directivo, en los casos previstos en la cláusula N° 46, numerales 2 y 3.

Claúsula N° 49. Procedimiento para otorgar los permisos y licencias

Mientras no se dicte el estatuto funcional de la Universidad, que se consultará en la forma que lo dispone la ley, el procedimiento para el otorgamiento de los permisos y licencias será el establecido en esta cláusula.

El interesado en obtener un permiso o licencia, hará su solicitud conforme al artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, con al menos 5 días hábiles de anticipación, presentada ante el supervisor inmediato, quien decidirá al respecto, si tuviere la competencia, o lo tramitará ante el órgano competente. En todo caso, el interesado debe acompañar a su solicitud los documentos comprobatorios respectivos. El funcionario competente para decidir debe resolver y notificárselo al interesado y a la Dirección de Administración de Recursos Humanos, si fuere concedido, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud.

El funcionario no podrá disfrutar del permiso o licencia sin seguir previamente el procedimiento contemplado en esta cláusula. Sólo cuando circunstancias excepcionales le impidan al funcionario solicitar previamente el permiso o licencia, podrá iniciar su disfrute, pero deberá informarlo, personalmente o por cualquier medio, a su supervisor inmediato, debiendo justificar la situación tan pronto como se reintegre a sus labores.

La alegación de falsos motivos para obtener o justificar un permiso o licencia, la presentación de documentos falsificados, el uso del permiso o licencia para fines

distintos, o el incumplimiento de alguna de las obligaciones o condiciones que le imponía el permiso o licencia, se considerará falta de probidad.

Capítulo 3

Beneficios socioeconómicos

Cláusula N° 50. Beneficio de alimentación

La Universidad conviene en continuar otorgando a los funcionarios en servicio activo, el beneficio contemplado en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en las condiciones que lo establece dicha Ley, y en las más favorables contenidas en esta cláusula.

El beneficio será otorgado a todos los funcionarios, incluso a quienes perciben una remuneración superior al límite estipulado en dicha Ley. Igualmente, la Universidad conviene en otorgar al beneficio, a quienes fueren contratados para ejercer las funciones de *Abogado, Médico General y Locutor*, en el Nivel Central, en estos casos, el valor del cupón o ticket, o de la carga a la tarjeta electrónica, será el equivalente a la cuarta parte de una unidad tributaria.

El beneficio será implementado mediante la provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los cuales el funcionario pueda obtener comidas o alimentos en restaurantes o en establecimientos de expendios de alimentos o comidas elaboradas.

A tal efecto, la Universidad suministrará un cupón o ticket, o una carga a la tarjeta electrónica, por cada día laborable del mes, salvo aquellos en que el funcionario se ausente sin causa justificada.

No se suministrará el beneficio, en el Nivel Central, los días sábado; en los Centros Locales y demás unidades desconcentradas de la Institución, los días lunes; y en todos los casos, los días feriados, considerados como tales por la Ley Orgánica del Trabajo, a menos que el funcionario cumpla la jornada completa en uno de esos días, en cuyo caso se le suministrará el beneficio. En este último supuesto, no aplicará la cláusula N° 52.

Queda entendido que la Universidad suministrará, también, un cupón o ticket, o una carga a la tarjeta electrónica, por cada día de asueto previsto en esta Convención o considerado como tal mediante Resolución del Consejo Directivo, y por cada día correspondiente al período vacacional, excluyendo, en todo caso, los días feriados.

El valor del cupón o ticket, o de la carga a la tarjeta electrónica, será el equivalente a la mitad de una unidad tributaria.

Queda entendido que la entrega de los cupones o tickets, o las cargas a la tarjeta electrónica, deberán efectuarse a los funcionarios, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al que originó la provisión del beneficio. Sin embargo, los cupones o tickets, o las cargas a la tarjeta electrónica, correspondientes a los períodos vacacional y de asueto navideño, deberán suministrarse al funcionario, a más tardar el día hábil inmediatamente anterior al período correspondiente.

Lo no previsto en esta cláusula se regirá por la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

Parágrafo Único.- Queda entendido que si la Universidad estableciere para el personal académico y obrero, condiciones más favorables que las previstas en esta cláusula, éstas deberán extenderse a los funcionarios amparados por esta Convención, salvo que tales condiciones hayan sido establecidas por el CNU o por el MES.

Cláusula N° 51. Vestuario y útiles para el trabajo

La Universidad dotará a los funcionarios indicados en esta cláusula, a partir del 01/01/2007, del vestuario y de los útiles para el trabajo aquí previstos, en la forma que lo prevé la cláusula 6 de esta Convención y con arreglo a lo indicado en esta cláusula.

Jefe de Producción de Audiovisuales

Asistente de Asuntos Audiovisuales

Un "blazer"

Un pantalón o falda

Una chaqueta

Dos camisas o blusas

Tres pantalones tipo "blue jean"

Tres franelas

Dos gorras

Dos corbatas o bufandas

Camarógrafo

Asistentes de Cámara

Luminotécnico

Musicalizador

Fotógrafo

Jefe de Fotografía

Un "blazer"

Un pantalón

Dos camisas

Una chaqueta

Tres pantalones tipo "blue jean"

Tres camisas tipo "chemise"

Una braga

Dos gorras

Dos corbatas

Una camisa manga corta

Editor de Asuntos Audiovisuales

Tres pantalones "blue jean"

Tres camisas tipo "chemise"

Dos chaquetas

Analista de Asuntos Audiovisuales

Un "blazer"

Un pantalón

Dos camisas

Dos chaquetas

Tres pantalones tipo "blue jean"

Tres camisas tipo "chemise"

Dos gorras

Dos corbatas

Registradores adscritos al Departamento de Bienes y Materias

Tres camisas tipo "blue jean"

Una gorra

Tres camisas tipo "chemise"

Técnico de Recursos de Informática

Analista Programador

Analista de Tecnología

Administrador de Tecnología

(adscritos todos al CIIUNA)

Una chaqueta

Médico y Enfermera, adscritos al Servicio Médico

Tres batas blancas

Funcionarios adscritos a la Dirección de Registro y Control de Estudios,
que asisten a los actos de grado

Un "blazer"

Un pantalón

Una falda

Una chaqueta

Una camisa

Una blusa

Una bufanda

Funcionarios adscritos a la Dirección de Relaciones Públicas,
que asisten a los actos de protocolo

Un "blazer"

Un pantalón

Una falda

Una chaqueta

Una camisa

Una blusa

Una bufanda

Funcionarios adscritos a la unidad de Correo

Tres pantalones tipos "blue jean"

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Secretarias y Secretarias Ejecutivas de las autoridades

Secretarias que asisten a los Consejos Directivo y Superior

Secretarias de los Directores y de los Coordinadores de los Centros Locales

Un "blazer"

Dos pantalones

Dos blusas

Otras Secretarias

Dos pantalones

Dos blusas

Técnico Electromecánico

Tres pantalones tipo "blue jean"

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Una braga

Dos gorras

Funcionarios adscritos al Departamento de Medioteca

Una chaqueta

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Funcionarios adscritos a los Almacenes

(Nivel Central, ULMAI y Centros Locales)

Tres pantalones tipo "blue jean"

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Funcionarios adscritos a:

Áreas de Reproducción y de Servicios Generales

Tres pantalones tipo "blue jean"

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Funcionarios adscritos a las Áreas de Dibujo

Dos batas

Tres camisas tipo "chemise"

Funcionarios de soporte técnico del CIIUNA

Dos camisas tipo "chemise"

Cláusula N° 52. Gastos de alimentación

Cuando un funcionario, previa solicitud del Director correspondiente y por necesidades de servicio suficientemente justificadas, deba prestar servicio fuera de su jornada ordinaria de trabajo, por un mínimo de dos y media horas extraordinarias, la Universidad pagará al funcionario los gastos de alimentación, por un valor equivalente a la mitad de media unidad tributaria, siempre que no proceda el pago de viáticos.

Cláusula N° 53. Gastos de traslado

Cuando un funcionario, previa solicitud del supervisor inmediato y por necesidades de servicio, deba trasladarse de su lugar de trabajo a otro, y regresar, no proceda el pago de viáticos, ni la Universidad le suministre un vehículo de transporte, la Universidad pagará el gasto de traslado, una vez causado y conforme a la tarifa de mercado.

Cláusula N° 54. Viáticos

La Universidad conviene en que, cuando dos o más funcionarios participen en el cumplimiento de una misma misión de trabajo, el viático diario de todos será el que corresponda al funcionario que devengue mayor sueldo.

Cláusula N° 55. Incremento por antigüedad

La Universidad conviene en otorgar a sus funcionarios, por cada año de servicio ininterrumpido en la Universidad, el 1,5% de incremento en el sueldo del cargo que percibe el funcionario.

Cláusula N° 56. Bono vacacional

La Universidad pagará a los funcionarios un bono vacacional equivalente a 80 días de sueldo, o por el monto superior que apruebe el Consejo Nacional de Universidades o el Ejecutivo Nacional, pagadero al inicio del período vacacional, con base al sueldo integral devengado por funcionario.

Parágrafo Único: Queda entendido que si al personal académico u obrero se le acordare una bonificación por mayor número de días a los previstos en la presente cláusula, se

pagará al personal administrativo la diferencia correspondiente, en el marco de los acuerdos federativos.

Cláusula N° 57. Bonificación de fin de año

La Universidad pagará a los funcionarios una bonificación de fin de año equivalente a 80 días de sueldo, o por el monto superior que apruebe el Consejo Nacional de Universidades, pagadero durante la segunda quincena del mes de noviembre, con base al sueldo integral devengado por funcionario.

Parágrafo Único: Queda entendido que si al personal académico u obrero se le acordare una bonificación por mayor número de días a los previstos en la presente cláusula, se pagará al personal administrativo la diferencia correspondiente, en el marco de los acuerdos federativos.

Cláusula N° 58. Gastos de farmacia

La Universidad conviene en pagar a los funcionarios, a partir del 01 de julio del 2006, por concepto de auxilio para gastos de farmacia, un monto mensual equivalente a una unidad tributaria, según el monto vigente a la fecha de celebración de esta Convención; y a partir del 01 de enero del 2007, el equivalente a una y media unidad tributaria, según lo previsto en la cláusula 1.4.

Cláusula N° 59. Bonificación anual por desempeño

La Universidad conviene en pagar a sus funcionarios, una bonificación anual con base a la evaluación de desempeño en el cargo. Los procedimientos que regirán el pago de esta bonificación se regirán por la cláusula N° 39 de la presente Convención.

Cláusula N° 60. Becas

La Universidad conviene en otorgar, a partir del 01 de septiembre del 2006, 220 becas para los hijos de los funcionarios, distribuidas de la siguiente manera:

- 60 becas mensuales por una y media unidades tributarias, para quienes cursan educación inicial.
- 50 becas mensuales por una y media unidades tributarias, para quienes cursan educación básica.

- 50 becas mensuales por una y media unidades tributarias, para quienes cursan educación diversificada.
- 50 becas mensuales por dos unidades tributarias, para quienes cursan educación superior.
- 10 becas a razón de dos unidades tributarias, para quienes cursan educación especial.

A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

La asignación de las becas será establecida por la Comisión de Becas de la Universidad, integrada paritariamente entre las partes, conforme a las normas que al efecto apruebe el Consejo Directivo, elaboradas en armonía con las normas constitucionales y los principios legislativos generales que rigen la función pública en Venezuela, el cual se someterá a consulta pública y del Sindicato, de conformidad con la normativa interna de la Universidad o la Ley Orgánica de Administración Pública, según sea el caso.

Cláusula N° 61. Útiles y textos escolares de los hijos del personal

La Universidad conviene en suministrar, en el mes de septiembre de cada año, un beneficio económico para contribuir con el personal administrativo en la adquisición de útiles y textos escolares para sus hijos, por el monto equivalente a dos unidades tributarias. A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

No disfrutarán de este beneficio los funcionarios cuyo sueldo básico sea superior al equivalente de dos veces el sueldo mínimo pagado al personal administrativo de la UNA. Tampoco gozarán de este beneficio, los hijos que gocen de alguna beca de las previstas en la cláusula anterior.

Cuando el funcionario tenga cinco o más hijos, la Universidad pagará la contribución sólo a cuatro de ellos.

Cuando el padre y la madre del hijo sean trabajadores de la Universidad, uno solo de ellos percibirá el beneficio.

Cláusula N° 62. Descuentos en pago de matrículas

La Universidad concederá un descuento a los funcionarios y a sus familiares, en el pago de aranceles por cursos de pregrado, posgrado y extensión que imparta la Universidad, y de precios del material instruccional editado por la Institución, según las siguientes tablas:

- Funcionarios: 80%
- Hijos, hasta un máximo de tres: 50%
- Cónyuge o Concubino: 50%

Cláusula N° 63. Descuentos en adquisición de ediciones UNA

La Universidad concederá un descuento de 40% a los funcionarios en el precio establecido para la adquisición de obras, libros y revistas editadas por la Institución, el cual se aplicará una sola vez por título.

Cláusula N° 64. Financiamiento para estudios de educación superior

Las partes se comprometen a establecer un fondo de financiamiento para estudios de educación superior, del personal administrativo, en materias y disciplinas afines al cargo del funcionario y de interés para la Universidad. A tal efecto, ésta hará un aporte anual especial al IPSEAUNA, por una cantidad igual al equivalente de 1.000 unidades tributarias, y el referido Instituto destinará al mismo fin el equivalente a 500 unidades tributarias, calculado en igual forma. Este beneficio se hará efectivo a partir del momento en que haya la disponibilidad presupuestaria y las partes lo convengan de mutuo acuerdo, y su administración se hará de acuerdo con lo que al efecto establezca el IPSEAUNA.

A los efectos del pago de los créditos que se otorguen, los beneficiarios autorizarán a la Universidad para que haga la retención correspondiente de la nómina quincenal de la Universidad o del pago de las prestaciones sociales, en caso de retiro del funcionario.

Cláusula N° 65. Guardería

La Universidad se compromete a cumplir con el beneficio de guardería infantil contemplado en el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo, de conformidad con los reglamentos que rigen esa materia. Si no hubiere disponibilidad presupuestaria al efecto, la Universidad y el Sindicato convendrán modalidades de ejecución progresiva.

Cláusula N° 66. Aporte a la Caja de Ahorros

La Universidad conviene en aportar a cada funcionario que estuviere asociado a la Caja de Ahorros, de conformidad con la ley de la materia, el equivalente al 10% de su sueldo básico.

Cláusula N° 67. Prima por hijos

La Universidad conviene en pagar a todo funcionario, una prima mensual de ocho mil seiscientos cuarenta bolívares por cada hijo menor de 18 años, hasta un máximo de cuatro. Cuando ambos padres sean trabajadores de la UNA, sólo la madre será la acreedora de esta prima.

Cuando alguno de los hijos que da origen al pago de la prima, cumpla 18 años de edad, podrá continuarse pagando hasta que cumpla 25 años, siempre que ese hijo estuviere cursando estudios de educación superior, y así lo comprobare el funcionario ante la Dirección de Administración de Recursos Humanos.

Igualmente se pagará la prima a los hijos mayores de 18 años de edad, que estuvieren física y mentalmente incapacitados y que dependan económicamente del funcionario, circunstancia que éste deberá comprobar.

Parágrafo primero: El monto de la prima se incrementará de acuerdo con lo que resuelva el CNU o lo que éste convenga con los gremios.

Parágrafo segundo: La prima se pagará desde la fecha de ingreso del funcionario a la Universidad, o desde la fecha de nacimiento del hijo, si este hubiere nacido después del ingreso, una vez que el funcionario presente los documentos comprobatorios de la filiación y de las demás circunstancias del caso, si fuere necesario.

Cláusula N° 68. Bonificación por nacimiento de hijos

La Universidad conviene en pagar a cada funcionario, una bonificación especial por un monto equivalente a 10 unidades tributarias, cada vez que le nazca un hijo, previa consignación de una fotocopia del acta de nacimiento, cotejada con el original. Cuando ambos padres sean trabajadores de la Universidad, sólo la madre percibirá la bonificación. A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

Cláusula N° 69. Bonificación por matrimonio

La Universidad conviene en pagar a cada funcionario, una bonificación especial por un monto equivalente a 10 unidades tributarias, cada vez que contraiga matrimonio, previa consignación de una fotocopia del acta de matrimonio, cotejada con el original. Queda entendido que cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la Universidad, ambos percibirán la bonificación. A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

Cláusula N° 70. Contribución por muerte del funcionario

En caso de fallecimiento de un funcionario, la Universidad conviene en otorgar a su cónyuge o concubino, legalmente constituido, o en su defecto, a sus hijos o padres, siguiendo las reglas de sucesión previstas en el Código Civil, una contribución especial para los gastos originados por la defunción, por un monto equivalente a 14 unidades tributarias, previa consignación de una fotocopia del acta de defunción y de los documentos que comprueben el parentesco, cotejada cada copia con su original. A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

Cuando la contribución deba otorgarse a los hijos o a los padres del funcionario, la misma se le entregará al primero de los hijos o de los progenitores, según sea el caso, que haga la solicitud a la Universidad, teniéndose por cumplida esta cláusula cuando la contribución se le entregue al primero de los solicitantes.

Cláusula N° 71. Contribución por muerte de familiar

En caso de fallecimiento de un hijo de algún funcionario, menor de edad, o de otro familiar que dependa económicamente de un funcionario, previamente comprobado, la Universidad otorgará al respectivo funcionario, una contribución especial para los gastos originados por la defunción, por un monto equivalente a nueve unidades tributarias, previa consignación de una fotocopia del acta de defunción, cotejada con su original. Si ambos padres del fallecido fueren trabajadores de la Universidad, o el difunto dependía económicamente de dos trabajadores de la Institución, sólo uno de ellos percibirá la contribución. A los efectos de la ejecución de este beneficio durante el 2006, se aplicará la unidad tributaria vigente para la fecha de esta Convención. Y a partir del 2007, se aplicará la cláusula N° 1.4.

Cláusula N° 72. Juguetes para los hijos

La Universidad conviene en suministrar al personal administrativo, a través del Sindicato y durante el tercer trimestre de cada año, la contribución económica destinada a la adquisición de juguetes para los hijos de dicho personal, cuyo monto no podrá ser inferior al que se hubiere convenido entre las partes o en su defecto, el que se hubiere otorgado el año inmediatamente anterior. El cumplimiento de esta cláusula se hará de conformidad con la cláusula 6 de este Convención.

Cláusula N° 73. Lentes correctivos

La Universidad contribuirá, cada dos años, con los funcionarios que lo requieran, con un monto equivalente a cuatro unidades tributarias, para la adquisición de lentes correctivos, a cuyo efecto, los interesados deberán solicitar la contribución a la Dirección de Administración de Recursos Humanos, previa consignación de la fotocopia de la factura, legalmente expedida, y de los demás documentos que por escrito haya establecido el Vicerrector Administrativo, cotejada cada copia con su original. Este beneficio se hará efectivo a partir del momento en que haya disponibilidad presupuestaria y las partes lo convengan de mutuo acuerdo.

Cláusula N° 74. Seguros de vida, hospitalización, cirugía y maternidad

La Universidad conviene en contratar pólizas colectivas de seguro de vida, hospitalización, cirugía y maternidad, para los funcionarios que voluntariamente así lo soliciten, cuyas primas serán pagadas en un 75% por la Universidad y en un 25% por el funcionario solicitante.

Las pólizas deberán contemplar el derecho de asegurar a los padres y a los hijos de los funcionarios que así lo soliciten –quienes pagarán la totalidad de las primas–, en las mejores condiciones que sea posible según lo solicitado por el Sindicato y lo ofrecido por el mercado asegurador.

La compañía de seguros será escogida mediante el correspondiente procedimiento que establezca la Ley. Los montos de las coberturas serán establecidos y modificados de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato.

La presente cláusula no se entenderá modificada tácitamente, si sobrevenidamente se aplicare algún régimen especial y/o temporal distinto a lo contemplado en esta cláusula.

Cláusula N° 75. Cooperación por siniestro

La Universidad conviene en realizar, cuando un funcionario padezca un siniestro en la sede de su hogar o residencia, las gestiones pertinentes ante los órganos públicos competentes, para contribuir en la solución del problema, pudiendo la Universidad colaborar económicamente y de manera excepcional en la solución del problema.

Cláusula N° 76. Servicios médicos y odontológicos

La Universidad se compromete a mantener servicios médicos internos y de odontología para los funcionarios del Nivel Central y del Centro Local Metropolitano, durante la jornada completa, y a estudiar, conjuntamente con el Sindicato, acciones para extender tales servicios a los demás Centros Locales.

Cláusula N° 77. Instituto de Previsión Social

La Universidad conviene en cooperar económicamente para el mantenimiento y ampliación del IPSEAUNA, a cuyo efecto, anualmente entregará al Instituto el aporte que provenga del MES o de la OPSU, según sea el caso.

Cláusula N° 78. Plan vacacional para los hijos

La Universidad conviene en contratar un Plan Vacacional para los hijos del personal administrativo adscrito al Nivel Central y al Centro Local Metropolitano, que tengan entre cuatro y 13 años de edad. La Universidad contribuirá en el pago del Plan, por un monto no inferior otorgado en el año inmediatamente anterior, y en ningún caso inferior al monto presupuestado para el año en curso.

La Universidad podrá admitir inscripciones en el Plan Vacacional de otros niños que no sean hijos de los funcionarios, siempre y cuando haya cupo, luego de cerrado el lapso para inscribir a los hijos, y su pago sea asumido en su totalidad por los funcionarios interesados.

La Universidad conviene en contribuir en el pago de planes vacacionales para los hijos de los funcionarios adscritos a otros Centros Locales, hasta por un monto que no será inferior al asignado para los hijos del Nivel Central. A los efectos de ejecutar esta contribución, la Universidad podrá establecer alianzas o convenios con otras instituciones públicas o privadas, o los funcionarios podrán escoger, por su cuenta y riesgo, un Plan Vacacional en el que inscribir a sus hijos, o podrá establecerse otras modalidades. En este último caso, el pago será mediante reembolso, total o parcial, según la disponibilidad presupuestaria, previa consignación de factura original, expedida de conformidad con la Ley y validada por el Coordinador del Centro Local respectivo. No obstante lo anterior, la Universidad se compromete a seguir estudiando, conjuntamente con el Sindicato, acciones para extender progresiva y totalmente el beneficio de plan vacacional a los demás Centros Locales.

Cláusula N° 79. Estatuto del personal administrativo

La Universidad se compromete a proponer, en un plazo máximo de seis meses, un proyecto de Estatuto del personal administrativo, elaborado en armonía con las normas constitucionales y los principios legislativos generales que rigen la función pública en Venezuela, el cual se someterá a consulta pública y del Sindicato, de conformidad con la normativa interna de la Universidad o la Ley Orgánica de Administración Pública, según sea el caso.

Cláusula N° 80. Régimen de pensiones

Las pensiones de incapacidad, de jubilación y de sobrevivientes se regirán por el Reglamento que al efecto apruebe el Consejo Superior, elaborado en armonía con las normas constitucionales y los principios legislativos generales que rigen la función pública en Venezuela, el cual se someterá a consulta pública y del Sindicato, de conformidad con la normativa interna de la Universidad o la Ley Orgánica de Administración Pública, según sea el caso.

Cláusula N° 81. Prestación de antigüedad

La prestación de antigüedad se calculará de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo o la legislación que resultare aplicable a la función pública, sin embargo, si el régimen vigente en las universidades nacionales o en la Universidad Nacional Abierta, según sea el caso, fuere en su conjunto más favorable al previsto en esas leyes, este último se aplicará con preferencia.

Cláusula N° 82. Liquidación de las prestaciones sociales

La Universidad conviene en realizar las gestiones pertinentes ante el Ministerio de Educación Superior, para el pago expedito a los funcionarios que se retiren de la Institución, de las prestaciones sociales que legalmente les corresponda.

La Universidad se compromete a elaborar y entregarle al funcionario egresado que así lo solicite, dentro de los 20 días hábiles siguientes, un proyecto de liquidación de sus prestaciones sociales, a objeto de que el funcionario pueda prever el monto de la misma, y de ser el caso, formular cualquier observación preventivamente y antes de iniciarse el trámite formal de su liquidación.

Además, la Universidad se compromete a informar al personal administrativo, en el mes de diciembre y consecutivamente cada dos años, por escrito las acreencias que tienen los funcionarios por concepto de prestaciones sociales. Asimismo presentará detalles de los retiros de prestaciones sociales (anticipos) y el saldo final.

Cláusula N° 83. Anticipo de la prestación de antigüedad

La Universidad conviene en otorgar anticipos de prestaciones sociales al personal administrativo, de conformidad con la Ley o con las normas que al efecto haya aprobado el Consejo Directivo o el Consejo Superior, según sea el caso, las cuales deberán

someterse a consulta pública y del Sindicato, de conformidad con la normativa interna de la Universidad o la Ley Orgánica de Administración Pública, según sea el caso.

Las prestaciones que hayan sido cobradas por los funcionarios egresados en otro órgano o ente de la Administración Pública, antes de servir en la Universidad Nacional Abierta, será considerado como un anticipo de las prestaciones sociales en el curso de su relación funcional, siempre que ésta no se haya interrumpido por un lapso igual o mayor a 30 días continuos. En consecuencia, para efectos del pago de prestaciones sociales, deberá computarse el tiempo de servicio en aquellos órganos o entes de la Administración Pública donde el funcionario haya servido anteriormente con solución de continuidad.

Cláusula N° 84. Intereses sobre fideicomiso de prestaciones sociales

La Universidad reconoce a sus empleados el beneficio sobre intereses devengados por el Fideicomiso sobre Prestaciones Sociales según los acuerdos CNU-Federaciones.

La Universidad se compromete a informar por escrito al personal administrativo, en el mes de diciembre y consecutivamente cada dos años, las acreencias que tienen los funcionarios por concepto de intereses sobre fideicomiso.

Cláusula N° 85. Liquidación de las vacaciones

Cuando un funcionario se retire de la Universidad, ésta se obliga a pagarle en su liquidación las vacaciones y el bono vacacional total o fraccionado que pudieran corresponderle, tomando como base de cálculo el último sueldo integral percibido.

Cláusula N° 86. Prestaciones sociales del personal fallecido

En caso de fallecimiento del empleado, la Universidad pagará las prestaciones sociales a sus herederos, de conformidad con la ley.

Cláusula N° 87. Beneficios de jubilados y pensionados

La Universidad conviene en que los empleados jubilados y pensionados por ella, gocen de todos los beneficios contenidos en la presente Convención, de los que surjan por decisión administrativa y de los contemplados en los acuerdos entre el CNU o el Ejecutivo Nacional y la Federación, siempre que no sean inherentes a la condición de personal activo.

Cláusula N° 88. Eventos culturales y deportivos

La Universidad incluirá en sus actividades anuales, de común acuerdo entre la Dirección de Administración de Recursos Humanos y el Sindicato, actividades culturales y artísticas para el personal administrativo.

Igualmente la Universidad propiciará, de común acuerdo con el Sindicato, la participación del personal administrativo en la programación de las distintas actividades deportivas, con fundamento en las Normas de Homologación de Beneficios dictadas por el CNU.

La Universidad cubrirá los gastos de transporte y viáticos cuando los organismos patrocinadores u organizadores del evento no los otorguen.

La Universidad, a través del Rector, calificará el evento en un plazo no mayor de seis días hábiles, a objeto de conceder los permisos remunerados y los viáticos y pasajes, si los hubiere.

Cláusula N° 89. Montepío

La Universidad se compromete a descontar por nómina de la remuneración de los funcionarios, la cantidad de 40 bolívares, o la que estipule una Asamblea del Sindicato legalmente constituida, en caso de fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge o concubino del funcionario. Este descuento será autorizado por escrito por el funcionario, a los fines de que la Dirección de Administración de Recursos Humanos proceda a efectuarlo. Para hacer efectivo el pago derivado de esta Cláusula, se establece como requisito indispensable que el beneficiario presente al Sindicato la Partida de Defunción y demás documentos probatorios del vínculo familiar que lo unía con el fallecido y que este afiliado al Sindicato.

TÍTULO IV

CLÁUSULAS FINALES

Cláusula N° 90. Impresión de esta Convención

La Universidad se compromete a imprimir, por cuenta de su patrimonio, tantos ejemplares de la Convención como funcionarios activos tiene la Universidad, más un 15% adicional, que serán entregados al Sindicato, el cual se encargará de su

distribución gratuita. Los ejemplares deberán estar encuadernados y reducidos adecuadamente, para facilitar su lectura. La impresión de ejemplares adicionales y su comercialización queda a la discreción de la Universidad.

Cláusula N° 91. Asuntos no previstos

Lo no previsto en esta Convención, será resuelto de mutuo acuerdo entre La Universidad y el Sindicato.

Cláusula N° 92. Vigencia de beneficios no contemplados

La Universidad conviene en mantener vigentes los beneficios de los cuales han venido disfrutando los funcionarios, no previstos específicamente en esta Convención, siempre que no se hubiere eliminado expresamente.

En aquellas cláusulas cuya vigencia estuviere postergada hasta una fecha posterior a la de esta Convención, aplicará transitoriamente la cláusula respectiva de la Convención suscrita en 1999.

En el despacho del Rector, en la Universidad Nacional Abierta, en Caracas, el XX de XXX del 2006.