

DECIMOQUINTA CONVENCION COLECTIVA

CELEBRADA ENTRE LA

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

Y LA

ASOCIACION DE EMPLEADOS Y OBREROS
DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

Caracas , diciembre de 2011

Entre la Universidad Católica Andrés Bello, representada en este acto por su Rector P. Francisco José Virtuoso, S.J., Cédula de Identidad N° 5.542.096 y los trabajadores a los que se refiere la Cláusula 1ra. de la Convención Colectiva, representados en este acto por la Junta Directiva del Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUUCAB) integrada por: Mayra Salazar, Cédula de Identidad N° 5.431.120, Presidenta; Eilyn Colmenares, Cédula de Identidad N° 14.746.498, Vice-Presidenta; Yorbees Pamelá, Cédula de Identidad N° 10.817.804, Secretaria General; Yelitza Pastrán, Cédula de Identidad N° 11.196.319, Tesorero; Douglas Gutiérrez, Cédula de Identidad N°. 10.377.621, Secretario de Relaciones Públicas y Propaganda; Filiberto Guzmán, Cédula de Identidad N° 6.080.947, Secretario de Quejas y Reclamos y Morella Duarte, Cédula de Identidad N°. 6.050.031 y Jonathan Segovia, C.I. 13.641.511, miembros de la Comisión Negociadora de la Convención Colectiva designada por los trabajadores, se ha convenido en celebrar la siguiente Convención Colectiva.

CAPITULO I

CLAUSULA 1. DEFINICIONES

Para la más clara y correcta interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva, se establecen en lo adelante, las siguientes definiciones:

UNIVERSIDAD: Este término indicará a la Universidad Católica Andrés Bello domiciliada en Caracas.

SINDICATO: Este término indicará a la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUUCAB).

TRABAJADOR: Este término indicará a los Miembros Técnicos, Administrativos, Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello que no desempeñen cargos directivos, de confianza o docentes.

PARTES: Este término abarca a la Universidad Católica Andrés Bello y a la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUUCAB).

CONVENCION: Este término se refiere al presente documento con todas sus cláusulas y anexos.

TABULADOR: Este término indica la relación de cargos y sueldos o salarios básicos que corresponden a cada uno de esos cargos y que forma parte de la presente Convención Colectiva.

SUELDO O SALARIO MINIMO: Este término indica la remuneración asignada al cargo de acuerdo al primer paso del Tabulador anexo.

FUERO SINDICAL: Este término indica la garantía de que disfrutaban los siete (7) Miembros Principales de la Junta Directiva del Sindicato, en el sentido de no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo.

ANEXOS: Los recaudos señalados con la palabra "Anexos", en las diferentes cláusulas de esta Convención Colectiva, tendrán igual validez, efectividad y aplicabilidad, ya que forman parte esencial de ella.

AMBITO Y APLICABILIDAD DE LA CONVENCION COLECTIVA: La presente Convención se aplicará a todos los trabajadores de la Universidad que no desempeñen cargos directivos, de confianza o docente y se aplicará hasta la fecha en que sea

suscrita por las partes una nueva Convención Colectiva. Los cargos actuales a los que se refiere esta Convención Colectiva son los que se especifican en el Anexo 1, el cual se considera como parte integrante de la Convención Colectiva.

ESTABILIDAD: Este término indica la garantía que disfruta un trabajador o grupo de trabajadores de no ser despedidos salvo causa debidamente justificada y de no ser trasladados cuando este hecho represente desmejoramiento en sus condiciones de trabajo, de acuerdo a lo contemplado en la L.O.T. y demás leyes sobre la materia.

COMISION TRIPARTITA: Este término indica la Comisión integrada por un (1) representante de cada una de las partes con su respectivo suplente y un tercer miembro elegido de común acuerdo por las partes.

SUELDO O SALARIO: Este término indica la remuneración o contraprestación diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria de conformidad a lo establecido en el Artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo e incluye: sueldo mínimo del cargo, más los aumentos por méritos, convenios de trabajo, o cualquier otro que pueda producirse por Acto de Poder Público o por Convenios Directos.

CAPITULO II

RELACIONES ENTRE LAS PARTES

CLAUSULA 2. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La Universidad reconoce al sindicato como el legítimo representante de sus trabajadores a quienes se les aplique la presente Convención, y se compromete a tratar con su Junta Directiva los problemas surgidos en la interpretación y aplicación de la presente Convención, así como los que sean consecuencia de la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento o cualquier otra norma del ordenamiento jurídico venezolano vigente.

CLAUSULA 3. FUERO SINDICAL PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO. Los siete (7) Miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato gozarán de inamovilidad mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los seis (6) meses siguientes al cese de sus funciones.

CLAUSULA 4. PERMISOS A LA DIRECTIVA DEL SINDICATO. El Sindicato se compromete a participar por escrito a la Universidad, los nombres de los siete (7) Miembros Principales integrantes de su Junta Directiva. Así mismo, la Universidad se compromete a hacer del conocimiento de todo su personal directivo esta nómina, a los efectos de permisos sindicales en los diferentes Departamentos de la Universidad a los integrantes de la Junta Directiva, en horas de labores y en funciones de sus cargos. Asimismo, la Universidad cancelará los pasajes y viáticos correspondientes a un (1) día, a dos (2) miembros de la Junta Directiva del sindicato para que puedan realizar un viaje al año a la sede de la Universidad en Ciudad Guayana.

CLAUSULA 5. REPRESENTANTE ANTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración de la Universidad solicitará la comparecencia del (la) Presidente (a) del Sindicato, o de quien haga sus veces estatutariamente, cuando en la sesión correspondiente de dicho Consejo, se vaya a tratar algún asunto en que tenga interés directo el Sindicato. A estos efectos, el Consejo de Administración le cursará la correspondiente invitación por escrito, a los fines de que éste (a) exponga su criterio sobre el asunto del que se trate.

CLAUSULA 6. FACULTAD DE LOS REPRESENTANTES. Para el mejor y más rápido entendimiento de los asuntos que se deriven de la ejecución de esta Convención, las partes convienen en que los representantes que se designen tendrán las más amplias facultades para obligarlas en aquellos asuntos que mutuamente se acuerden.

CLAUSULA 7. REUNIONES CON LAS AUTORIDADES. La Universidad conviene en realizar, a solicitud de la Junta Directiva del Sindicato, una reunión cada cuatro (4) meses o cuando las circunstancias lo requieran, entre el Rector y demás autoridades competentes, con la Junta Directiva.

CLAUSULA 8. COMISION TRIPARTITA. Se creará una Comisión Tripartita y paritaria con iguales derechos, que se encargará de aclarar las dudas que se susciten con respecto a la interpretación o alcance de esta Convención. La Comisión estará integrada por un (1) representante de cada una de las partes, con su respectivo suplente, y un (1) tercer miembro elegido de común acuerdo entre las partes, quienes no podrán ser Autoridades de la Universidad, entendiéndose como autoridades universitarias el Rector, los Vice Rectores Administrativo, Académico y de Extensión, y el Secretario, ni ninguno de los siete (7) Miembros principales de la Junta Directiva del sindicato. Esta Comisión será competente para conocer y decidir acerca de:

- a) Las dudas que sean sometidas a su consideración por cualquiera de las partes, en relación con la interpretación o alcance de cualquiera de las estipulaciones de la presente Convención.
- b) Cualquier otra materia que sea expresamente atribuida a su competencia por la presente Convención o que alguna de las partes convenga someter a su conocimiento y decisión.

PARAGRAFO UNICO: Esta Comisión se nombrará a la firma de la presente Convención.

CLAUSULA 9. RESPETO MUTUO. Para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre empleados y obreros con su patrono, ambas partes reconocen que es indispensable mantener una absoluta y total armonía, mediante el respeto y consideración mutua. A tal fin, la Universidad por una parte, se compromete a instruir

a todos y cada uno de sus Jefes de Departamento, acerca de la forma cortés y educada en que deben impartir sus instrucciones a sus trabajadores y, por la otra parte el sindicato instruirá igualmente a sus asociados, acerca del trato educado y cortés que en todo momento deben mantener tanto con los integrantes del Sindicato, como con el resto del personal al igual que con los Jefes de Departamento y demás autoridades.

CAPITULO III

BENEFICIOS LABORALES

CLAUSULA 10. JORNADA SEMANAL. La Universidad conviene en establecer las siguientes jornadas máximas semanales de trabajo:

- a) Para el Personal Administrativo que labora en Jornada Diurna: cuarenta (40) horas semanales.
- b) Para el Personal Administrativo que labora en Jornada Mixta: hasta treinta y siete y media (37½) horas semanales. De esta manera reconoce el sobre valor de las horas nocturnas que labora este personal.
- c) Para el personal obrero: cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- d) Para el Personal de Vigilancia: cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- e) Para el Personal que labora en jornada nocturna: treinta y cinco (35) horas semanales.

CLAUSULA 11. BONO NOCTURNO. La Universidad conviene en pagar a aquellos trabajadores que laboran en Jornada Nocturna un Bono equivalente al cuarenta por ciento (40%) sobre el monto del sueldo o salario básico estipulado para la Jornada Diurna. Este Bono le será cancelado al trabajador por semana o quincena vencida.

CLAUSULA 12. SUELDO MINIMO DEL CARGO. La Universidad conviene en pagar al personal que ingresa a la Institución, el sueldo o salario mínimo correspondiente al

puesto que va a desempeñar, de acuerdo a lo contemplado en el Manual Descriptivo de Cargos y al Tabulador anexos a la presente Convención.

CLAUSULA 13. MOVIMIENTO DE PERSONAL. Los movimientos del personal se producirán al ocurrir un cargo vacante o creación de un nuevo cargo. En igualdad de circunstancias, estos cargos los cubrirá la Universidad, preferentemente, con trabajadores de la misma dependencia o de otras dependencias, que serán promovidos tomando en consideración los siguientes lineamientos, a título enunciativo:

- Habilidades para el desempeño del nuevo cargo.
- Conocimiento del Trabajo (experiencia previa).
- Responsabilidad (puntualidad en la asistencia y rendimiento en el trabajo).
- Iniciativa (capacidad de planificación en el trabajo, creatividad y aporte de nuevas ideas para mejorar los sistemas, etc.).
- Méritos (lealtad, eficiencia).
- Tiempo de servicio en la Universidad.

El trabajador que sea candidato a ser promovido a un nuevo cargo, será sometido a un período de prueba máximo de un (1) mes. Una vez transcurrido este lapso y si el superior inmediato del trabajador informare favorablemente respecto a las condiciones y capacidades demostradas en este período, se hará efectivo el cambio al nuevo cargo y al aumento de sueldo cuando procediere, en base a la nueva clasificación que le otorgue la Universidad según el tabulador anexo.

Queda expresamente convenido que, de no resultar favorable el informe, el trabajador será regresado a su cargo anterior en las mismas condiciones que tenía antes de suceder el mencionado cambio.

CLAUSULA 14. AUMENTOS DE SUELDOS. La Universidad conviene en conceder a los trabajadores un aumento de sueldo de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- Los trabajadores activos al 1º de septiembre de 2011 recibirán un primer aumento de sueldo equivalente al NUEVE por ciento (9%) sobre el salario básico

devengado al 31 de agosto de 2011, el cual será efectivo a partir del 1° de septiembre de 2011.

- Los trabajadores activos al 1° de mayo de 2012 recibirán un segundo aumento equivalente al NUEVE por ciento (9%) del salario básico que devenguen para el 30 de abril de 2012, el cual será efectivo a partir del 1° de mayo de 2012.

En lo referente al aumento de salario correspondiente al segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, ambas partes se comprometen a reunirse a partir del mes de marzo de 2012, para el estudio y logro del beneficio salarial correspondiente a ese período.

CLAUSULA 15. HORAS EXTRAS, DIAS FERIADOS Y DE DESCANSO. La Universidad conviene en pagar en los casos en que se requiera trabajo extra lo siguiente:

- En caso de hora extra diurna, pagará un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- En caso de hora extra nocturna pagará un recargo del 30% sobre el valor de la hora extra diurna.

En caso de días feriados y de descanso se procederá de la siguiente manera:

TRABAJO EN DIAS FERIADOS: La Universidad pagará doble salario y además concederá un día compensatorio, por cada día trabajado, en la oportunidad más inmediata. A voluntad de las partes, el trabajador podrá no disfrutar del (los) día (s) compensatorio (s) total o parcialmente. En este caso, la Universidad, se compromete a cancelarle adicionalmente cada uno de los días trabajados.

TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO: La Universidad pagará doble salario y además concederá un día compensatorio en la semana inmediata siguiente por cada día trabajado.

PARAGRAFO UNICO: La cancelación de las remuneraciones correspondientes a las horas extras, la hará la Universidad en la oportunidad inmediata posible de pago.

CLAUSULA 16. VIÁTICOS. La Universidad conviene en adelantar o reembolsar a los trabajadores, que por órdenes del Jefe de su Departamento se ausenten del recinto universitario, por razones de trabajo, la tarifa razonable, por concepto de viáticos y pasajes cuando así lo requieran sus funciones. Es entendido, que este beneficio no forma parte del salario. La presente cláusula no se le aplica a motorizados ni chóferes.

CLAUSULA 17. PERMISOS REMUNERADOS. La Universidad conviene en conceder permisos remunerados a los trabajadores en los siguientes casos:

- Por el fallecimiento del cónyuge, concubina (o), hijos, padres o hermanos, debidamente registrados en el Seguro Social Obligatorio o mediante presentación de la documentación que acredite el parentesco, de acuerdo a lo siguiente: cuando el deceso se produjere dentro del perímetro del Área Metropolitana: cinco (5) días consecutivos. Cuando el deceso se produjere en el interior del país, siete (7) días consecutivos.
- Para contraer matrimonio: siete (7) días consecutivos. Este permiso deberá ser disfrutado en la oportunidad de realizarse el matrimonio. El trabajador podrá no disfrutar de este permiso parcial o totalmente; en este caso la Universidad se compromete a cancelarle adicionalmente cada uno de los días trabajados.
- Por nacimiento de hijos: catorce (14) días consecutivos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija conforme a los términos dispuestos en la Ley de Protección a la Familia, Paternidad y Maternidad.
- PARAGRAFO UNICO: Queda entendido que el aparte (c) se refiere al caso del trabajador, ya que en el caso de la trabajadora se toma en cuenta el reposo emitido por el Seguro Social Obligatorio.

CLAUSULA 18. ASUETOS REMUNERADOS. La Universidad conviene en conceder a sus trabajadores los siguientes días de asueto remunerado:

12 de octubre

29 de noviembre

21,22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de diciembre

1, 2, 3, 4, 5 Y 6 de enero

Lunes y Martes de Carnaval

Semana Santa (Sábado de Concilio a Domingo de Resurrección, ambos inclusive)

19 de marzo

Lunes de Pascua Florida (Día del Trabajador de la UCAB)

19 de abril

1° de mayo

24 de junio

5, 24 y 31 de julio

Así mismo, conviene en acogerse a los feriados decretados por las leyes nacionales vigentes o cualquier otro día feriado que decretare el Ejecutivo Nacional.

CLAUSULA 19. INASISTENCIA POR ARRESTO POLICIAL. La Universidad conviene en no considerar como causa de despido, el tiempo que faltare a sus labores alguno de los trabajadores hasta por un lapso de treinta (30) días, debido a detención policial, siempre que no se trate de hechos contrarios a la Ley y las buenas costumbres. Este lapso podrá ser aumentado por parte de la Universidad si la naturaleza del proceso que se sigue al trabajador así lo requiere y será remunerado mediante la presentación de la constancia o pruebas correspondientes. En caso de detenciones judiciales dictadas por un Tribunal competente o que dictada ésta no se pruebe la culpabilidad en ese período de treinta (30) días, la Universidad lo conservará en su puesto hasta por treinta (30) días adicionales. Vencido este tiempo sin que el trabajador haya recobrado la libertad, la Universidad quedará facultada para resolver sobre su sustitución o no. Si decide sustituirlo le pagará las prestaciones sociales correspondientes al tiempo de servicio

CLAUSULA 20. PERMISO PRE Y POST – NATAL. La Universidad conviene en conceder a las trabajadoras en estado de gravidez, permiso remunerado de seis (6) semanas antes y doce (12) semanas después del parto, siempre que presenten la constancia de reposo expedida por el Seguro Social Obligatorio. Cuando el parto no sea normal, el permiso se extenderá hasta que el facultativo tratante disponga que está apta para el trabajo. Así mismo, cuando vencido el reposo post-natal, el hijo de la trabajadora se encontrare delicado, requiriendo del cuidado y vigilancia constante de la madre, de acuerdo a juicio emitido por el facultativo tratante y documentos que así lo acrediten, la trabajadora podrá solicitar ante la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, le sea concedido permiso adicional. Cuando por acuerdo entre las partes, la trabajadora laborase el reposo prenatal, éste le será acumulado al reposo post-natal. Igualmente si a la trabajadora se le adelanta el parto, el período pre-natal no disfrutado le será acumulado al período post-natal, siempre y cuando presente la constancia de reposo expedida por el Seguro Social Obligatorio.

PARAGRAFO UNICO: Queda expresamente acordado que la Universidad pagará el cien por ciento (100%) del sueldo de la trabajadora que disfrute de este reposo. Igualmente la trabajadora se compromete a entregar a la Universidad el (los) monto (s) de la indemnización que por este concepto reciba del Seguro Social Obligatorio. La Universidad concederá un lapso de doce (12) meses para que la trabajadora reintegre dicho monto; pasado este lapso, la Universidad podrá descontarlo por nómina.

CLAUSULA 21. PERMISO PARA PRESENTACION DE EXAMENES. La Universidad conviene en conceder a los trabajadores que estén cursando estudios de educación media, técnica, pedagógica, especializada, normal o estudios superiores, permiso remunerado para la presentación de exámenes, cuando éstos le coincidan con su horario de trabajo, previa solicitud al efecto acompañada del calendario respectivo, con

indicación de hora de presentación y debidamente firmado por el Director del Instituto o por el Jefe del departamento o persona competente, debidamente autorizada por

el plantel. Queda expresamente convenido que el referido permiso será única y exclusivamente para la presentación de los exámenes.

CLAUSULA 22. BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE. La Universidad conviene en pagar el cien por ciento (100%) del sueldo o salario al trabajador que sufra accidente o enfermedad, siempre que presente la constancia de reposo expedida por el Seguro Social Obligatorio.

PARAGRAFO UNICO: Queda expresamente convenido que el trabajador se compromete a entregar a la Universidad el (los) monto (s) que por estos conceptos reciba del Seguro Social Obligatorio. La Universidad concederá un lapso de doce (12) meses para que el trabajador reintegre dicho monto; pasado este lapso, la Universidad podrá descontarlo por nómina.

CLAUSULA 23. VACACIONES Y BONO VACACIONAL. La Universidad concederá a sus trabajadores las vacaciones anuales que les corresponda en forma colectiva durante el mes de agosto de cada año, entendiéndose que el período a cubrir será de treinta (30) días consecutivos. Así mismo la Universidad se compromete a cancelar a cada uno de los trabajadores, al inicio del disfrute de las vacaciones, un Bono Vacacional de tres (3) días de salario por cada año de servicio hasta un máximo de 60 días de salario.

PARAGRAFO PRIMERO: Queda exceptuado de las vacaciones colectivas en el mes de agosto, el personal que por la índole del trabajo que realiza, deba laborar en ese mes. Dicho personal disfrutará de las vacaciones en la oportunidad convenida con la Dirección de Recursos Humanos y su jefe inmediato, quedando entendido que disfrutará de veintiséis (26) días hábiles, incluyendo los sábados como día hábil y del Bono Vacacional en la forma expresada en la presente cláusula.

CLAUSULA 24. LIQUIDACION DE VACACIONES Y LA REMUNERACION ESPECIAL DE FIN DE AÑO. Cuando un trabajador dejare de prestar servicios a la

universidad, ésta se obliga a cancelar en el momento de su liquidación, las vacaciones totales o fraccionadas y la remuneración especial de fin de Año que le corresponda de acuerdo al tiempo trabajado. La cancelación del pago por concepto de vacaciones fraccionadas y por remuneración de Fin de Año, serán calculadas proporcionalmente a los meses completos de trabajo.

CLAUSULA 25. REMUNERACION ESPECIAL DE FIN DE AÑO. La Universidad conviene en pagar a cada trabajador dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, los quince (15) días de salario por concepto de aguinaldo, más SESENTA (60) días de salario por concepto de Bono Especial de Fin de Año. Los trabajadores con menos de seis (6) meses de servicio en la Universidad cobrarán solamente la parte proporcional de dichas remuneraciones.

CLAUSULA 26. BONO DE PERSEVERANCIA. La Universidad conviene en cancelar un bono para aquellos trabajadores que cumplan, al 31 de agosto de cada año, veinticinco (25) o más años de labor ininterrumpida, el cual se regirá de acuerdo a la siguiente escala:

- Entre 25 y 30 años de servicio: el trabajador recibirá una bonificación única equivalente a 20 días de su Salario básico mensual.
- Entre 31 años y 35 años de servicio: el trabajador recibirá una bonificación única equivalente a 25 días de su Salario básico mensual.
- Más de 36 años de servicio: el trabajador recibirá una bonificación única equivalente a 30 días de su salario básico mensual.

Queda entendido por las partes que el bono a que se refiere la presente cláusula, no forma parte del salario y es pagadero de una sola vez y el mismo se efectuará en la quincena anterior a la celebración de la Semana Santa.

CLAUSULA 27. ASIGNACION PARA MOTORIZADOS. La Universidad conviene en amparar a aquellos trabajadores que presten servicio como Motorizados, con la póliza de seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor. Así mismo, absorberá los gastos por concepto de mantenimiento del vehículo y por consumo de gasolina, previa presentación de las facturas correspondientes.

CLAUSULA 28. HIGIENE Y SEGURIDAD .La Universidad conviene en mantener sus locales en condiciones adecuadas de seguridad, ambiente e higiene que los hagan aptos para la realización de las labores, así como a velar por la seguridad personal de sus trabajadores dentro de sus respectivos lugares de trabajo. A tal efecto se compromete a:

- 1) Suministrar a los trabajadores los equipos e implementos necesarios de protección de acuerdo a las labores que realicen.
- 2) Suministrar el vestido especial que requieran los siguientes trabajadores:
 - Para el personal técnico y obrero que labora en los laboratorios: Tres (3) bragas o tres (3) batas y un (1) par de botas de goma o zapatos de seguridad, en los casos señalados por el jefe de la unidad del laboratorio correspondiente.
 - Para el personal que labora en los ascensores: Cinco (5) camisas y tres (3) pantalones.
 - Para el personal que labora en el Departamento de Reproducción: Tres (3) pantalones, cinco (5) camisas y un (1) par de anteojos protectores, en los casos señalados por el jefe de departamento.
 - Para el personal obrero que labora en los departamentos de mantenimiento de jardinería y de electricidad: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, un (1) par de botas de goma o zapatos de seguridad y un (1) par de guantes, en los casos señalados por el jefe del departamento respectivo.
 - Para el personal obrero que labora en los Departamentos de Carpintería y Pintura: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, tres (3) batas y un (1) par de zapatos o botas de seguridad, según lo indique el jefe del departamento respectivo.

- Para el personal bedel de la Biblioteca: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones y un (1) par de guantes.
- Para el personal que labora en el Servicio de Vigilancia:
 - ❖ En Jornada Diurna: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, una (1) chaqueta, un (1) par de zapatos y un (1) impermeable.
 - ❖ En Jornada Mixta y Nocturna: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, una (1) chaqueta, un (1) par de zapatos, una (1) linterna y un (1) impermeable.
- Para el personal que trabaja de mensajero motorizado: Tres (3) pantalones, cinco (5) camisas, un (1) maletín, un (1) impermeable, un (1) casco de seguridad, un (1) par de guantes y un (1) par de anteojos.
- Para el personal que labora en la Enfermería: Dos (2) batas.
- Para el personal que labora como chofer: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, un (1) par de zapatos o botas de seguridad, según lo indique el Jefe del Departamento.
- Para el Ayudante de la Dirección de Cultura: Tres (3) bragas.
- Para el personal que labora como asistente de oficina: Cinco (5) camisas, tres (3) pantalones, un (1) par de zapatos, un (1) impermeable y una (1) bata, según lo indique el Jefe del Departamento.

PARAGRAFO PRIMERO: El uso de los implementos, equipos de seguridad y vestido especial son obligatorios para los trabajadores.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando algún trabajador realice actividades eventuales en su Departamento, que requiera para su ejecución del uso de batas, guantes, anteojos, etc., deberá solicitarlo a la Dirección de Recursos Humanos con la debida antelación y devolverlos una vez cumplida su labor.

PARAGRAFO TERCERO: El vestido especial especificado en esta cláusula, excepto el señalado en el párrafo cuarto, será suministrado una sola vez al año en el mes de septiembre. En caso de deterioro del vestido especial por causas ajenas al trabajador y

que no pueda ser reparado, éste se reemplazará contra entrega del equipo deteriorado hasta por un máximo de dos (2) tipos de unidades adicionales por año.

PARAGRAFO CUARTO: Las botas de goma, de seguridad, zapatos, guantes, anteojos, linternas, maletines, impermeables y cascos de seguridad, serán entregados una sola vez. En caso de deterioro de este equipo por causas ajenas al trabajador y que no pueda ser reparado, se le reemplazará contra entrega del material deteriorado.

El contenido de esta cláusula, se ajustará a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)

CLAUSULA 29. DIA DEL TRABAJADOR UCABISTA. La Universidad, consciente de la necesidad de motivación y estímulo del trabajador, conviene en establecer como Día del Trabajador Ucabista, el lunes siguiente a la Semana Santa de cada año (Lunes de Pascua Florida), considerándose dicho día como feriado.

CAPITULO IV BENEFICIOS SOCIALES

CLAUSULA 30. PRIMA POR HIJOS. La Universidad conviene en pagar a los trabajadores una prima por cada hijo menor de dieciocho (18) años y que dependa económicamente del trabajador, en las siguientes condiciones:

- Para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2011 y el 31 de agosto de 2012: CUARENTA CON /100 bolívares (Bs. 40) mensuales.

Las partes se comprometen a reunirse a partir de marzo de 2012 para el estudio y logro de este beneficio para el segundo año de la presente Convención Colectiva.

PARAGRAFO PRIMERO: Las partes convienen que, de acuerdo al parágrafo primero del artículo 133 de la L.O.T., esta prima no tiene carácter de salario, y se excluye de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones laborales.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando el padre y la madre presten servicio conjuntamente en la Universidad, la prima por este concepto será pagada a ambos trabajadores.

PARAGRAFO TERCERO: La Universidad conviene en efectuar este pago en dos (2) oportunidades al año; la primera en el mes de julio y la segunda en el mes de diciembre de cada año.

PARAGRAFO CUARTO: Los trabajadores cuya jornada de trabajo sea igual o mayor a las treinta (30) horas semanales, gozarán del cien por ciento (100%) de la prima por hijos. A los trabajadores, cuya jornada de trabajo sea menor, se les pagará proporcionalmente al tiempo de dedicación de cada uno.

PARAGRAFO QUINTO: Para que un trabajador tenga derecho al disfrute del beneficio de esta cláusula deberá:

- Presentar la partida de nacimiento del hijo a la Dirección de Recursos Humanos.
- Tener el trabajador no menos de tres (3) meses de servicio ininterrumpido en la Universidad.

CLAUSULA 31. SEGURO DE VIDA, PLAN DE HOSPITALIZACION, BENEFICIOS QUIRURGICOS Y DE MATERNIDAD. La Universidad conviene en seguir contratando una Póliza de Seguro de Vida por DOS MIL CON OO/100 BOLÍVARES (Bs. 2.000,00) en caso de muerte natural y doble indemnización en caso de muerte accidental. La cantidad asegurada será entregada a los beneficiarios que el trabajador haya registrado en dicha póliza.

Igualmente, la Universidad conviene en seguir contratando una póliza de Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que ampare a los trabajadores y familiares de estos: cónyuge, concubina (o) e hijos menores de dieciocho (18) años. Queda entendido que todos los trabajadores estarán amparados por estas pólizas sin costo alguno para ellos.

La Universidad ha establecido un Convenio con el Centro de Salud Santa Inés por medio del cual se compromete a cancelar el sesenta por ciento (60%) del costo de los servicios de salud que presta el mencionado Centro de Salud al trabajador, su cónyuge o concubina (o) e hijos solteros menores de 18 años o minusválidos que dependan económicamente del trabajador.

CLAUSULA 32. BONIFICACION POR MATRIMONIO. La Universidad conviene en cancelar a los trabajadores que contraigan matrimonio, una bonificación de QUINIENTOS CON 00/100 BOLIVARES (Bs. 500,00).

Queda entendido que cuando los contrayentes sean trabajadores de la Universidad, los dos gozarán de los beneficios de esta cláusula. Asimismo, la Universidad conviene en que este beneficio se otorgará cuando el trabajador tenga, por lo menos, tres (3) meses de servicio ininterrumpidos en la universidad.

CLAUSULA 33. BONIFICACION POR NACIMIENTO DE HIJOS. La Universidad conviene en cancelar una bonificación por concepto de nacimiento de cada hijo de los trabajadores, previa presentación de la documentación requerida. Esta bonificación será de la siguiente forma:

- Para el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2011 hasta el 31 de agosto de 2012: SETECIENTOS CON 00/100 BOLIVARES (Bs. 700,00).

Las partes se comprometen a reunirse a partir de marzo de 2012 para el estudio y logro de este beneficio para el segundo año de la presente Convención Colectiva.

En el caso de que el padre y la madre prestaren servicios conjuntamente en la Universidad, los dos gozarán de este beneficio. Así mismo, la Universidad conviene en que este beneficio se otorgará cuando el trabajador tenga, por lo menos, seis (6) meses de labores ininterrumpidas en la Universidad.

CLAUSULA 34. PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN. La Universidad conviene en cancelar, con la modalidad de ticket, cupón o tarjeta electrónica de alimentación, el 0,45 del valor de la unidad tributaria, establecido en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, emanado del Congreso de la República y publicado en la Gaceta Oficial N° 36.538 de fecha 14-9-98, sustituida en Gaceta Oficial n° 39.666 del 4 de mayo de 2011, a todos los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva, monto éste que no se tomará en cuenta como parte del salario, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 133, Parágrafo Primero de la Ley Orgánica del Trabajo.

El ticket, cupón o tarjeta electrónica de alimentación habrá de cancelarse, por jornada laborada, utilizado exclusivamente para la compra de comida y no canjeable por otro concepto distinto al objeto de la presente cláusula. Adicionalmente, la Universidad conviene en cancelar este beneficio en la oportunidad de disfrute del período vacacional del trabajador incluyendo los días sábado y domingo del citado período, en los reposos pre y post natal y de enfermedad y los días considerados Asetos Remunerados conforme a lo establecido en la cláusula 18 de la presente Convención Colectiva.

CLAUSULA 35: SERVICIO FUNERARIO. La Universidad conviene en cancelar, a una funeraria, el costo del servicio funerario ocasionado por el fallecimiento del trabajador, su cónyuge o concubina (o) e hijos solteros hasta la edad de veinticinco (25) años que dependan económicamente de él o minusválidos. El servicio al que se compromete cancelar la Universidad es el denominado estándar. En el caso en que un trabajador cancelase este servicio, la Universidad se lo reembolsará previa presentación de las facturas que demuestren esa erogación. En el caso de los padres, la Universidad cancelará la parte alícuota correspondiente al trabajador, independientemente de quien haya cancelado el servicio funerario, a la presentación de la factura y el Acta de defunción correspondiente.

CLAUSULA 36. GUARDERIA INFANTIL. La Universidad conviene, respecto al Reglamento sobre cuidado integral de los hijos de los trabajadores, el cumplimiento de la obligación mediante el pago a una Guardería privada ya constituida, en lo posible cercana a la residencia del trabajador y que cumpla con los requisitos exigidos en el citado Reglamento. Así mismo, la Universidad conviene en mantener este beneficio hasta la culminación del año escolar cuando el niño cumpla los cinco (5) años de edad antes del término del referido año.

CLAUSULA 37. CURSOS DE MEJORAMIENTO. La Universidad conviene en reembolsar el cien por ciento (100%) del costo que, por concepto de inscripción y/o

matrícula tuviese que pagar un trabajador que desee realizar un Curso de mejoramiento.

PARAGRAFO UNO: Queda entendido que el curso a realizar por el trabajador, deberá estar relacionado con el cargo que desempeñe, siempre que la Universidad lo juzgue necesario. La cancelación del costo de dicho curso se realizará previa presentación de los recibos correspondientes.

PARÁGRAFO DOS: Queda entendido que el curso que, conforme al párrafo uno, se realice o se dicte en el recinto universitario, le será exonerado al trabajador.

CLAUSULA 38. BECAS. La Universidad conviene en otorgar becas a los hijos de los trabajadores para estudios de preescolar, primaria, secundaria, normal, técnica, pedagógica, comercial y superior en la siguiente forma:

- Para el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2011 y el 31 de agosto de 2012:
 - ❖ Becas para Preescolar, a razón de CINCUENTA/100 BOLÍVARES (Bs. 50,00) mensuales cada una, durante doce (12) meses.
 - ❖ Becas para estudios de Primaria a razón de SESENTA/100 BOLÍVARES (Bs. 60,00) mensuales, cada una durante doce (12) meses.
 - ❖ Becas para estudios de Secundaria, Técnica y Comercial, a razón de CIENTO BOLÍVARES (Bs. 100) mensuales cada una, durante doce (12) meses.
 - ❖ Becas para Educación Superior distintas a la U.C.A.B., a razón de CIENTO VEINTE BOLÍVARES (Bs. 120,00) mensuales cada una, durante doce (12) meses.
 - ❖ Becas para Educación Especial, a razón de DOSCIENTOS/100 BOLÍVARES (Bs. 200,00) mensuales cada una, durante doce (12) meses.

Las partes se comprometen a reunirse a partir de marzo de 2012 para el estudio y logro de este beneficio para el segundo año de la presente Convención Colectiva.

Todas estas becas serán otorgadas por una Comisión de Becas que se regirá por un reglamento elaborado de común acuerdo por las partes.

PARAGRAFO ÚNICO: La Universidad se compromete a exonerar de pago por concepto de estudios universitarios a los trabajadores, cónyuge, concubina (o) y a los hijos de éstos que cursen estudios universitarios de Pre - grado en la U.C.A.B., hasta la consecución de la primera carrera universitaria. Esta exoneración incluirá también los derechos de preinscripción, inscripción o reinscripción y el Curso de Iniciación Universitaria (C.I.U.). Igualmente conviene en continuar este beneficio a los hijos del trabajador fallecido que a la fecha del deceso, tuviera diez (10) años de servicio ininterrumpido y, que en el momento del deceso del trabajador, lo disfrutara.

CLAUSULA 39. UTILES ESCOLARES. La Universidad conviene en cancelar a los trabajadores, por cada hijo, que sea estudiante de preescolar, básica o bachillerato, como aporte para la adquisición de útiles escolares, la siguiente cantidad:

En el mes de noviembre de 2010, la cantidad única de TRESCIENTOS/100 BOLÍVARES (Bs. 300,00) por cada hijo que cumpla con la condición arriba enunciada.

Las partes se comprometen a reunirse a partir de marzo de 2012 para el estudio y logro de este beneficio para el segundo año de la presente Convención Colectiva.

PARAGRAFO UNICO: Para hacerse acreedor de este beneficio, el trabajador deberá presentar ante el Sindicato (Comisión de Becas): boleta de promoción, constancia de inscripción y lista de útiles escolares, del hijo del trabajador, debidamente sellada y firmada por el plantel o institución donde cursa estudios.

CLAUSULA 40. ESTIMULO AL TRABAJO. La Universidad conviene en continuar con el sistema de estímulo al personal que se haga acreedor a tal merecimiento por su antigüedad, de acuerdo a lo contemplado en el Reglamento sobre la Orden al Mérito

Administrativo. Además concederá en el momento del otorgamiento de la Orden al Mérito, las siguientes bonificaciones:

- A los trabajadores con veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) años de servicio y más en la Universidad: Diploma de Reconocimiento y botón y SEISCIENTOS/100 (Bs 600,00)
- A los trabajadores con veinte (20) años de servicio en la Universidad, la Orden en su primera Clase y QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 500,00).
- A los trabajadores con quince (15) años de servicio en la Universidad, la Orden en su Segunda Clase y CUATROCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 400,00).
- A los trabajadores con diez (10) años de servicio en la Universidad, la Orden en su Tercera Clase y TRESCIENTOS BOLÍVARES (Bs. 300,00).
- A los trabajadores con cinco (5) años de servicios en la Universidad: DOSCIENTOS BOLIVARES (Bs. 200,00) y un Diploma de Reconocimiento.

PARAGRAFO UNICO: Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios a la Universidad y haya cumplido los años exigidos para hacerse acreedor a alguna de las menciones antes señaladas, se le cancelará en el momento de su liquidación, el monto que corresponda de acuerdo a los años y su respectiva mención. En el caso de que el trabajador sea despedido justificadamente, se perderá el derecho a lo pautado en esta cláusula.

CLAUSULA 41. APOORTE A LA CAJA DE AHORROS. La Universidad se compromete a contribuir al ahorro del trabajador miembro de la Caja de Ahorros de los Trabajadores de la UCAB amparados por esta Convención Colectiva, con una cantidad igual al aporte de éstos, que oscilará entre cinco por ciento (5%) y diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual de acuerdo con la siguiente escala: sueldos hasta Bs. 699,99 el porcentaje será el siete por ciento (7%), ocho por ciento (8%), nueve por ciento (9%) y el diez por ciento (10%); sueldos entre 700,00 y 999,99, el porcentaje será el cinco por ciento (5%), siete por ciento (7%), ocho por ciento (8%), nueve por ciento (9%) y diez por ciento (10%) y, sueldos a partir de 1.000,00, el porcentaje será cinco por ciento (5%), siete por ciento (7%), ocho por ciento (8%), nueve por ciento (9%) y diez por

ciento (10%). El aporte de la Universidad en ningún caso excederá a la cantidad de CIEN/100 BOLÍVARES (Bs. 100,00) mensuales.

PARÁGRAFO UNICO: El trabajador podrá, de acuerdo a su sueldo, escoger el porcentaje que más le convenga.

CLAUSULA 42. CAFETINES. La Universidad se compromete a velar para que los servicios de los cafetines sean realizados por los concesionarios en forma adecuada.

CLAUSULA 43. EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS. La Universidad conviene en que, a través de sus Direcciones de Cultura, Deportes y Pastoral, se incluyan en los programas de esas Direcciones planes concretos para la incorporación de los trabajadores a esas actividades y prestará su más amplia colaboración y apoyo a los trabajadores en todas aquellas actividades culturales, deportivas, sociales y espirituales programadas por el Sindicato. A tal efecto, la Universidad contribuirá con la cantidad de OCHO MIL BOLÍVARES (Bs. 8.000,00) por una vez al año. Queda entendido que este aporte será entregado a la Junta Directiva del Sindicato en el mes de septiembre de cada año.

Así mismo, la Universidad, previa solicitud del Sindicato, podrá conceder permiso a aquellos miembros de equipos deportivos que tengan que asistir a entrenamientos especiales o a juegos dentro de su horario de trabajo.

Queda entendido que las condiciones de adjudicación de estos permisos serán pautadas de común acuerdo entre las partes.

CLAUSULA 44. JUGUETES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES. La Universidad conviene en aportar al sindicato la cantidad de QUINCE MIL CON 00/100 BOLÍVARES (Bs. 15.000,00) durante la tercera semana del mes de septiembre de cada año, como aporte para la adquisición de juguetes a ser repartidos en la tradicional Fiesta Infantil Navideña del Sindicato.

CLAUSULA 45. PLAN DE VIVIENDA. Las partes se comprometen a crear una comisión bipartita para realizar el análisis de factibilidad de créditos o aval a través de

la banca hipotecaria que permita, conjuntamente con la Ley de Política Habitacional, facilitar la obtención de la vivienda del trabajador.

CAPITULO V

BENEFICIOS GREMIALES

CLAUSULA 46. LOCAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO. La Universidad conviene en conceder un local dentro del recinto universitario para el funcionamiento del Sindicato.

CLAUSULA 47. ASAMBLEAS. El Sindicato podrá efectuar Asambleas Generales Ordinarias o Extraordinarias, de acuerdo a lo contemplado en sus Estatutos, cuando lo considere conveniente, con la sola participación a las Autoridades con no menos de veinticuatro (24) horas de antelación a su realización. A tal efecto, la Universidad se compromete a conceder a los agremiados convocados a la misma, permiso remunerado hasta por dos y media (2 1/2) horas y hasta un máximo de diez (10) reuniones en el año (noviembre - octubre, ambos inclusive, de cada año). A este propósito y a través de su Dirección de Recursos Humanos, la Universidad informará a los Jefes de Departamentos, Dependencias, Escuelas u Oficinas, a los efectos de facilitar la concurrencia de los trabajadores a las reuniones.

PARAGRAFO UNICO: Queda expresamente entendido que a los fines de la adjudicación del Auditorio para la realización de las Asambleas, el sindicato se compromete a solicitarlo ante la Dirección de Cultura de la Universidad, con no menos de 48 horas de antelación a la celebración de las ordinarias y 24 horas para las extraordinarias.

CLAUSULA 48. PERIODICO DEL SINDICATO Y MATERIAL IMPRESO. La Universidad concederá al sindicato facilidades para imprimir en sus propias

instalaciones, y sin costo alguno, el material necesario para el sindicato, tales como: Circulares, Periódicos, Convocatorias, Invitaciones, Encuestas, papel timbrado y cualquier otro material requerido por el sindicato, el cual pueda ser impreso en el departamento de reproducción de la Universidad.

El material a reproducir deberá llevar una orden de trabajo con la firma del Presidente o Secretario de la Junta Directiva y con el sello distintivo del sindicato.

PARAGRAFO UNICO: Queda expresamente entendido que el material a ser suministrado en el año, no podrá exceder la cantidad de UN MIL CON 00/100 BOLÍVARES (Bs. 1.000,00).

CLAUSULA 49. RELACION DE LOS TRABAJADORES. La Universidad conviene en suministrar al Sindicato, dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente, contados a partir del inicio de la vigencia de la presente Convención Colectiva y en forma mensual y sucesiva, una relación de los trabajadores con especificación de nombre, cargo, remuneración, dependencia, fecha de nacimiento y fecha de ingreso.

Así mismo conviene en entregar al Sindicato, dentro de los quince (15) días hábiles de los meses de septiembre y marzo de cada año, una relación de los siguientes datos del trabajador: nombre y fecha de nacimiento de sus hijos y nombre del cónyuge.

CLAUSULA 50. IDENTIFICACION DE LOS TRABAJADORES. La Universidad se compromete, sin costo alguno para sus trabajadores, a proveerlos de un carnet con foto o cualquier otro medio de identificación. Este carnet será entregado a los trabajadores por una sola vez y reemplazado en caso de pérdida, deterioro o cambio en los datos del trabajador.

PARAGRAFO UNICO: El uso del carnet es obligatorio para el trabajador, quien deberá devolverlo a la Universidad una vez cesen sus funciones.

CLAUSULA 51. CUOTAS DEL SINDICATO. La Universidad conviene en descontar por nómina de pago las cuotas mensuales a los Miembros del Sindicato. A este fin, el sindicato depositará ante la Dirección de Recursos Humanos, las correspondientes autorizaciones de los miembros, con indicación de la cantidad que deberá ser descontada. El total de las sumas descontadas por este concepto le será entregada mensualmente al Tesorero del Sindicato, o en su defecto, a la persona autorizada por la Junta Directiva. Dicha entrega deberá hacerse junto con la relación del personal a quien se le ha hecho el descuento correspondiente, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente.

CLAUSULA 52. INFORMACION AL SINDICATO. La Universidad conviene en informar al sindicato los retiros que ocurran sean éstos por voluntad del trabajador o por voluntad de la Universidad. Asimismo, conviene en tratar con su Junta Directiva los problemas que ésta le presente, que sean consecuencia de la relación de trabajo. Igualmente, la Universidad conviene en tratar aquellos asuntos que juzgue que la junta directiva del sindicato puede contribuir a encontrarle la solución más favorable. Asimismo, la Universidad participará los cargos vacantes a ser cubiertos, con indicación de horario, cargo, departamento, a los efectos de información por parte del sindicato a los trabajadores.

CAPITULO VI

CLAUSULAS GENERALES Y SUPLETORIAS

CLAUSULA 53. DIVERGENCIAS EN LA INTERPRETACION DE LA CONVENCION.

Las partes convienen en mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento en sus entrevistas, conversaciones, trato y correspondencia, en beneficio de sus relaciones laborales, y a tal efecto, tomarán todas las medidas adecuadas a fin de que se resuelvan en forma armoniosa, las divergencias que puedan surgir entre las mismas y sus representados. Igualmente, las partes se obligan a contestarse por escrito dentro

del término de ocho (8) días hábiles, las correspondencias que una de ellas reciba de la otra, sobre asuntos de interpretación, aplicación y ejecución de esta convención y de la legislación laboral.

Una vez implementada y reglamentada la Comisión Tripartita prevista en la presente convención colectiva, ésta cláusula se eliminará y se realizará la correspondiente corrección numérica.

CLAUSULA 54. VIGENCIA DE LOS BENEFICIOS NO CONTEMPLADOS. La Universidad conviene en mantener todos y cada uno de los beneficios que los trabajadores han venido disfrutando y que no forman parte expresa de la presente Convención.

CLAUSULA 55. APLICACION DE LA NORMA MAS FAVORABLE. Cuando alguna o algunas normas, reglamentos, resoluciones, disposiciones o Decretos, emanados de las Autoridades Nacionales o de la Universidad, colidan con alguna cláusula de esta Convención, se aplicará la que más favorezca al trabajador, de acuerdo con los instrumentos legales vigentes.

CLAUSULA 56. PREVISION PRESUPUESTARIA. La Universidad conviene en hacer las provisiones necesarias en su Presupuesto Anual a los fines de cubrir las erogaciones que se deriven de la aplicación de esta Convención.

CLAUSULA 57. EDICION DE LA PRESENTE CONVENCION. La Universidad se compromete a imprimir sin costo alguno para el sindicato, el número de ejemplares, a convenir entre las partes, de la presente Convención, así como el tabulador y la descripción del cargo específico para ser entregado a cada trabajador en un término no mayor de dos (2) meses a la firma de la misma.

CLAUSULA 58. AMBITO Y APLICABILIDAD DE LA CONVENCION. La presente Convención Colectiva se aplicará a todos los trabajadores de la Universidad de acuerdo a la definición establecida en la cláusula 1 de esta Convención, hasta la fecha en que sea suscrita por las partes una nueva Convención.

CLAUSULA 59. DURACION DE LA CONVENCION. La presente Convención de Trabajo tendrá una duración de dos (2) años, contados a partir del 1º de septiembre de 2011. El Sindicato podrá presentar un Proyecto de Convención para su discusión conciliatoria durante el mes de enero del último año de vigencia de la Convención Colectiva, la cual deberá comenzar a discutirse treinta (30) días después de recibido el proyecto por las autoridades de la Universidad. La nueva Convención Colectiva entrará en vigencia el 1º de septiembre de 2013 siempre que el proceso de negociación no exceda de los sesenta (60) días al vencimiento de la anterior. En caso contrario la aplicación de sus cláusulas se efectuará desde el momento de la firma de la Convención, siempre que las causas del retraso no sean imputables a la Universidad. Se hacen seis (6) ejemplares a un solo tenor y a un mismo efecto. En Caracas a los ocho días del mes de diciembre del año dos mil once.

Por la Universidad Católica Andrés Bello

Francisco José Virtuoso, s.j.
Rector

Por La Junta Directiva de AEYOU CAB

Mayra Salazar

Yorbees Pamelá

Yelitza Pastrán

Eylin Colmenares

Douglas Gutiérrez

Filiberto Guzman

Miembros de la Comisión Negociadora de la convención Colectiva

Jonathan Segovia

Morella Duarte

Leopoldo Laya

Asesor Legal