BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

2019-2020

OBJETIVO

Informar los beneficios socio-económicos que ofrece la Universidad Católica Andrés Bello a sus colaboradores.

ALCANCE

- Personal académico, contratado y/u ordinario.
- Personal administrativo, en período de prueba, fijo y/o contratado.

RESPONSABILIDAD

La Dirección General de Recursos Humanos (RRHH) será la responsable de definir y actualizar la información relacionada a los beneficios socio-económicos generales para los colaboradores de la UCAB, bajo los lineamientos del Vicerrectorado Administrativo.

CONSIDERACIONES GENERALES

BONIFICACIÓN ESPECIAL DE FIN DE AÑO (BEFA)

La bonificación especial de fin de año (BEFA) equivale a noventa días (90) de sueldo.

BONO VACACIONAL

El bono vacacional equivale a tres días (3) por cada año de servicio hasta un máximo de sesenta (60) días, válido para aquellos colaboradores que tengan ocho (8) años o más de antigüedad, debido a que, es a partir de este momento en que se iguala lo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con el beneficio de la Universidad. Para los colaboradores cuya antigüedad sea menor, se aplica lo estipulado en la LOTTT, es decir, quince (15) días para el primer año, dieciséis (16) para el segundo y así sucesivamente hasta el octavo año.

SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (HCM)

La UCAB otorgará una cobertura para el pago de la prima mensual, que variará de acuerdo a la dedicación, según se especifica a continuación:

1. Cobertura del 100% de las primas de titular, cónyuge, hijos hasta 24 años, para los colaboradores a tiempo completo, a dedicación, y docentes a tiempo convencional con más de 12 horas.
2. Para los docentes a tiempo convencional con 12 horas o menos, la UCAB realizará el aporte de la prima:
    a. Titular - 40%

b. Cónyuge e hijos menores de 24 años – 32%

- **CONVENIO CON EL CENTRO DE SALUD SANTA INÉS**

La Universidad Cancela el sesenta por ciento (60%) del costo de los servicios de salud que presta el mencionado Centro de Salud, para el colaborador, cónyuge y sus hijos menores de 18 años.

- **AYUDA POR FALLECIMIENTO**

La Universidad conviene en otorgar una ayuda por el fallecimiento del colaborador, cónyuge e hijos, para ello, deberán entregar a la Dir. Gral. de RRHH las facturas que demuestren los gastos funerarios realizados.

Descripción	Monto Bs
Colaborador tiempo completo	10.000.000
Cónyuge, padres e hijos solteros menores de 18 años o con discapacidad	10.000.000
Colaborador a dedicación o tiempo convencional	Proporcional a la dedicación

- **PERMISO POR FALLECIMIENTO**

La Universidad conviene en conceder permiso remunerado a los colaboradores en caso de fallecimiento de ascendientes, descendientes o cónyuge debiendo presentar copia del acta de defunción o certificado y documento que acredite el parentesco:

Localidad	Tiempo de Permiso
Área Metropolitana	Cinco (5) días
Interior del País	Siete (7) días

- **GUARDERÍA INFANTIL**

La UCAB conviene el pago de una guardería privada ya constituida, para aquellos colaboradores con una remuneración igual o inferior a cinco (5) salarios mínimos, que cumpla con los requisitos exigidos en el Reglamento de la LOT.

- **ESTACIONAMIENTO GRATUITO**

Exclusivo para los colaboradores

- **BONO DE ALIMENTACIÓN**

La Universidad se compromete a otorgar mensualmente hasta un total de Bs Un Millón (Bs. 1.000.000) a los colaboradores tiempo completo, si su dedicación es distinta se les otorgará la parte proporcional a la misma. Este beneficio se otorgará por medio de una tarjeta electrónica.

- **PERMISO PRENATAL Y POSTNATAL**

La Universidad conviene en conceder a las colaboradoras en estado de gravidez, un permiso remunerado de seis (6) semanas antes y veinte (20) semanas después del parto, presentando la constancia de reposo emitida por el Seguro Social. Cuando el parto no sea normal, el permiso se extenderá hasta que el facultativo tratante disponga que se encuentre apta para trabajar. Vencido el reposo postnatal, si el hijo de la colaboradora necesitará del cuidado constante de la madre, de acuerdo a juicio emitido por el facultativo y documentos que así lo acrediten, la colaboradora podrá solicitar a la Dir. Gral. de RRHH un permiso adicional. Si por acuerdo entre las partes, previa autorización por escrito firmada y sellada por el médico tratante, la colaboradora trabajase el reposo prenatal, éste le será acumulado al reposo postnatal. En caso de que se le adelantase el parto a la colaboradora, el período prenatal no disfrutado le será acumulado al período postnatal, presentando la constancia emitida por el Seguro Social.

En el caso de las madres adoptantes la Universidad se regirá por lo establecido en el Art. 340 de la L.O.T.T.T

Queda acordado que la Universidad pagará el cien por ciento (100%) del sueldo de la colaboradora que disfrute el reposo. Por ello, la colaboradora se compromete a entregar a la Universidad el monto de la indemnización que por este concepto reciba del Seguro Social. La UCAB concederá un lapso de seis (6) meses para que se reintegre dicho monto; pasado este lapso, la UCAB podrá descontarlo quincenalmente por nómina.

- **PERMISO POSTNATAL PATERNO**

La Universidad concederá un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce (14) días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Para ello, el colaborador deberá presentar ante la Dir. Gral. de RRHH, el certificado médico de nacimiento del niño o niña expedido por el centro de salud público o privado y validado ante el Seguro Social, en el cual conste su carácter de progenitor o documento que acredite la colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. En caso de parto múltiple este permiso será de veintiún (21) días continuos y, en caso de enfermedad grave del niño o niña, el permiso se podrá extender hasta por catorce (14) días continuos. Todo esto en los términos y condiciones dispuestos en la Ley de Protección a la Familia, Maternidad y Paternidad.