



UNIVERSIDAD CENTRAL
DE VENEZUELA
VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES
DEPARTAMENTO DE CONVENIOS COLECTIVOS

UNIVERSIDAD CENTRAL
DE VENEZUELA
VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
RECIBIDO

2018 JUN - 5 A 10: 36
AA
AA

Oficio N° 35-DRL-DCC - 121 -2018

recibido
Trameo

Caracas, 05 JUN. 2018

Ciudadana
Lic. Janectsy López
Directora de Administración y Finanzas
Vicerrectorado Administrativo
Universidad Central de Venezuela
Su Despacho.-

**FAVOR DEVOLVER COPIA
FIRMADA Y SELLADA**

Atención: T.S.U. Franklin González
Jefe de la División de Nómina

Me dirijo a usted, en la oportunidad de remitirle los criterios que deberán ser tomados en cuenta a los efectos de calcular el beneficio de Bono Vacacional 2018, para el personal Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico, de Servicio, Obrero y Vigilante, a razón de ciento cinco (105) días del salario integral devengado en el mes de julio; y Bono Recreacional 2018 para los trabajadores universitarios en condición de pensionados por jubilación o incapacidad y sobrevivientes, equivalente a ciento cinco (105) días de la pensión devengada en el mes de julio, de conformidad con la III Convención Colectiva Única del Sector Universitario 2017-2018 (III CCU), homologada mediante la Resolución N° 342 de fecha 08 de mayo de 2018, publicada en la Gaceta Oficial 41.393 de fecha 9 de mayo de 2018.

En este sentido, se informa lo siguiente:

**CÁLCULO DEL BONO VACACIONAL DEL AÑO 2018
PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN, PROFESIONAL,
ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIO,
EN BASE A CIENTO CINCO (105) DÍAS DE SALARIO INTEGRAL**

I.- PERSONAL AL QUE LE CORRESPONDE EL PAGO:

- 1.- Debe cancelarse a todo el personal Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio activo.
- 2.- Personal Docente y de Investigación: Deberá realizarse el pago del Bono Vacacional 2018 cualquiera sea su condición (Ordinario, Contratado, Interino, Temporal, Auxiliar, Becario en condición remunerado, Excedencia Activa, Eventuales) y cualquier categoría en que los miembros del personal académico ejerzan sus funciones.

II.- BASE SALARIAL:

Deberá cancelarse sobre la base del salario integral devengado en el mes de julio, considerando la tabla de sueldo vigente a julio de 2018, conforme a los elementos que a continuación se señalan:

1.- Personal Docente y de Investigación: Sueldo Tabla, Prima de Antigüedad, Prima Familiar, Prima para la atención de hijos(as) con discapacidad grave o severa, Prima de Apoyo a la Actividad Docente y de Investigación, Prima por Especialización para las trabajadoras y trabajadoras docentes, Prima por Maestría para las trabajadoras y trabajadoras docentes, Prima por Doctor para las trabajadoras y trabajadoras docentes, Prima por Titularidad (Dedicación Tiempo completo y Exclusiva), Bono de Transporte, Prima de Cargo, Gastos de representación, Aporte por Caja de Ahorro, entiéndase IPP (10%), según fuere el caso, de acuerdo con lo previsto en la III CCU, en sus cláusulas Nos. 1 Definiciones, numeral 11.4, 23, 24, 25, 28, 29, 30 y 31 y la II Convención Colectiva Única de trabajadoras y trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (II CCU), cláusula 121 de las Condiciones Preexistentes más Favorables: Diferencia Bono de responsabilidad, Prima por hijos para el personal docente con dedicación a medio tiempo y convencional de acuerdo a lo establecido en la cláusula 59 de APUCV ; así como la cuota parte del Bono de Fin de Año.

2.- Personal Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio: Salario Tabla, Prima de Antigüedad, Prima Familiar, Prima para la Atención de Hijos(as) con Discapacidad Grave o Severa, Prima de Profesionalización (según sea el caso: TSU, Licenciado o su equivalente, Especialista, Maestría o Doctorado), Prima para trabajadoras y trabajadores obreros en cargos de supervisores o choferes, según lo previsto en la III CCU, en sus cláusulas Nos. 1 Definiciones, numeral 11.4, 23, 24, 25, 26 y 27, más todos los beneficios contemplados en el sueldo anteriores a la implantación del tabulador de conformidad con la II Convención Colectiva Única de trabajadoras y trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (II CCU), cláusulas Nos. 95 y 121 de las Condiciones Preexistentes más Favorables: Bono de Transporte, Prima Rango V, Primas (Cargo, Jerárquica, de Confianza), Diferencia Bono de responsabilidad, Gastos de representación, Horas Extraordinarias, Bono Nocturno, Prima Dominical, Días Feriados, Sábados, Domingos y Asetos trabajados, Diferencia de sueldos, Sueldos Compensatorios, Prima por hogar y por hijos para el personal de medio tiempo y convencional de acuerdo a lo establecido en las cláusulas 33 y 34 de APUFAT y cláusulas 46 y 47 de la AEA y Aporte por Caja de Ahorro (10%); así como la cuota parte del Bono de Fin de Año.

III.- DÍAS Y FORMAS DE CANCELAR:

1.- PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN:

1.1.- Al personal con un (1) año o más de servicio en la Institución deberá cancelarse el Bono Vacacional 2018 a razón de CIENTO CINCO (105) días de salario integral devengado en el mes de julio, considerando la tabla de sueldo vigente al mes de julio 2018.

La fórmula a aplicar es la siguiente:

NOTA: Sumatoria (Σ) de primas salariales se refiere a todas aquellos conceptos o emolumentos que tienen incidencia en el salario, como lo son: primas y bonos.

a) Con Aporte IPP:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$$

b) Sin Aporte IPP:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$$

1.2.- Al personal nuevo en la Institución, sea que se encuentre o no afiliado al IPP, que para el mes de julio 2018 no tenga un (01) año de servicio ininterrumpido, el cálculo se hará proporcional al

número de meses completos efectivamente laborados; en este sentido se deberá calcular el Bono Vacacional 2018 de la siguiente manera: el resultado de aplicar las fórmulas precedentes deberá dividirse entre 12 y multiplicarlo por el número de meses completos trabajados en el año comprendido entre agosto 2017 y julio 2018, en el entendido que la expresión meses completos trabajados se refiere a períodos de treinta (30) días.

2.- PERSONAL PROFESIONAL, ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIO:

2.1.- Al trabajador con un (1) año o más de servicio ininterrumpido en la Institución, deberá cancelársele el Bono Vacacional 2018 a razón de CIENTO CINCO (105) días de salario integral devengado en el mes de julio 2018 considerando la tabla de sueldo vigente al mes de julio de 2018. La fórmula a aplicar es la siguiente:

NOTA: Sumatoria (Σ) de primas salariales se refiere a todas aquellos conceptos o emolumentos que tienen incidencia en el salario, como lo son: primas y bonos, e incluso las horas extras, días feriados, y todas aquellas percepciones que se encuentran discriminadas en el numeral 2.- Personal Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio del punto II BASE SALARIAL.

a) Con Aporte a la Caja de Ahorro:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$$

b) Sin Aporte a la Caja de Ahorro:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$$

2.2.- Al personal nuevo en la Institución, sea que se encuentre o no afiliado a la Caja de Ahorro, que para el treinta de julio 2018 no tenga un (01) año de servicio ininterrumpido, el cálculo se hará proporcional al número de meses completos efectivamente laborados; en este sentido se deberá calcular el Bono Vacacional 2018 de la siguiente manera: el resultado de aplicar las fórmulas precedentes deberá dividirse entre 12 y multiplicarlo por el número de meses completos trabajados en el año comprendido entre agosto 2017 y julio 2018, en el entendido que la expresión meses completos trabajados se refiere a períodos de treinta (30) días.

Nota: No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio para los efectos del disfrute y pago del bono vacacional las inasistencias al trabajo por faltas justificadas; tales como, Permiso Remunerado, Reposo Médico, entre otros.

IV.- EN CUANTO A LA INCIDENCIA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, DÍAS FERIADOS, SÁBADOS, DOMINGOS Y ASUETOS TRABAJADOS:

El monto promedio mensual a considerar para la composición del salario integral del bono vacacional será la sumatoria de las horas extraordinarias, días feriados, sábados, domingos y asuetos trabajados en los últimos seis meses antes de la cancelación del bono vacacional, dividido entre los mismos seis (6) meses trabajados; no así, con el caso de vigilantes y supervisores de vigilancia que ejecutan horarios especiales (12x36 y 12x48).

V.- PERSONAL AL QUE NO LE CORRESPONDE EL PAGO:

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio, cuya Facultad o Dependencia Central notificó a la Dirección de Administración y Finanzas – División de Nómina – que por necesidades de servicios y previo acuerdo con el supervisor inmediato, no hará efectivo el disfrute de las vacaciones del período vacacional 2017-2018 aprobado por el Consejo Universitario.

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio que se encuentre en reposo médico y no se reincorpore a su sitio de trabajo antes de iniciarse el disfrute de las vacaciones 2017-2018 aprobado por el Consejo Universitario.

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicio que se encuentre en situaciones administrativas, tales como: Excedencia Pasiva, Permiso no Remunerado y Comisión de Servicio externo, es decir, en otro Ente del Estado, que no informó a la Facultad o Dependencia Central de adscripción en esta Casa de Estudios, que hará uso de las Vacaciones Colectivas 2017-2018, debiendo contener dicho escrito la fecha de inicio y fin de las vacaciones, así como el aval del supervisor inmediato del Organismo externo donde está prestando el servicio.

CÁLCULO DEL BONO VACACIONAL DEL AÑO 2018

PERSONAL OBRERO Y VIGILANTE

EN BASE A CIENTO CINCO (105) DÍAS DE SALARIO INTEGRAL

1.- OPORTUNIDAD DEL PAGO:

1.1- Para el personal que disfruta las vacaciones en forma colectiva: en la oportunidad que se le cancele a todo el personal –léase: personal Obrero y Vigilante– de la Institución.

1.2- Para el personal que disfruta las vacaciones en forma individual: en la oportunidad que haga efectivo el disfrute de las vacaciones correspondientes al año 2017-2018.

2.- PERSONAL AL QUE LE CORRESPONDE EL PAGO:

2.1.- Debe cancelarse a todo el personal Obrero y Vigilante activo.

3.- BASE SALARIAL:

Deberá cancelarse al personal que disfruta las vacaciones en forma colectiva (1.1-) sobre la base del Salario Integral devengado en el mes de julio 2018, considerando la tabla de sueldo vigente a julio de 2018.

Al personal que disfruta las vacaciones en forma individual (1.2-), es decir NO en forma colectiva, se cancelará sobre la base del Salario Integral devengado en el mes anterior al disfrute.

En ambos casos, será conforme a los elementos que a continuación se señalan:

3.1.- PERSONAL ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE CARACAS Y MARACAY: Salario del cargo, Prima por Antigüedad, Prima Familiar, Prima para la atención de hijos e hijas con Discapacidad Grave o Severa, Prima de Profesionalización (según sea el caso: TSU, Licenciado o su equivalente, Especialista, Maestría o Doctorado), Prima para trabajadoras y trabajadores obreros en cargos de supervisores o choferes (Obreros que ocupen cargos de supervisores, mensajero motorizado, mensajero externo, tractorista agrícola y chofer), según lo previsto en la III CCU, en sus cláusulas Nos. 1 Definiciones, numeral 11.4, 23, 24, 25, 26 y 27; y de conformidad con la II Convención

Colectiva Única de trabajadoras y trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (II CCU), cláusula N° 121 de las Condiciones Preexistentes más Favorables, como lo son: Bono de Transporte, Prima Especial para choferes (Chofer de autoridad / Chofer de ruta extra urbana - Oficio de la OPSU N° 000049 del 03/02/2014) , Prima Especial para choferes ruta urbanas los módulos, Prima Supervisor de mantenimiento de vehículo automotor (Acta de fecha 27/05/2015), leche (según el caso), Horas Extraordinarias y Aporte por Caja de Ahorro (10%), así como la cuota parte del Bono de Fin de Año.

3.2.- PERSONAL ADSCRITO A LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD CARACAS Y MARACAY: Salario del cargo, Prima por Antigüedad, Prima Familiar, Prima para la atención de hijos e hijas con Discapacidad Grave o Severa, Prima de Profesionalización (según sea el caso: TSU, Licenciado o su equivalente, Especialista, Maestría o Doctorado), Prima para trabajadoras y trabajadores obreros en cargos de supervisores o choferes; según lo previsto en la III CCU, en sus cláusulas Nos. 1 Definiciones, numeral 11.4, 23, 24, 25, 26 y 27; de conformidad con la II Convención Colectiva Única de trabajadoras y trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (II CCU), cláusula N° 121 de las Condiciones Preexistentes más Favorables: Bono de Transporte, Bono Nocturno, Caja de Ahorro, Días feriados y Asuetos trabajados, Domingos trabajados, Horas Extras diurnas y nocturnas, y cuota parte del Bono de Fin de Año.

3.3.- PARA EL RESTO DEL PERSONAL OBRERO DE COMEDOR, IMPRENTA, SERVICIOS GENERALES, AGRONOMÍA, VETERINARIA Y O.B.E. CARACAS Y MARACAY: Salario del cargo, Prima por Antigüedad, Prima Familiar, Prima para la atención de hijos e hijas con Discapacidad Grave o Severa, Prima de Profesionalización (según sea el caso: TSU, Licenciado o su equivalente, Especialista, Maestría o Doctorado), Prima para trabajadoras y trabajadores obreros en cargos de supervisores o choferes, según lo previsto en la III CCU, en sus cláusulas Nos. 1 Definiciones, numeral 11.4, 23, 24, 25, 26 y 27, de conformidad con la II Convención Colectiva Única de trabajadoras y trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (II CCU), cláusula N° 121 de las Condiciones Preexistentes más Favorables: Bono de Transporte, Leche (según el caso), Días feriados y Asuetos trabajados (según sea el caso), Caja de Ahorro y cuota parte del Bono de Fin de Año.

4.- DÍAS A CANCELAR:

4.1.- Al trabajador con un (1) año o más de servicio ininterrumpido en la Institución, deberá cancelársele el Bono Vacacional 2018 a razón de CIENTO CINCO (105) DÍAS de salario integral devengado en el mes de julio, considerando la tabla de sueldo vigente a julio de 2018. La fórmula a aplicar es la siguiente:

NOTA: Sumatoria (Σ) de primas salariales se refiere a todas aquellos conceptos o emolumentos que tienen incidencia en el salario, como lo son: primas y bonos, e incluso las horas extras, días feriados, y todas aquellas percepciones que se encuentran discriminadas en el numeral 3.1, 3.2 y 3.3.

a) Con Aporte a la Caja de Ahorro:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + 10\% \text{ caja de ahorros} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / .12)) / 30 * 105$$

c) Sin Aporte a la Caja de Ahorro:

$$BV = ((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) + (((\text{Sueldo Básico} + \Sigma \text{ Primas salariales}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$$

4.2.- Al personal nuevo en la Institución, sea que se encuentre o no afiliado a la Caja de Ahorro, que para el treinta de julio 2018 no tenga un (01) año de servicio ininterrumpido, el cálculo se hará

proporcional al número de meses completos efectivamente laborados; en este sentido se deberá calcular el Bono Vacacional 2018 de la siguiente manera: el resultado de aplicar las fórmulas precedentes deberá dividirse entre 12 y multiplicarlo por el número de meses completos trabajados en el año comprendido entre agosto 2017 y julio 2018, en el entendido que la expresión meses completos trabajados se refiere a períodos de treinta (30) días.

Nota: No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador personal obrero y vigilante para los efectos del disfrute y pago del bono vacacional las inasistencias al trabajo por faltas justificadas; tales como, Permiso Remunerado, Reposo Médico, entre otros.

4.3. EN CUANTO A LA INCIDENCIA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DÍAS FERIADOS, SÁBADOS, DOMINGOS, ASUETOS TRABAJADOS:

El monto promedio mensual a considerar para la composición del salario integral del bono vacacional será la sumatoria de las horas extraordinarias, días feriados, sábados, domingos y asuetos trabajados en los últimos seis meses antes de la cancelación del bono vacacional, dividido entre los mismos seis (6) meses trabajados; no así, con el caso de vigilantes y supervisores de vigilancia que ejecutan horarios especiales (12x36 y 12x48).

PERSONAL AL QUE NO LE CORRESPONDE EL PAGO:

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Obrero y Vigilante, que por acuerdo con el supervisor inmediato no disfrute de las vacaciones en el período vacacional aprobado por el Consejo Universitario, lo cual deberá ser notificado a la División de Nómina con antelación.

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Obrero y Vigilante que se encuentre de Licencia No Remunerada.

* No se le cancelará el Bono Vacacional al personal Obrero y Vigilante que se encuentre en reposo médico; ya que el referido Bono Vacacional se cancelará una vez que el trabajador se reincorpore a sus labores y solicite por escrito el disfrute de las vacaciones correspondientes.

CÁLCULO DEL BONO RECREACIONAL DEL AÑO 2018
TRABAJADOR UNIVERSITARIO JUBILADO,
INCAPACITADO Y SOBREVIVIENTES
(Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo,
Técnico, De Servicio, Obrero y Vigilante)
EN BASE A CIENTO CINCO (105) DÍAS DE PENSIÓN

I.- DEBE CANCELARSE A:

1.- Todo trabajador universitario Docente y de Investigación, Profesional, Administrativo, Técnico, de Servicio, Obrero y Vigilante, en condición de pensionado por Jubilación, Incapacidad, así como a los Sobrevivientes.

II.- BASE DE CÁLCULO:

1.- Deberá cancelarse sobre la base de la Pensión devengada en el mes de julio 2018.

III.- DÍAS A CANCELAR:

1.- El cálculo del señalado beneficio se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$((\text{Monto absoluto de la pensión} + 10\% \text{ Caja de Ahorro del monto absoluto de la pensión}) + (((\text{Monto absoluto de la pensión} + 10\% \text{ Caja de Ahorro del monto absoluto de la pensión}) / 30 * 120) / 12)) / 30 * 105$

El porcentaje de la Caja de Ahorro sólo será considerado a las trabajadoras y trabajadores universitarios pensionados que se encuentren afiliados a la misma.

IV.- BASE CONTRACTUAL:

Cláusula N° 20: Bono Recreacional. Prevista en la III Convención Colectiva Única del Sector Universitario 2017-2018.

Sin más a que hacer referencia, se suscribe.

Atentamente,

Lic. MARVELYS CASTILLO
Directora de Recursos Humanos



NB/MM/DIV/LG
30/05/2018

C.c.: Vicerrectorado Administrativo
Dirección de Planificación y Presupuesto – Correo electrónico
Dirección de Asistencia y Seguridad Social – Correo electrónico
Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones – Correo electrónico
División de Administración de Personal – Correo electrónico
División de Seguimiento y Egreso – Correo electrónico
División de Planificación del Personal – Correo electrónico
APUCV – Correo electrónico
APUFAT – Correo electrónico
SINATRAUCV – Correo electrónico
SUTRAUCV-CARACAS – Correo electrónico
SUTRAUCV-MARACAY – Correo electrónico
SINDICATO DEL COMEDOR – Correo electrónico
SINTTRAUCV – Correo electrónico