



DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

ACTUALIZACIÓN Y EXTENSIÓN DEL CÁLCULO DE PRIMA DE JERARQUÍA/RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

INFORME I

AGOSTO, 2018

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

**Mario Bonucci Rossini
Rector**

**Patricia Rosenzweig Levy
Vicerrector Académico**

**Manuel Aranguren Rincón
Vicerrector Administrativo**

**José María Anderez Álvarez
Secretario**



CONSEJO UNIVERSITARIO

Mérida, 15 de Octubre de 2018.
CU-2082/18

DIRECCION DE PLANDES
Recibido por: *[Firma]*
Fecha: 24-10-18 Hora: 10:47
Código SAC: _____

Economista
Maía Eugenia Urdaneta de Huizzi
Directora de Planificación y Desarrollo (PLANDES)
Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de informarle que el Consejo Universitario, en sesión ordinaria celebrada el día de hoy, y declarada la Institución en colapso universitario inducido por las políticas gubernamentales, en sesión ordinaria del 16.07.2018, conoció el contenido de su comunicación N° DGPD-0179-2018, de fecha 05.10.2018, mediante la cual consigna la **"Propuesta para la Actualización y Extensión del Cálculo de Prima de Jerarquía/Responsabilidad en la Universidad de Los Andes"** Informe I, siguiendo instrucciones de este Máximo Organismo según Resolución N° CU-0824-18, de fecha 16.04.2018, en la cual se designa a esa Dependencia para elaborar informe como alcance de la Resolución N° CU-0628-18, de fecha 19.03.2018.

A tales efectos, PLANDES, en trabajo conjunto con la Dirección de Servicios de Información Administrativa (DSIA) y la Dirección del Servicio Jurídico, emprende una serie de actividades, revisiones documentales de antecedentes y análisis de la situación actual de la Universidad de Los Andes, así como de otras instituciones de educación superior y presenta una propuesta con diversos escenarios sobre el cálculo de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad de los Jefes de Departamentos, Jefes de Área, Directores de Escuela, Directores de Dependencias Centrales, Directores de Institutos, entre otras Direcciones y Coordinaciones.

En tal sentido, le notifico que el Consejo Universitario **aprobó el informe, y acordó solicitar a esa Dirección que complemente la decisión tomada por este Máximo Organismo según Resolución N° CU-1803/18, de fecha 06.08.2018, y elabore una sola estructura.**

Participación que hago a usted, para su conocimiento y fines consiguientes.

Atentamente,


Justo Miguel Bonomie Medina
Secretario (E) de la Universidad de Los Andes

Wenday M.
Anexo lo citado: Resolución N° CU-1803/18, de fecha 06.08.2018





DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

EQUIPO DE TRABAJO:

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (PLANDES)

María Eugenia Urdaneta de Huizzi
Directora de PLANDES

Yaneidy Méndez de Lizarazo
Erivan Rondón Valero

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA (DSIA)

Franklin Depablos Colmenárez
Director de la DSIA

Gladys M. Ramírez Molina

DIRECCIÓN DE SERVICIOS JURÍDICOS

Inés Lárez Marín
Directora de Servicios Jurídicos

Francisco de Jongh Sarmiento

CONTENIDO

Introducción.....	5
Antecedentes	6
Consideraciones Legales	8
Situación Actual del Beneficio de la Prima de Jerarquía / Responsabilidad de la ULA	10
Prima de Jerarquía en Otras Universidades Nacionales.....	12
Criterios para la Estimación del Número de Cargos de la Prima Jerarquía / Responsabilidad	16
Propuesta	21
Conclusiones y Recomendaciones	22
Anexos	24

INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Planificación y Desarrollo (PLANDES) siguiendo instrucciones del Consejo Universitario (CU), según Resolución N° CU-824/18 de fecha 16.04.18, designada como Coordinadora de la Comisión para la elaboración de un informe como alcance a la Resolución N° CU-0628/18 de fecha 19.03.18, mediante la cual despliega una propuesta con diversos escenarios sobre el cálculo de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad a los Jefes de Departamentos, Jefes de Área, Directores de Escuela, Directores de Dependencias Centrales, Directores de Institutos, entre otras Direcciones y Coordinaciones que se presenta para consideración de Consejo Universitario (CU) a manera de “Propuesta para la Actualización y Extensión del Cálculo de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad en la Universidad de Los Andes”.

Para estos efectos, PLANDES en trabajo conjunto con la Dirección de Servicios de Información Administrativa (DSIA) y Dirección de Servicio Jurídico, emprende una serie de actividades, revisiones documentales de antecedentes y análisis de la situación actual de la Universidad de Los Andes (ULA), así como de otras universidades a nivel nacional. Al mismo tiempo, permite tener referencias de los pares universitarios en cuanto el pago y los niveles a los cuales se paga la “**Prima de Jerarquía/Responsabilidad**”.

En consecuencia, se solicitó a ciertas Dependencias Universitarias lo siguiente:

- Facultades y Núcleos, inventario de cargos con jerarquía de acuerdo a su estructura organizativa, indicando los cargos que reciben el pago por la Prima de Jerarquía /Responsabilidad y cuáles no.
- DSIA, los niveles jerárquicos de acuerdo a las estructuras organizativas aprobada por el CU.
- Dirección de Servicios Jurídicos, opinión legal sobre la actualización de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad.

Así mismo, se realizaron reuniones informativas para dar a conocer los adelantos y requerimientos para el desarrollo de la propuesta, con las Direcciones de Personal, Asuntos Profesorales, la Coordinación del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes y PLANDES.

Una vez obtenida la información solicitada, el equipo de trabajo realizó los análisis pertinentes y depuración necesaria para definir los criterios finales que se presentarán en el desarrollo de la propuesta, incluyendo en los anexos la opinión de la Dirección de Servicio Jurídico.

En una primera instancia, es necesario destacar que la referida Prima de Jerarquía/Responsabilidad es percibida por autoridades universitarias Rector, Vicerrectores y Secretario, Vicerrectores – Decanos, Decanos, Directores de Dependencias Centrales, de Institutos, de Escuelas y algunos Coordinadores de Departamentos o su equivalentes, por ende, el presente análisis versará sobre la legalidad o procedencia de incrementar el monto de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad, así como su extensión y pago a los Jefes de Departamentos y Áreas.

ANTECEDENTES

La Prima de Jerarquía/Responsabilidad aun cuando es componente del salario, en el caso de nuestra Institución, no ha sido objeto de los incrementos salariales desde el año 2008, de hecho, a partir del año 2011 en los instructivos utilizados para la elaboración de los presupuestos contemplaba la prohibición siguiente: "...7. Las primas de jerarquía no tienen aumento según instructivo de la OPSU" (Instructivo N° 2/2011 de 27.05.11).

Cabe destacar que en el 2015, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) y la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), incrementó el monto de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad en el mismo porcentaje en que fueron aumentadas las tablas salariales. Lo propio hizo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) que fija la prima por jerarquía según los instructivos que publica la Asociación de Profesores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (APUNELLEZ).

Sobre este particular, el CU de la ULA según Resolución CU-2261/15 en fecha 02.11.15, nombra una comisión integrada por el Vicerrector Administrativo Prof. Manuel Clemente Aranguren, Decano de la Facultad de Humanidades y Educación Prof. Luis Alfredo Angulo y Consultora Jurídica (e) Abg. Inés Lárez Marín, cuyo objeto fue **"...presentar una propuesta sobre la actualización de las Primas de Autoridades, a ser sometido a la consideración de este máximo Organismo..."**. Dicha comisión, en fecha 04 de noviembre de 2015, concluyó lo siguiente:

- *"La prima por Jerarquía y/o Directiva es de naturaleza salarial, por lo tanto, debe ser objeto del incremento correspondiente en la misma proporción en que fue aumentado en el tabulador salarial aplicable al sector universitario. Dicho incremento debe ser con carácter retroactivo a partir del primero de enero de 2015, con sus respectivas incidencias en los aportes patronales,*

prestaciones sociales, prestaciones de antigüedad, días adicionales, bono vacacional, bono de fin de año, bono doctoral y demás beneficios contractuales contemplados en la Normativa Laboral Universitaria.

- *Cualquier pago sobre dicho incremento y sus correspondientes incidencias estarán sujetos a la respectiva disponibilidad presupuestaria y a la recurrencia de los respectivos recursos en el próximo ejercicio fiscal del año 2016”.*

Dando como recomendación:

- *“Se propone ajustar el monto de la Prima por jerarquía y/o Directiva, conforme a los cálculos elaborados por la Dirección de Finanzas y que adjuntan al presente informe para que forme parte integrante y constitutiva del mismo.*
- *Antes de materializar el pago se recomienda que sea solicitado al Vicerrectorado Administrativo por órgano de la Dirección de Programación y Presupuesto, el análisis presupuestario correspondiente, la estimación de los costos del mismo, entre otros, y la certificación de la disponibilidad presupuestaria”.*

En noviembre del año 2016, la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA), a través de su CU, aprobó la actualización de la Prima por Cargo o por Jerarquía, tomando como base de cálculo el incremento de la Prima de Chofer, la cual para el momento se encuentra en un monto superior a todas las escalas de la tabla de primas de jerarquía, desvirtuando de alguna manera la conceptualización que subyace en torno a que esta prima compensa las actividades y/o responsabilidades que exceden a las que implícitamente se encuentran en el cargo nominal.

Por su parte, el CU de La Universidad del Zulia (LUZ), mediante Resolución CU. 01788-2017, de fecha 19.06.17, consideró y aprobó el estudio presentado por la Comisión Permanente de la Prima de Jerarquía, para otorgar el beneficio en términos limitados, modificando los criterios para su asignación, siendo determinantes los siguientes aspectos:

1. *El concepto de esta Prima de Jerarquía por cargo directivo es equivalente a la Prima Directiva que perciben los profesores que ocupan posiciones de autoridades rectorales, decanos, directores de dependencias centrales, directores de escuelas, directores de institutos, entre otros. A tal efecto, las*

jefaturas deben estar claramente definidas con base a los departamentos, unidades y procesos modulares que integran la estructura organigramática de las respectivas Facultades, Núcleos u Dependencias.

2. *El carácter directivo o jerárquico solo tiene aplicabilidad a nivel de la estructura organigramática de la facultad, núcleos y dependencias, es decir no se consideran directivas o coordinaciones internas a nivel de funcionamiento o procesos.*
3. *El cargo nominal del beneficio de la Prima de Jerarquía debe estar estrechamente vinculado con aquel que ocupe en la estructura de la organización, de manera que no existan incongruencias entre uno y otro*

Recientemente en mayo de 2018, la Asociación de Profesores de la Universidad Simón Bolívar publica las tablas salariales especificando lo correspondiente a las Primas por Cargo Académico, siendo con ésta, seis universidades nacionales consultadas que consideran el pago de Prima de Jerarquía/Responsabilidad.

CONSIDERACIONES LEGALES

Con base a lo antes expuesto, se deben analizar varios aspectos:

De acuerdo con el artículo 91 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV), *“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.*

El estado garantiza a los trabajadores y trabajadoras del sector público y sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.”

En este contexto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT, en su artículo 104, *“se entiende por el salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios y, entre otros, comprende comisiones, **primas**,*

gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (..)". (Énfasis y subrayado propio de quien emita este informe).

De la norma transcrita se desprende que las primas son parte integrante del salario, por lo que cualquier incremento que se decreta sobre el mismo tendrá incidencia directa e inmediata sobre las referidas primas, siendo actualizadas de acuerdo con el aumento que el Ejecutivo Nacional decreta al efecto.

El derecho a salario justo es la aspiración de todo trabajador a obtener un salario que le permita desarrollar su vida y la de su familia en condiciones dignas y decorosas (Artículo 98 CNRBV). Es un derecho que se relaciona con el derecho a la vida y a la seguridad social, en razón de que los aportes para la obtención de este beneficio se deducen del salario y dan el derecho a los trabajadores a que, una vez finalizada su etapa productiva, contarán con una pensión de retiro que les garantice un mínimo de bienestar.

Es importante destacar que la noción de salario alude a la remuneración derivada de la prestación de servicios del trabajador y a otros ingresos, provechos o ventajas que se perciban por causa de la labor encomendada, así lo ha señalado el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, extraída de la Jurisprudencia de la Sala de Casación Social 2012-2013 (Ver Sentencia N° AP21-R2012-002052 del 21/02/2013, Compilador, pág. 337, Editorial Atenea C.A., Caracas, 2013).

Es indiscutible que la ***"Prima por Jerarquía/Responsabilidad"*** que se le paga a las Autoridades Universitarias, Decanos, Vicerrectores-Decano y personales directivos y/o equivalentes de la Universidad de Los Andes, **es de naturaleza salarial**, en consecuencia, cualquier incremento salarial que reciban los universitarios, tiene incidencia en los aportes y demás conceptos y beneficios contractuales, pretender lo contrario es completamente contradictorio y violatorio de la garantía constitucional contenida en el Artículo 89 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela que prevé: ***"... Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales..."***. (Énfasis y subrayado de quien emite este informe).

Por lo tanto, la Prima de Jerarquía, por ser de naturaleza salarial, goza igualmente de las características mencionadas, por lo que cualquier incremento sobre los demás beneficios de índole laboral de naturaleza salarial deben ser

aplicados a la misma y no “congelarlas en el tiempo” tal y como ocurre en el presente caso.

De tal manera que el salario y sus componentes (incentivos, bonos, primas, compensaciones, etc.) gozan de la protección del Constituyente y bajo esa premisa, se regirá el resto del ordenamiento jurídico del país.

SITUACIÓN ACTUAL DEL BENEFICIO DE LA PRIMA DE JERARQUÍA/ RESPONSABILIDAD DE LA ULA

De acuerdo a la información requerida a las Facultades y Núcleos según Circular No. DGPD-0129-2018 de fecha 22.05.2018, que solicitaba realizar inventario de los cargos con jerarquía, se observa que no todas respondieron, además para los niveles de cátedra/áreas no se puede obtener la información precisa. Recordando que la estructura organizacional en las facultades y dependencias centrales no deben ser uniformes, debido que en ellas se muestran gráficamente como están organizadas basadas en su reglamento aprobado por el CU. Asimismo, todas son totalmente distintas, ya que son creadas de acuerdo a su misión.

Por otra parte, en el Cuadro No. 1 y Cuadro No. 2, muestra la información suministrada por la DSIA según oficio N° DSIA/No.0212.2018 de fecha 23.07.2018, reflejando la cuantificación de los cargos que perciben “Primas de Jerarquía/Responsabilidad” y el valor de las primas en la ULA respectivamente. En consecuencia a continuación se presentan.

Cuadro No. 1 Cuantificación de cargos que perciben Prima de Jerarquía/Responsabilidad

Descripción	Número de Cargos que reciben el pago de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad
Rector- Vicerrector Académico-Vicerrector Administrativo-Secretario	4
Decanos- Vicerrectores Decanos	14
Directores/ Coordinadores de Dependencia Central, Escuela o equivalente	135
Total de Jefes/Coordinadores de Dependencia Central, Departamento o equivalente	10
Totales	163

Cuadro N° 2. Cuantificación de la Prima de Jerarquía en la ULA – Julio 2018

Cantidad	Descripción	Valor de la prima*
1	Rector	99.176,00
3	Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo y Secretario	82.589,00
14	Decano o Vicerrector Decano de Núcleo	55.112,00
135	Director de Dependencia Central, Escuela o equivalente	33.080,00
10	Coordinador de Departamento o Equivalente	16.450,00

Fuente: DSIA oficio No. 0212/2018 de fecha 23 de julio de 2018

Nota: * El valor de la prima presupuestariamente incluida en la maqueta es la vigente al 01/05/2017.

En este sentido, la comisión de trabajo conoció oficio suscrito por el Director de Servicios de Información Administrativa N° DSIA/No. 0193.2018 de fecha 21.06.2018, enviado al Vicerrector Administrativo ofreciendo detalles de las actualizaciones realizadas a las referidas primas, en la cual expresa:

“Se ha logrado pagar (a lo interno) las diferencias generadas en cada oportunidad que se han producido incrementos, incluyendo el ajuste en 2017 por la

aprobación de la III Convención Colectiva Única, pero con rezago considerable con respecto a la fecha de entrada en vigencia de los mismos, con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de la moneda, lo que hace que el pago pierda su efectividad”

Seguidamente se anexa la tabla del oficio N° DSIA/No. 0193.2018, como Cuadro No. 3.

Cuadro N° 3. Montos del Valor de las Primas por Cargo Jerárquico Actualizadas ULA Mayo 2017 – Abril 2018

Jerarquía	01/05/2017	01/07/2017	01/09/2017	01/11/2017	01/01/2018	15/02/2018	01/04/2018	15/04/2018
Rector	99.176,00	148.764,00	208.270,00	379.051,00	568.577,00	898.352,00	1.347.528,00	2.290.798,00
Vicerrector-Secretario	82.589,00	123.884,00	173.438,00	315.657,00	473.486,00	748.108,00	1.122.162,00	1.907.675,00
Decano	55.112,00	82.668,00	115.735,00	210.638,00	315.957,00	499.212,00	748.818,00	1.272.991,00
Director o equivalente	33.080,00	49.620,00	69.468,00	126.432,00	189.648,00	299.644,00	449.466,00	764.092,00

Fuente: DSIA/No. 0193.2018 de fecha Junio de 2018

PRIMA DE JERARQUÍA EN OTRAS UNIVERSIDADES NACIONALES

En la revisión documental del tratamiento de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad en las universidades del país se pudo constatar lo siguiente: La UNELLEZ fija la prima por jerarquía según Resolución 2013.394.1321 de fecha 11.12.13, como se anunció anteriormente, según los instructivos que publica APUNELLEZ¹, cuya base de cálculo es el porcentaje del sueldo de un Profesor Titular a Dedicación Exclusiva. Se evidencia que a partir de la aprobación de la referida prima, con la base de cálculo expuesta en las tablas publicadas se han actualizando cada vez que se incrementan las tablas salariales del sector universitario, por cuanto también publican en la página de recursos humanos de la UNELLEZ² el logro alcanzado por las direcciones involucradas en la consecución de los recursos para el pago de estas, como se muestra en la gráfica siguiente:

¹ <http://apunellez.org.ve/2018/05/22/instructivo-opsu-tablas-salariales-2018/>

² <http://rrhh.unellez.edu.ve/index.php/3-ctsi/ctsi/705-circular-613-sobre-el-incremento-salarial-del-40>

Circular 613 - Sobre el Incremento Salarial del 40%

[Email](#) [Imprimir](#)

Creado en Viernes, 15 Septiembre 2017



OFICINA CENTRAL DE
RECURSOS HUMANOS
UNELLEZ

CIRCULAR



SIMÓN BOLÍVAR
**CARTA
DE JAMAICA**
1815 - 2017 / 202 Años
GUÍA HACIA
LA INDEPENDENCIA

La Jefatura Central de Recursos Humanos hace del conocimiento a todo los Trabajadores, que gracias al esfuerzo, compromiso y dedicación de parte de las Autoridades, la Oficina de Programación y Presupuesto, Jefatura de los Servicios Administrativos y Recursos Humanos, el día de Hoy 15 de Septiembre del 2017, fue abonado a las cuentas nóminas, la primera quincena del mes en curso ajustado con el incremento salarial del 40% decretado por el Presidente Obrero Nicolás Maduro Moros el pasado 07 de Septiembre en cadena nacional de radio y televisión esto como parte de sus medidas para proteger los ingresos de nuestros Trabajadores.

De igual manera, fueron actualizadas las siguientes primas:

- Prima por Antigüedad.
- Prima Profesionalización.
- Prima por Especialización, Maestría y Doctorado.
- Prima por Jerarquía/Responsabilidad.

ESP. YOANIS PEREZ MÁRQUEZ
JEFE DE RECURSOS HUMANOS UNELLEZ
Designación según Orden Rectoral N° R/1437/12/15
De fecha 14 de Diciembre del 2015

Es de hacer notar, que la UNELLEZ presenta en su tabla general de Prima de Jerarquía con base de cálculo diez niveles de jerarquía, comenzando con el cargo de Rector hasta Jefe de Unidad, como se muestra en la gráfica siguiente:



ESTUDIO SOBRE ACTUALIZACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA PRIMA DE JERARQUÍA/RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

TABLA GENERAL DE PRIMAS DE JERARQUIA BASE DE CALCULO PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

NIVEL DE JERARQUIA	JERARQUIA	BASE DE CALCULO SOBRE SUELDO TITULAR D.E.	TABLAS VIGENTES ENERO 2018	NOMINA INCREMENTO SALARIAL ENERO 2018	TABLAS VIGENTES 15 FEBRE RO 2018	NOMINA INCREMENTO SALARIAL MARZO 2018	TABLAS VIGENTES ABRIL 2018	NOMINA INCREMENTO SALARIAL ABRIL 2018	TABLA VIGENTES 15 ABRIL 2018	NOMINA INCREMENTO MAYO 2018
I	RECTOR (a)	40.00%	558,453	185,305	882,355	323,902	1,323,533	441,178	2,252,315	928,782
II	VICERRECTOR (a)/SECRETARIO (a)	37.00%	516,569	171,407	816,179	299,610	1,224,268	408,089	2,083,392	859,124
III	DIRECTOR (a) DECANO (a)	34.00%	474,685	157,509	750,002	275,317	1,125,003	375,001	1,914,468	789,465
III	DIRECTOR (a) DE APOYO (CON RANGO DE DIRECTOR GENERAL)	34.00%	474,685	157,509	750,002	275,317	1,125,003	375,001	1,914,468	789,465
IV	SUBDIRECTOR (a) / DIRECTOR (a) DE APOYO (CON RANGO DE DIRECTOR DE LINEA)	31.00%	432,801	143,611	683,825	251,024	1,025,738	341,913	1,745,544	719,806
V	COORDINADORES NACIONALES DE ÁREA (ACTUALMENTE SOLO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS, PERSONAL Y PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO)	29.00%	404,878	134,346	639,708	234,830	959,561	319,853	1,632,929	673,368
VI	COORDINADOR NACIONAL (SOLO RECTORADO) / COORDINADORES NACIONALES DE PROGRAMA / JEFE DE DEPARTAMENTO / COORDINADOR DE LA EXTENSION ACADÉMICA / JEFE(a) DE UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN, DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, DE PERSONAL DE LOS INSTITUTOS PEDAGÓGICOS	27.00%	376,956	125,081	595,590	218,634	893,385	297,795	1,520,313	626,928
VII	JEFE (a) DE UNIDAD (AMBITO RECTORADO)	25.00%	349,033	115,815	551,472	202,439	827,208	275,736	1,407,697	580,489
VIII	JEFE DE UNIDAD DE INSTITUTO DIFERENTES AL GRUPO VII / COORDINADORES DE PROGRAMA / JEFES DE SECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL PRESUPUESTARIO, PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION, ADMISION Y CONTROL DE ESTUDIOS	23.00%	321,110	106,550	507,354	186,244	761,031	253,677	1,295,081	534,050
IX	COORDINADORES GENERALES DE ESPECIALIZACION, DE MAESTRIA, DE DOCTORADO (solo para aquellos Institutos donde aplique)	21.00%	293,188	97,285	463,236	170,048	694,855	231,619	1,182,465	487,610
X	JEFE S DE SECCION DIFERENTES AL GRUPO VIII / COORDINADOR LOCAL PROGRAMA / COORDINADOR DE PROGRA DE POSTGRADO EN SUS DISTINTOS NIVELES	19.00%	265,265	88,020	419,119	153,854	628,678	209,559	1,069,850	441,172

Por otra parte, el CU de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA) en sesión ordinaria No. 572 de fecha 31.03.1993, aprueba “la prima mensual por cargo a los Jefes de Departamentos Docentes y de los Coordinadores de Investigación, Extensión y Postgrado de los respectivos decanatos”, así mismo se evidencia en Resolución en sesión ordinaria N° 2652, celebrada el día 09.11.16, en la cual aprueban la Actualización de la Prima por Cargo o por Jerarquía, cuya tabla se basa en proporciones de salario mínimo, comenzando los niveles jerárquico con el Rector hasta la de chofer de Autoridad, ver tabla siguiente:

Actualización de la Prima por Cargo o por Jerarquía de la UCLA, además considerando la Prima de chofer de Autoridad (en función a salarios mínimos).

Jerarquía	No. Cargo	Salario Mínimo		Valor Estimado de la Prima
		Salario Mínimo	Prima Actual (Octubre 2016)	
		27.092,10		
Rector	1	1,40	8.550,00	37.928,94
Vicerrectores y Secretario	3	1,30	7.650,00	35.219,73
Decano	7	1,20	6.900,00	32.510,52
Director de Programa y Director Administrativo	55	1,10	6.150,00	29.801,31
Coordinador de Posgrado, Coordinador de Extensión, Coordinador de Investigación	22	1,00	5.100,00	27.092,10
Jefe de Departamento, Jefe de Control de Estudios, , Secretario de Consejo de Decanato	61	0,90	4.200,00	24.382,89
Chofer de Autoridad	4	0,80	18.079,12	21.695,09
	149			
COSTO MENSUAL				4.093.616,31
COSTO ANUAL				48.668.248,44

Actualización de la Prima por Cargo o por Jerarquía de la UCLA
Gaceta Universitaria N° 157

Finalmente, la Asociación de Profesores de la Universidad Simón Bolívar en nota de prensa³ del 23.05.18, publican las tablas salariales aprobadas según ajustes del mes de abril del corriente, en dichas tablas especifican las correspondientes a las Primas por Cargo Académico, como se muestra a

³ <http://usbnoticias.usb.ve/wp-content/uploads/2018/05/Apusb-sobre-tablas-salariales.pdf>

continuación, desglosando los niveles jerárquicos desde el Rector hasta Jefe de Departamento.



Prima por Cargo Académico
Vigencia 15/04/2018
Incluye el 70% de Aumento Abril 2018

CARGO	PRIMA
Rector	12.970.058
Vice-Rectores/Secretario	10.767.584
Director N.U.L.	9.054.564
Directores de División / Unidad Laboratorio / Decanos / Sub-Directores	7.096.812
Directores de Apoyo Académico y Administrativo	6.362.667
Jefes de Depto./ Coordinadores	4.404.919
El consejo Directivo según comunicación CD/2017/856, en sesión 2017-26 del 29-11-2017, acordó aprobar el informe elaborado por la comisión designada en sesión del Consejo Directivo 2017-13 del 31-05-2017, para la revisión y actualización de las Primas por Cargos del personal Académico y Administrativo, con vigencia a partir del 1-11-2017	

Vistas las diferentes bases de cálculo de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad que utilizan tres (3) universidades a nivel nacional, se reconoce la autonomía que tiene cada una de ellas en definir los criterios para el pago de dicha prima.

CRITERIOS PARA LA ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE CARGOS DE LA PRIMA DE JERARQUÍA/RESPONSABILIDAD

Cabe considerar, que los criterios para la *“Estimación del Número de Cargos de la Prima por Cargo Jerárquico”*, se basa en la investigación realizada y los documentos obtenidos por las Dependencias Universitarias, por lo tanto a continuación se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro No. 4. Criterios para la Estimación del Número de Cargos de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad

Criterios que se aplicaron en la Elaboración de la Tabla Resumen para la Estimación del Número de Cargos de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad	
No. Criterio	Descripción del Criterio
CENC-01	Estructura Organizacional aprobada por Consejo Universitario de la Universidad de Los Andes, Facultades, Núcleos y Dependencias Centrales.
CENC-02	Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo, Secretario, Vicerrector – Decano y Decano
CENC-03	Director/Coordinador/Jefe de la Unidad Académica de la Facultad y Núcleo, que se encuentra en la línea de mando directo de la Autoridad Universitaria/Autoridad Directiva.
CENC-04	Director/Coordinador/Jefe de las Unidades Administrativas de la Dependencia Central, que se encuentra en la línea de mando directo de la Autoridad Universitaria/Autoridad Directiva.
CENC-05	Unidades de Postgrados, grupos de investigación y laboratorios de informática/computación que se encuentra en la línea de mando directo del Decanato, no se estimaron para este cálculo.
CENC-06	Coordinador de Decanato
CENC-07	Unidades Académicas y Administrativas de los procesos fundamentales, que están en la línea de mando directo de la Autoridad Universitaria/Autoridad Directiva de la Facultades, Núcleos y Dependencias Centrales, que estén actualmente activas.
CENC-08	Unidades Académicas y Administrativas que ejecutan procesos fundamentales relativos a la Facultad, Núcleo y Dependencia Central a la cual está adscrita, siendo de gran relevancia en la ULA y entes externos.
CENC-09	Coordinación de la Oficina de Registro Estudiantil en las Facultades/Núcleos

CENC: Criterio para la Estimación del Número de Cargos

De acuerdo a los criterios antes mencionados, se presenta el Cuadro No. 5 que corresponde a la Estimación del Número de Cargos de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad:

ESTUDIO SOBRE ACTUALIZACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA PRIMA DE
JERARQUÍA/RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES



Cuadro No. 5. Estimación del Número de Cargos de la Prima de
Jerarquía/Responsabilidad de la ULA

Dependencia Universitaria	Autoridad Universitaria/Vicerrector Decano/Decano/Director/ Coordinador/Jefe	Jefes/Coordinador de Dependencia Central, Departamento o equivalente	Total Autoridad Universitaria/Vicerrector Decano/Decano/Director/ Coordinador/Jefe entre otros
Rectorado	16	54	70
Vicerrectorado Académico	17	51	68
Vicerrectorado Administrativo	10	24	34
Secretaría	8	22	30
TOTAL : DEPENDENCIAS CENTRALES	51	151	202
Autoridades Universitarias	4		
FACULTADES			
Facultad de Arquitectura y Diseño	5	8	13
Facultad de Arte	4	10	14
Facultad de Ciencias	9	19	28
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	8	14	22
Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales	8	18	26
Facultad de Humanidades y Educación	7	26	33
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	9	23	32
Facultad de Farmacia y Bioanálisis	4	19	23
Facultad de Ingeniería	12	20	32
Facultad de Medicina	7	32	39
Facultad de Odontología	3	8	11
TOTAL: FACULTADES	76	197	273
Decanos	11		

NÚCLEOS UNIVERSITARIOS			
Núcleo Universitario "Rafael Rangel" - Trujillo (NURR)	15	39	54
Núcleo Universitario "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez" - Táchira (NUPRG)	12	64	76
Núcleo Universitario "Alberto Adriani" - El Vigía	2	7	9
Núcleo Universitario "Valle del Mocotíes" - Tovar	8	8	16
TOTAL: NÚCLEOS	37	118	155
Vicerrectores Decanos	4		

Total de Decanos de Facultad y Vicerrectores Decanos de Núcleo	15	15
---	-----------	-----------

Total de Directores/Coordinadores de Dependencia Central, Escuela o equivalente	145
--	------------

Total de Jefes/Coordinadores de Dependencia Central, Departamento o equivalente	466
--	------------

Total Estimado del Número de Cargos para la Prima con Cargo Jerárquico/Responsabilidad	630
---	------------

ESTUDIO SOBRE ACTUALIZACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA PRIMA DE
JERARQUÍA/RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Ahora bien, se presenta a continuación la comparación del número de cargos estimados con base a los criterios mencionados y el número de cargos que reciben la Prima Jerarquía/Responsabilidad, a fin de cuantificar el número de cargos faltantes por dicha prima.

Cuadro No. 6 Estimación del Número de Cargos faltantes por la Prima de Jerarquía/Responsabilidad

Descripción	Estimación de Número de Cargos por la Prima de Jerarquía/Responsabilidad	Número de Cargos que perciben Prima de Jerarquía/Responsabilidad	Número de Cargos faltantes por la Prima de Jerarquía/Responsabilidad
Rector- Vicerrector Académico- Vicerrector Administrativo- Secretario	4	4	0
Decanos- Vicerrectores Decanos	15	14	1
Directores/ Coordinadores de Dependencia Central, Escuela o equivalente	145	135	10
Total de Jefes/Coordinadores de Dependencia Central, Departamento o equivalente	466	10	456
Totales	630	163	467

Por consiguiente, se puede observar que según los cálculos estimados, faltan cuatrocientos sesenta y siete (467) cargos, para la asignación de la **“Prima de Jerarquía/Responsabilidad”**.

PROPUESTA

La comisión de trabajo analizando todas las tablas obtenidas de las universidades relacionadas a la Prima de Jerarquía/Responsabilidad, propone en este documento la “**Actualización de la Base de Cálculo**”, en base al “**Sueldo de un Docente Titular a Dedicación Exclusiva**” y la incorporación de los Jefes de Departamentos y Coordinadores, esto según el Cuadro N° 6 Estimación del Número de Cargos faltantes por la Prima de Jerarquía/Responsabilidad.

De acuerdo a esta propuesta, para la “**Actualización de la Base de Cálculo**”, en base al “**Sueldo de un Docente Titular a Dedicación Exclusiva**”, se presentan estos tres (3) escenarios:

Cuadro N° 7. Propuesta de Cálculo de la Prima por Cargo Jerárquico

Jerarquía	Escenario 1 Sueldo de Referencia (SRF1): 0.85 veces al correspondiente a un Titular a Dedicación Exclusiva	Escenario 2 Sueldo de Referencia (SRF2): Igual al correspondiente a un Titular a Dedicación Exclusiva	Escenario 3 Sueldo de Referencia (SRF3): 1.15 veces al correspondiente a un Titular a Dedicación Exclusiva
Rector	100% de SRF1	100% de SRF2	100% de SRF3
Vicerrectores/Secretario	90% de SRF1	90% de SRF2	90% de SRF3
Vicerrectores-Decanos de Núcleos o equivalente	75% de SRF1	75% de SRF2	75% de SRF3
Directores de Escuela/ Director de Dependencia Centrales/ Jefe o Directores de Centros e Institutos de Investigación o equivalentes	60% de SRF1	60% de SRF2	60% de SRF3
Jefe de Departamentos o equivalentes	50% de SRF1	50% de SRF2	50% de SRF3

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a este análisis, se reconoce que la “**Prima de Jerarquía/Responsabilidad**” tiene naturaleza salarial, por tanto, debe ser objeto como mínimo del incremento correspondiente en la misma proporción en que fue aumentado en el tabulador salarial aplicable al sector universitario, el cual debe ser con carácter retroactivo, tomando en consideración la consagración constitucional del salario y la autonomía universitaria, dentro de las cuales comprende la autonomía financiera, pudiendo presentarse un proyecto de montos y disponibilidad presupuestaria para el pago de dicho concepto laboral.

Establecida la legalidad y naturaleza de la llamada Prima de Jerarquía/Responsabilidad, debe aplicarse por igual a todos aquellos cargos que en la Universidad conllevan el pago del referido componente salarial, debido al nivel de responsabilidad y complejidad de las funciones, actividades y/o tareas que desempeñan y que no son otros que aquellas unidades de la estructura organizativa vigente aprobada por el Consejo Universitario, que no tienen una remuneración asignada y que son ejercidas por docentes y/o por personal profesional administrativo, estos últimos ocupando cargos definidos en el Manual Descriptivo de Cargos Administrativos clasificados. Por consiguiente, confiere funciones y responsabilidades que no conciernen a su cargo nominal y que no se corresponde con el salario devengado, infringiendo de esta forma la garantía constitucional consagrada en el Artículo 95 de la Carta Magna, que ordena el equilibrio entre el trabajo y el salario.

En líneas generales, se presenta la estimación del número de cargos que deberían tener estipulado la “**Prima de Jerarquía/Responsabilidad**” considerando criterios. Asimismo, dentro de esta perspectiva, se presentaron tres (3) escenarios como propuesta, con los montos, sobre el cálculo de la prima según la jerarquía. Es de hacer notar, que el estudio contempló la incorporación de este beneficio, hasta el nivel de Jefe de Departamento o equivalente, es decir no están incluidos los Jefes de Cátedra o Áreas.

Se recomienda:

1. Solicitar al Consejo Universitario delegue en una Comisión donde estén involucrados las Direcciones de Asuntos Profesorales, Personal, Programación y Presupuesto, Servicios de Información Administrativa, Servicio Jurídico y PLANDES, para aplicar e instrumentar los criterios para el pago de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad.
2. La asignación de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad, debe ser solicitada ante la Comisión Delegada por el Consejo Universitario, por la máxima

autoridad de la Facultad, Núcleo o Dependencia Central a la cual esté adscrito el personal docente y el personal administrativo.

3. La solicitud de la asignación de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad debe incluir la siguiente información:
 - a. Nombres, apellidos y cédula de identidad
 - b. Cargo Nominal (denominación, escala y nivel)
 - c. Estudios Avanzados (Profesionales o Técnico Superior)
 - d. Procesos que Ejecuta: descripción de los procesos que ejecuta en la jefatura/Coordinación
 - e. Ubicación: Departamento, Unidad o proceso en el cual ejerce sus responsabilidades de jefatura, indicando el cargo que ocupa.
 - f. Jefe Inmediato: debe ser la máxima autoridad de la Facultad, Núcleo o Dependencia Central, a la cual está adscrito el trabajador.
 - g. Personal a su cargo: Nombres y cargos nominales del personal bajo la supervisión inmediata del trabajador.
4. Antes de materializar el pago, se solicite al Vicerrectorado Administrativo por órgano de la Dirección de Programación y Presupuesto, el análisis presupuestario correspondiente, la estimación de los costos del mismo, entre otros, y la certificación de la disponibilidad presupuestaria, tomando en consideración los escenarios propuestos en el estudio.
5. El estudio se basó en el análisis de las estructuras organizativas de la Universidad, ubicándose en el organigrama desde el Rectorado a lo interno, por lo que todas aquellas dependencias que se encuentran adscritas directamente al Consejo Universitario deberán tener un estudio particular para la asignación de Prima de Jerarquía/Responsabilidad, en la cual se definirán otros criterios específicos.
6. De ser aprobada la extensión de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad según Cuadro N° 6, se recomienda oficial a la OPSU, la resolución de Consejo Universitario y ser incorporada en la maqueta de solicitud de recursos de personal, así como lo efectúan otras universidades, como evidentemente se muestra en el presente estudio, todo con base a la autonomía universitaria.

Para terminar, es importante destacar que la finalización de esta propuesta tuvo lugar en agosto 2018, una vez incorporadas a las actividades en el mes de septiembre y revisadas las nuevas medidas salariales, el mismo presenta la misma vigencia e importancia para reconocer cada uno de las propuestas aquí presentadas.

ANEXOS