



CIRCULAR

35- DRRHH- N° 19-2016

Caracas, 30/05/2016.

Ciudadanos  
Decanos/Directores  
Facultades/Dependencias Centrales  
Universidad Central de Venezuela  
Presentes.

Atención: Jefes de Departamentos de Recursos  
Humanos/Administradores

Por medio de la presente se les informa, que la Dirección de Recursos Humanos realizó el estudio en cuanto a si procede el pago de las horas extras al personal que percibe con ocasión al cargo que desempeñan una prima de confianza o prima jerárquica.

En este sentido, y a los fines consiguientes, valoró el contenido de los siguientes instrumentos legales y convencionales: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), Ley Orgánica del Trabajo (LOT), Acuerdo-Resolución suscrito entre la Universidad Central de Venezuela y la Asociación de Empleados Administrativos de la UCV (AEA-UCV/hoy SINATRAUCV), 1 Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y el Sindicato Nacional de Profesionales Universitarios (APUFAT) y I Convención Colectiva Única de Trabajadores del sector Universitario (ICCU); concluyendo que **NO ES PROCEDENTE EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS AL FUNCIONARIO QUE CON OCASIÓN AL EJERCICIO DE UN CARGO RECIBE UNA PRIMA DE CONFIANZA O JERÁRQUICA.**

En este orden de ideas, con el objeto de que cada Facultad y Dependencia Central pueda atender cualquier reclamación o solicitud de pago de horas extras, de un funcionario que recibe una prima jerárquica o de confianza, se describe de seguida el análisis legal realizado.

Dispone la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), en su artículo 175:

*"Artículo 175. Horarios especiales o convenidos*

*No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo:*

*1. Los trabajadores o trabajadoras de dirección.*

*(...)*

*En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria ó semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de dos días de descanso continuos y remunerados cada semana." (SIC)*



Así mismo, los artículos 37 y 41 de la LOTT, señala a qué trabajadores les corresponde el pago de las horas extras, al determina: quiénes son considerados trabajadores de Dirección y quienes son representantes del patrono:

*Artículo 37. "Trabajador o trabajadora de dirección. Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones."*

*Artículo 41: Representante del patrono o de la patrona. A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras.*

*Los directores, directoras, gerentes, administradores, administradoras, jefes o jefas de relaciones industriales, jefes o jefas de personal, capitanes o capitanas de buques o aeronaves, liquidadores, liquidadoras, depositarios, depositarias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o de la patrona aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo."*

Por su parte, la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT) contenía una descripción clara respecto a los empleados de confianza, la cual no fue incluida en el articulado de la LOTT, como se pudo observar en el transcrito artículo 37 de la nueva Ley laboral; no obstante, es objeto de análisis, puesto que con ello se busca explicar la procedencia o no de cancelar horas extras a los funcionarios que perciben una prima jerárquica o de confianza.

La Ley Orgánica del trabajo contemplaba en sus artículos 45 y 47 lo siguiente:

*"Artículo 45. Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.*

*Artículo 47. La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono."*

Acuerdo-Resolución suscrito entre la Universidad Central de Venezuela y la Asociación de Empleados Administrativos de la UCV (AEA-UCV/hoy SINATRAUCV).

*"Cláusula N° 6: Cargos exceptuados del Reglamento de concursos, promociones y traslados.*

(...)

**I. Cargos de libre Nomenclatura y Remoción:**

*Directores de Dependencias Centrales, Sub-Directores o Adjuntos de Dependencias Centrales. Jefes de: Tesorería, Prensa, Administración, Presupuesto, Personal, Compras, Archivo y Correspondencia, Transporte, Departamento de Protección y Custodia, Bienes, Jefe y Adjunto de Informática, Unidad de Servicios Básicos de Maracay, Jefe de Contabilidad de las Dependencias Centrales, Directores de Instituciones Educativas.*

(...)





Estos cargos gozarán de una prima, calculada en base a los deberes y responsabilidad del cargo a desempeñar...

(...)"

"CLAUSULA N° 56 Trabajos extras

La Universidad, en los casos en que se requiera trabajo extra, pagará la siguiente remuneración:

(...)

b) En los casos de trabajo en los días de descanso semanal (sábado y/o domingo), o en días feriados, pagará una suma adicional equivalente al doble salario, debiendo concederse al empleado un día compensatorio de descanso semanal en la semana siguiente por cada uno de los días (sábado y/o domingo o días feriados) trabajados.

(...)

Quedan excluidas de la aplicación de esta Cláusula los empleados que ocuparen cargos de libre nombramiento y/o remoción".

En la I Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y el Sindicato Nacional de Profesionales Universitarios (UCV-APUFAT), en la cláusula 16 que se describe a continuación, se establecen los Cargos Gerenciales dentro de la Institución, los cuales están separados en dos (2) grupos:

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 1. CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | { | CARGOS DE ALTO NIVEL<br>DE CONFIANZA                        |
| 2. CARGOS DE CARRERA JERÁRQUICOS           | { | JEFE DE DIVISIÓN<br>JEFE DE DEPARTAMENTO<br>JEFE DE SECCIÓN |

"CLÁUSULA N° 16: DE LOS CARGOS GERENCIALES: DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y JERÁRQUICOS

Las partes convienen en considerar como cargos de Libre Nombramiento y Remoción los establecidos en la Ley de Carrera Administrativa y el decreto 211.

(...)



### CARGOS JERÁRQUICOS:

Los cargos de gerencia (jefaturas de división, departamento y sección) establecidos en la estructura universitaria, serán ocupados por profesionales y recibirán una prima jerárquica de acuerdo al Sistema de Desarrollo Profesional vigente, calculada de la siguiente forma:

Jefe de División 30% del sueldo tabla del cargo

Jefe de Departamento 20% del sueldo tabla del cargo

Jefe de Sección 10% del sueldo tabla del cargo

(...)” (Subrayado nuestro)

### CLÁUSULA N° 31: PAGO POR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

En los casos en que la Universidad requiera trabajo fuera de la jornada ordinaria, debidamente justificado, la cancelará de la siguiente manera:

(...)

b) En los casos de trabajo en los días de descanso semanal (sábado y/o domingo), o en días feriados se pagará una suma adicional equivalente al doble del salario integral, debiendo concederse al profesional un día compensatorio de descanso semanal en la semana siguiente por cada uno de los días (sábado y/o domingo o días feriados) trabajados.

(...)

Los profesionales que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción (de alto nivel y de confianza) respecto de la aplicación de los mencionados beneficios, se regirán por las normas vigentes en la materia y los procedimientos internos de la U.C.V., tomando en cuenta que la duración de la jornada para este sector es el previsto en el artículo 198 de la Ley Orgánica del Trabajo. En cuanto a la cancelación de los días sábados, domingo, feriados y asuetos no corresponde, pues se entiende que quienes ocupan estos cargos devengan una prima cuyo valor sustituye el pago de los ya referidos beneficios”.

La Convención Colectiva Única de Trabajadores del sector Universitario (ICCU), señala en su cláusula N° 18, lo siguiente:

“Cláusula N° 18: JORNADA DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS ADMINISTRATIVOS Y OBREROS.

Se conviene en mantener vigente la jornada de trabajo para las trabajadoras y trabajadores universitarios en cada una de las instituciones de educación universitaria; la cual no podrá superar en ningún caso los límites establecidos en el artículo 173 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las trabajadoras y trabajadores universitarios obreros que cumplan funciones de vigilantes, y las trabajadoras y trabajadores docentes y de investigación, así como administrativos que ejerzan cargos de dirección no se encuentran sometidos a los límites establecidos para la jornada; en estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria o semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda en promedio de cuarenta horas por semana y que el trabajador disfrute de los días de descanso continuos y remunerados cada semana.

.)”





Una vez transcritos los artículos y cláusulas relativas a la materia de estudio –pago de horas extras a quien percibe una prima de confianza o jerárquica-, es preciso destacar de forma concatenada, que los Jefes de Carrera de División, Departamento o Sección que perciben una prima jerárquica, son cargos que por la naturaleza de las tareas típicas que ejercen y el grado de responsabilidad de las mismas, bien se pueden ubicar a los fines ilustrativos dentro de los trabajadores que gozan de estabilidad y eran catalogados como de confianza en la derogada LOT, y que se encuentran enmarcados en esta Casa de Estudios, como de Carrera Jerárquicos en el grupo de los Cargos Gerenciales; siendo nombrados estos funcionarios de carrera para el ejercicio de dichos cargos, en virtud a su participación en planes, programas y proyectos, teniendo bajo su supervisión a otros trabajadores, coordinando actividades basadas en el conocimiento técnico y/o legal en el campo universitario en el área en que se desarrolla.

En tanto que a los Cargos de Confianza enmarcados en el Grupo de Libre Nombramiento y Remoción a quienes se le cancela una prima alusiva a su cargo (prima de confianza) indistintamente de la denominación del cargo designado, la naturaleza de las actividades que ejecutan bien puede catalogarse como trabajadores de dirección en ambas leyes, entiéndase la LOTT y LOT, ya que tiene bajo su cargo el área administrativa, recursos financieros, presupuestarios, bienes o de personal, coordina a otros trabajadores en cualquiera de las áreas antes mencionadas y sus decisiones son consideradas vinculantes por las máximas esferas de la Institución.

En este orden de ideas, existiendo en la I Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y el Sindicato Nacional de Profesionales Universitarios (UCV-APUFAT) expresamente una cláusula que determina que no procede el pago de las horas extras al personal que ocupa un cargo de libre nombramiento y remoción, ya que en razón del ejercicio de dicho cargo percibe una prima –de confianza- que sustituye el pago de las horas extras, y que el Acuerdo- Resolución suscrito entre la Universidad Central de Venezuela y la Asociación de Empleados Administrativos de la UCV (AEA-UCV/hoy SINATRAUCV), también tiene una cláusula en la que señala que quedan excluidos del pago de horas extras, los empleados que ocupen cargos de libre nombramiento y/o remoción; POR ANALOGÍA se aplicará el contenido de estas disposiciones contractuales al personal que con ocasión al ejercicio de un cargo jerárquico de carrera, percibe una prima jerárquica.

Con base a lo anteriormente expuesto esta Dirección de Recursos Humanos considera lo siguiente:

Siendo en el caso de los cargos de carrera de Jefes de División, Departamento y Sección, que la naturaleza de las tareas típicas que desarrollan y el grado de responsabilidad de las mismas, exige en muchas oportunidades la prestación del servicio sin límite de tiempo de la jornada de trabajo y por ende del horario que la Universidad tiene para sus trabajadores, es que la Institución le asigna la prima jerárquica.

Por lo antes referido, se concluye que **ES IMPROCEDENTE LA CANCELACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS AL PERSONAL QUE RECIBE CON OCASIÓN A SUS CARGOS LAS PRIMAS JERÁRQUICAS O DE CONFIANZA.**

Atentamente,

Lic. Marvelys Castillo  
Directora de Recursos Humanos



B/SS/MM  
05/05/2016