



CONSEJO UNIVERSITARIO

Mérida, 31 de Enero de 2022.

N° CU-0099/22. Pág. 1/6.

Economista

María Eugenia Urdaneta de Huizzi

Directora General de Planificación y Desarrollo (PLANDES - ULA)

Presente.-

En atención al “Reglamento Interno del Consejo Universitario de la Universidad de Los Andes” aprobado según Resolución N° CU-1066/18, de fecha 07.05.2018, el cual regula en el Título IV lo referido a la realización de sesiones virtuales, así como consultas virtuales del Consejo Universitario, con el fin de garantizar la toma de decisiones de manera oportuna y efectiva, reglamenta la delegación de funciones y consulta virtual, y señala en el Capítulo II, que el Rector tomará la decisión relacionada con cualquier solicitud que se haga por ante el Consejo Universitario durante el período de receso (entre semana, fin de semana, recesos vacacionales, entre otros recesos), debiendo informar sobre el particular a la Secretaría del Consejo Universitario, instancia a quien le corresponde elaborar la resolución respectiva debidamente motivada en la delegación de funciones otorgadas por el Consejo Universitario al Rector y la necesidad o urgencia de la decisión; en tal sentido, sometió a consideración de los miembros del Cuerpo la comunicación N° 026/30.1, de fecha 27.01.2022, recibida el 28.01.2022, suscrita por el **Profesor Mario Bonucci Rossini, Rector de la Universidad**, mediante la cual remite para consideración de este Máximo Organismo, el informe N° PANDEMIA/SJ-014.22, de fecha 24.01.2022, emitida por la Abogada Inés Lárez Marín, Directora del Servicio Jurídico de la Universidad, en respuesta a solicitud de análisis jurídico en torno a si la prima de jerarquía que paga esta Institución es equivalente o distinta a la prima de responsabilidad que establece la IV Convención Colectiva Única.

Al respecto, el informe elaborado por el Abogado Esp. Francisco Alfredo de Jongh Sarmiento, Abogado Jefe adscrito a la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Universidad de Los Andes, textualmente indica lo siguiente:

“En atención al contenido de la comunicación s/n, de fecha 25.11.2021, y recibida en esta dependencia, vía correo electrónico, en la misma fecha, suscrita por el Profesor Mario Bonucci Rossini, Rector de la Universidad de Los Andes, en la que remite “... *con el fin de solicitarle análisis jurídico en torno a si la prima de jerarquía que paga nuestra Universidad es equivalente o distinta a la prima de responsabilidad que establece la IV Convención Colectiva Única...*”. En tal sentido, se presenta el siguiente informe, en los términos que a continuación se señalan:

CONSIDERACIONES PREVIAS

Previo el análisis del caso en referencia, es necesario acotar que el Reglamento del Servicio Jurídico de la Universidad de Los Andes prevé, en su artículo 1, que esta dependencia universitaria tiene como finalidad prestar **la asesoría jurídica institucional** a sus Autoridades y demás órganos y dependencias que la conforman, así como velar por la recta aplicación del ordenamiento jurídico venezolano, el acatamiento a la jurisprudencia y la doctrina aplicables, sin menoscabo de la autonomía de la Universidad de Los Andes y de los derechos universitarios de sus miembros. También es necesario señalar que en el artículo 3, ejusdem, se establece que los informes emanados del Servicio Jurídico **no tendrán carácter vinculante**, quedando bajo la potestad del solicitante acogerlos o no, bien sea de manera total o parcial o, simplemente desestimarlos.

DEL OBJETO DE LA CONSULTA

En fecha 25.11.2021, el ciudadano Rector de la Universidad de Los Andes, Prof. Mario Bonucci Rossini remite a este Servicio Jurídico, vía correo electrónico, comunicación s/n, mediante la cual solicita análisis jurídico en torno

...../



CONSEJO UNIVERSITARIO

N° CU-0099/22. Pág. 2/6.

a si la Prima Jerárquica que se paga en la Universidad de Los Andes es equivalente o distinta a la Prima de Responsabilidad que prevé la IV Convención Colectiva Única.

Así las cosas, en la Universidad de Los Andes se paga la Prima de Jerarquía a las autoridades universitarias y a otros funcionarios que ejercen cargos de dirección o jefaturas, cuya revisión, hecha por la OPSU y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria tiene los valores siguientes:

Rector	Bs.105,°° (Equivalente a 10 salarios mínimos)
Vicerrector	Bs.94,50 (90% de la prima del Rector)
Secretario	Bs.94,50 (90% de la prima del Rector)
Decanos y Vicerrector Decano	Bs.85,05 (80% de la prima del Rector)
Director o Equivalente	Bs.76,55 (72,90% de la prima del Rector)
Coordinadores y Jefes de Departamentos	Bs.68,89 (65,60% de la prima del Rector)

Ahora bien, en la recientemente aprobada IV Convención Colectiva Única, en el mes de julio de 2021, se establece el “Beneficio 07, la Prima de Responsabilidad”, que se pagaría “A las trabajadoras y los trabajadores universitarios (docentes, administrativos y obreros) que desempeñan cargos de jefatura y supervisión de servicios, en cargos de dirección, coordinación, jefaturas y responsables de departamentos administrativos y en cargos académicos-administrativos.”

Ante tal situación, se solicita de este Servicio, el correspondiente informe con la opinión jurídica.

CONSIDERACIONES LEGALES

De acuerdo con el artículo 91 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela,

“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 garantizará 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 garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del 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 las Trabajadoras, LOTT, en su Art. 104, refiere que el salario es “... 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 su servicio y, entre otros, comprende comisiones, primas, gratificaciones, utilidades, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda...”

El derecho al 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 (Art. 98 CNRBV). Es un derecho que se relaciona con el

...../



CONSEJO UNIVERSITARIO

N° CU-0099/22. Pág. 3/6.

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 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-R-2012-002052 del 21/02/2013, Compilador, pág. 337, Editorial Atenea C.A., Caracas, 2013).

Uno de los derechos humanos fundamentales es el derecho a una remuneración justa que permita una existencia digna. El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo identifica la garantía de un salario vital como una de las condiciones para la paz universal y permanente basada en la justicia social.

Uno de los derechos humanos de toda persona consiste en percibir una remuneración suficiente y digna por su actividad laboral, pues incide, directamente, en la calidad de vida de los trabajadores.

Constituye, pues, un medio fundamental para asegurar una vida digna, pues de ello depende el acceso a servicios que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas, tales como la alimentación, vivienda adecuada con servicios indispensables, salud, agua y saneamiento.

El trabajo es un fenómeno social sometido a las normas jurídicas, económicas y morales dentro de una nación, el cual se rige por principios constitucionales y legales, su base constitucional está establecida en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), que señala:

“Artículo 89: El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

...../



CONSEJO UNIVERSITARIO

N° CU-0099/22. Pág. 4/6.

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.”

Así las cosas, en desarrollo de la norma constitucional, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ha establecido en el artículo 18, numeral 2, “*La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo...*”

El principio de progresividad, también denominado principio de irregresividad (ver Ramírez Bosco, Luis, “El principio de progresividad y de irregresividad”, en Ley de Contrato de Trabajo Comentada, editorial La Ley, volumen I, página 332) se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica, tratado de los derechos humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en el Artículo 26 y bajo el título “Desarrollo progresivo” dispone: “*Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados*”.

En este orden de ideas, y en todo de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 18, ejusdem, toda medida o acto del patrono contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a la propia ley, es nula y no generará efecto alguno.

En tal sentido, al ser el salario digno un derecho humano que goza del mismo principio de progresividad, el mismo no puede ser desmejorado por decisiones del patrono, una vez que hayan sido adquiridos por los trabajadores universitarios.

Con relación al pago de la denominada Prima Jerárquica, el Consejo Universitario ha aprobado una serie de normas, criterios y directrices para la aplicación del referido concepto salarial, tal y como fue la Resolución N° CU-2802/18, de fecha 15.10.2018, por la cual se aprobaron los “*Criterios para la Estimación del Número de Cargos de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad*”, los cuales tenían como objetivo general determinar la cuantificación de los cargos jerárquicos de mando funcional del personal universitario, conforme a la Estructura Organizacional y la Relación de Cargos de la ULA.

Dicha estimación fue modificada, actualizada y extendida a los Coordinadores y Jefes de Laboratorio y Cátedras de las diferentes facultades y núcleos que conforman la Universidad de Los Andes, mediante Resolución N° CU-0658/19, de fecha 13.05.2019, por la cual se aprobó el informe “*Actualización y Extensión de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad del Personal Universitario, presentado por PLANDES*”, de acuerdo con los lineamientos emanados del propio Consejo Universitario, según resoluciones N° CU-0824/18, del 16.04.2018; CU-0628/18, del 19.03.2018 y, CU-1803/18, del 06.08.2018.

...../



CONSEJO UNIVERSITARIO

N° CU-0099/22. Pág. 5/6.

Posterior a esto, en fecha 01.08.2021, fue aprobada la IV Convención Colectiva Única para el Sector Universitario con su respectivo Instructivo de Aplicación, dentro de cuyos beneficios acordados se establece el concepto de PRIMA DE RESPONSABILIDAD, aplicado “A las trabajadoras y los trabajadores universitarios (docentes, administrativos y obreros) que desempeñan cargos de jefatura y supervisión de servicios, en cargos de dirección, coordinación, jefaturas y responsables de departamentos administrativos y en cargos académicos-administrativos.” (Énfasis y subrayado propio de quien emite el presente informe).

Del texto transcrito se puede apreciar que existen tres criterios de aplicación, a saber, 1) Jefes y Supervisores de Servicios, 2) Directores, Coordinadores, Jefes y Responsables de Departamentos Administrativos y, 3) Directores, Coordinadores, Jefes y Responsables de cargos académicos-administrativos, separando así, según la estructura, los servicios, las dependencias administrativas y las actividades académicas.

De igual manera, hace la distinción, en cuanto a la aplicación, entre el personal universitario que gozaría del beneficio salarial previsto en este nuevo concepto, señalando que corresponde a docentes, administrativos y obreros, siempre que los cargos estén establecidos en la estructura organizacional de la Universidad.

CONCLUSIONES

Con base a los argumentos de hecho y de derecho antes expuestos y en atención a la comunicación s/n, de fecha 25.11.2021, y recibida en esta dependencia, vía correo electrónico, en la misma fecha, suscrita por el Profesor Mario Bonucci Rossini, Rector de la Universidad de Los Andes, en la que remite “... con el fin de solicitarle análisis jurídico en torno a si la prima de jerarquía que paga nuestra Universidad es equivalente o distinta a la prima de responsabilidad que establece la IV Convención Colectiva Única...”, es forzoso para quien emite el presente informe concluir en los siguientes términos:

PRIMERO: El Consejo Universitario ha aprobado una serie de normas, criterios y directrices para la aplicación del concepto salarial “Prima Jerárquica”, tal y como fue la Resolución N° CU-2802/18, de fecha 15.10.2018, por la cual se aprobaron los “Criterios para la Estimación del Número de Cargos de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad”, los cuales tenían como objetivo general determinar la cuantificación de los cargos jerárquicos de mando funcional del personal universitario, conforme a la Estructura Organizacional y la Relación de Cargos de la ULA.

SEGUNDO: La estimación para el pago de la Prima Jerárquica fue modificada, actualizada y extendida a los Coordinadores y Jefes de Laboratorio y Cátedras de las diferentes facultades y núcleos que conforman la Universidad de Los Andes, mediante Resolución N° CU-0658/19, de fecha 13.05.2019, por la cual se aprobó el informe “Actualización y Extensión de la Prima de Jerarquía/Responsabilidad del Personal Universitario, presentado por PLANDES”, de acuerdo con los lineamientos emanados del propio Consejo Universitario, según resoluciones N° CU-0824/18, del 16.04.2018; CU-0628/18, del 19.03.2018 y, CU-1803/18, del 06.08.2018.

TERCERO: En fecha 01.08.2021, fue aprobada la IV Convención Colectiva Única para el Sector Universitario con su respectivo Instructivo de Aplicación, dentro de cuyos beneficios acordados se establece el concepto de PRIMA DE RESPONSABILIDAD, aplicado “A las trabajadoras y los trabajadores universitarios (docentes,

...../



CONSEJO UNIVERSITARIO

N° CU-0099/22. Pág. 6/6.

administrativos y obreros) que desempeñan cargos de jefatura y supervisión de servicios, en cargos de dirección, coordinación, jefaturas y responsables de departamentos administrativos y en cargos académicos-administrativos.” (Énfasis y subrayado propio de quien emite el presente informe).

CUARTO: Del texto del beneficio salarial se puede apreciar que existen tres criterios de aplicación, a saber, 1) Jefes y Supervisores de Servicios, 2) Directores, Coordinadores, Jefes y Responsables de Departamentos Administrativos y, 3) Directores, Coordinadores, Jefes y Responsables de cargos académicos-administrativos, separando así, según la estructura, los servicios, las dependencias administrativas y las actividades académicas.

QUINTO: De igual manera, hace la distinción, en cuanto a la aplicación, entre el personal universitario que gozaría del beneficio salarial previsto en este nuevo concepto, señalando que corresponde a docentes, administrativos y obreros, siempre que los cargos estén establecidos en la estructura organizacional de la Universidad.

SEXTO: Con base en los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, previsto en el artículo 18, numeral 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, este es un nuevo concepto salarial, previsto en la recientemente aprobada IV Convención Colectiva Única para el Sector Universitario, el cual debe percibirse desde su entrada en vigencia.

SÉPTIMO: Así las cosas, visto que este concepto salarial denominado Prima de Responsabilidad es nuevo y tiene entrada en vigencia con la IV Convención Colectiva Única para el Sector Universitario, del 01.08.2021, **es distinta** a la Prima Jerárquica que ya viene pagándose al personal universitario que ostenta cargos de jerarquía.

En consecuencia, se recomienda:

PRIMERO: Requerir de la Dirección de Planificación y Desarrollo (PLANDES), la cuantificación y validación de los cargos que en razón de factores de responsabilidad pudieran percibir el concepto salarial PRIMA DE RESPONSABILIDAD, de forma independiente a la PRIMA JERÁRQUICA que viene percibiendo el personal universitario que ejerce cargos de jerarquía dentro de la institución.

SEGUNDO: Recibido el informe a que se refiere la recomendación anterior, solicitar del Consejo Universitario su aprobación para la inclusión en maqueta y, a efecto del pago de la misma al personal que ocupe los cargos validados.”

En tal sentido, le notifico que el Consejo Universitario aprobó el informe.

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

Atentamente,

Profesor Manuel Joaquín Morocoima
Secretario (E) de la Universidad de Los Andes

Copia: Señor Rector.

Xiolis G.