



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Maracaibo, 02 de Junio del 2022

Ciudadano (a):

Dra. Judith Aular

Rectora (e) de la Universidad Del Zulia

Su Despacho.

Yo, Molly González venezolana, mayor de edad, civilmente hábil, profesor universitario, titular de la cédula de identidad número V- 9.713.046 presidente de la Junta Directiva de la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia y de este domicilio, acudo ante su competente autoridad en nombre y representación de la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia APUZ para solicitar, como en efecto lo hago, la restitución inmediata del conjunto de beneficios y derechos laborales alcanzados por el profesorado universitario, los cuales son violados de manera sistemática y permanente por parte de la Institución universitaria. Este hecho, indetenible en el tiempo, ha configurado un dramático deterioro de las condiciones generales de trabajo y de la calidad de vida del profesor universitario, degradando el trabajo docente a extremos de precariedad, lo que atenta contra la autonomía universitaria y se constituye en amenaza para la sobrevivencia de la propia Universidad, toda vez que la tendencia entre los profesores es la de acelerar la jubilación, disminuir tiempo de dedicación o la renuncia a la actividad docente. Además, esto ha generado una fuga de talento de docentes, lo que repercute, de manera muy importante, en la calidad académica de las instituciones y por ende, en la formación de los estudiantes y su calidad profesional para garantizar su ascenso social y el desarrollo del país..

La universidad, de un tiempo a esta parte, se niega a dar cumplimiento a lo establecido como derechos laborales constitucionales y legales, a los acuerdos bilaterales alcanzados en la Convención Colectiva de Trabajo interna, en las Normas de Homologación y, finalmente, en la Convención Colectiva Única del Sector Laboral Universitario, como será demostrado en el presente escrito.

I. PREMISAS BÁSICAS:

A. La Universidad: Institución patronal.

La Universidad es, a todo evento, la entidad laboral empleadora o patronal de los profesores. Este carácter patronal de la Universidad tiene su asidero en su origen legal, en su autonomía administrativa y organizacional y en todo el ordenamiento jurídico que la regula, adicionalmente, en los acuerdos laborales logrados tanto federativos como bilaterales.

B. La Universidad garante del bienestar social del profesorado.



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

La Universidad, según el artículo 114 de la Ley de Universidades, debe garantizar el bienestar social de los miembros de la comunidad universitaria, entre ellos, los miembros del personal docente y de investigación.

C. Reconocimiento de la organización gremial.

La Universidad ha reconocido a la organización gremial del profesorado como la genuina y auténtica representación del profesorado universitario, con derecho a intervenir, como parte en la regulación de las relaciones laborales entre la Universidad y sus profesores.

D. Relaciones laborales de carácter contractual

Las relaciones laborales del profesorado universitario con la Universidad derivan, a diferencia de otros sectores públicos, en los que se privilegia la llamada teoría estatutaria de la función pública, de la convención colectiva laboral; por consiguiente, lo establecido en ella es ley entre las partes y debe ser respetada y cumplida eficazmente.

II. SUPUESTOS DE HECHO

Sería prolijo enumerar los derechos y beneficios laborales de los profesores universitarios vulnerados por el patrono: la Universidad. En varias oportunidades, han sido presentados por parte de la Asociación de Profesores reclamos y pliegos conflictivos sobre diversas cláusulas contractuales incumplidas. En esta oportunidad, centramos el reclamo en cinco aspectos fundamentales de la relación laboral, a saber: salario; cuidado integral de la salud; seguridad y salud laboral; ajuste de la pensión de jubilación, discapacidad y sobrevivencia; y, pago de prestaciones sociales.

1. Salario:

En la actualidad, resulta tarea imposible para el profesor ordinario o jubilado conocer el monto del salario que percibe. Establecido el pago del salario de manera mensual, efectivo por quincenas vencidas la variabilidad entre un pago y otro es alarmante. Se pagan unos conceptos salariales y se deja de pagar otros, con promesas de hacer los ajustes correspondientes que la mayoría de las veces no ocurren oportunamente. La situación más preocupante es lo sucedido recientemente. En el mes de agosto del año 2021, el gobierno nacional suscribe con algunos sectores laborales la IV Convención Colectiva Única de los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Universitario, práctica que se viene utilizando desde el año 2013. En virtud de responder dicha práctica a la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral, este tipo de Convención Laboral es comprensiva de todo el sector laboral universitario público en Venezuela, incluyendo a los sectores laborales que no participan de su discusión-negociación. Es cierto que la CCU respeta las Convenciones Colectivas Internas (CCI) razón por la cual, el profesorado dispone de dos instrumentos, digamos, contractuales, que regulan su relación: uno, interno; y, otro, externo.

La IV CCU, estableció un conjunto de beneficios laborales que mejoraban en algunos aspectos la CCI, particularmente, en materia salarial, inclusive, presentó, las conocidas tablas salariales que hicieron pensar al profesorado en una mejora salarial importante.



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Los beneficios salariales y no salariales más importantes de la IV CCU fueron dados a conocer por el Ministerio de Educación Universitaria en documento denominado: “Instructivo para la Aplicación de

Beneficios Acordados en la Cuarta Convención Colectiva Única (IV CCU). Fecha de vigencia: 01 de agosto de 2021” (Ver anexo marcado “A”).

El día 15 de marzo, el presidente de la República anuncia al país un aumento en el salario mínimo nacional, lo que desestructura totalmente el tema salarial universitario, aun en deuda por la no aplicación de la IV CCU. Ante la confusión reinante, el Ministerio de Educación Universitaria remite a las Universidades un nuevo instructivo que denomina, Instructivo ONAPRE-OPUS (Ver anexo marcado “B”), absolutamente ilegal, toda vez, que se trata de un instrumento carente de formalidad legal, emanado de órganos incompetentes para dictar pautas en materia salarial de los trabajadores universitarios, sin embargo, el patrono universitario, asume como propio este último instructivo y realiza pagos salariales, a partir de la segunda quincena de marzo, totalmente contrarios a las tablas salariales y de beneficios establecido en la IV CCU, sin explicación alguna, toda vez que lo alcanzado en la IV CCU, sin ponderar su contenido, se constituyó en derechos adquiridos, cuya modificación por parte del patrono altera la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, entre ellos el salario, lo cual configura una violación al orden constitucional, que rechaza la Asociación categóricamente.

Un aspecto importante en materia salarial que se traduce en vulneración de los principios laborales constitucionales y en la tipificación legal del salario en Venezuela, es la creación de varios tipos salariales que se aplican a varios beneficios con la intención de minimizar beneficios sociales del trabajador, a saber: En el Instructivo “A”, el beneficio 01. Tabla salarial, se calcula sobre salario básico según categoría, nivel o grado del personal; pero, en el Instructivo “B”, el salario o sueldo, se calcula según tabla I salarial derivada del incremento salarial del 15 de marzo del 2022. En el Instructivo “A”, la Prima de Titular, se calcula en 20% del salario básico docente del Titular de acuerdo a su dedicación. En el Instructivo “B”, esta prima de Titular desaparece. La Prima Familiar, en el Instructivo “A”, se calcula en un 40% del ingreso mínimo mensual nacional (otro tipo salarial, distinto al salario básico) y en el Instructivo “B” se calcula en 10% del salario mínimo legal (salario mínimo más cesta ticket socialista). Otro ejemplo, en el que se patentiza la vulneración de derechos laborales, es la Prima de Antigüedad. En el Instructivo “A”, se calcula así: salario normal-otro tipo salarial- por 2% por número de años de servicios en el IES. En el Instructivo “B”, la fórmula de cálculo difiere totalmente, aplica el salario normal multiplicado por un porcentaje y se estanca en un determinado número de años de servicios, con lo que se castiga la mayor antigüedad en el servicio

La vulneración del salario podría ejemplificarse con todos y cada una de los beneficios salariales; pero, lo más importante es la realidad de los hechos. La diferencia salarial entre las quincenas que van de la segunda de marzo a la actual, es abismal, en promedio, los profesores han visto disminuir su pago salarial en 50% sin que el patrono: la Universidad, se digne a dar alguna explicación convincente.

2. Cuidado integral de la salud.

La vulneración de derechos en esta materia es esencial. Los institutos de previsión social del profesorado o sus equivalentes, que, por delegación de funciones de la Universidad asumieron un buen día la responsabilidad de garantizar la salud del profesorado y sus familiares, se encuentran en ruinas, debido



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

al incumplimiento de obligaciones patronales contractuales y de acuerdos federativos, tal es el caso de los aportes para atención médica y para previsión social.

La Universidad ha dejado de enviar los recursos a los Institutos de Previsión Social. La atención médica se ha degradado totalmente y las pólizas de HCM son un buen recuerdo del pasado. Hoy, su cobertura es absurda por su inutilidad. El profesorado, debe acudir a la limosna pública para atender sus problemas de salud. La tendencia centralizadora del gobierno nacional en esta materia, ha debido ser rechazada enfáticamente por el patrono y no sucedió nada al respecto. Cláusulas laborales clasificadas como “de la salud y la previsión social” (sistema integrado de salud, seguro de vida, accidentes personales y gastos funerarios, exámenes médicos periódicos, ayudas especiales para tratamientos correctivos, suministro de medicamentos), en la CCI y en la CCU, no se cumplen, con lo cual se procuró la destrucción de los institutos de previsión social. No hay medicina preventiva, tampoco atención primaria de salud y menos aún medicina curativa y restauradora. Buena parte del salario, en especial del personal jubilado, se aplica a medicinas, las cuales han experimentado un elevado costo.

3. Seguridad y salud laboral

Un aspecto importante como el de la seguridad y salud laboral ha sido ignorado por completo por la Universidad, no obstante, que, en algunas Universidades, se ha establecido un tributo a los ingresos propios, para destinarlos a la seguridad y salud laboral. A los profesores universitarios no se les reconoce ni suministra transporte, por lo que accidentes en la movilización domicilio - centro de trabajo o viceversa, no son considerados accidentes laborales, tampoco, se les reconoce pago adicional por jornada nocturna y por horas extraordinarias. Las condiciones ambientales y de salud en las que se realiza el trabajo docente son pésimas. Los propios profesores son los que proporcionan los medios e instrumentos de trabajo, así como las medidas de bioseguridad.

En un país serio, en el que las leyes se apliquen y las instituciones funcionen, la totalidad del recinto universitario sería clausurado por incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y el patrono sancionado, inclusive, con privación de libertad, por conducta omisiva o permisiva en materia de seguridad y salud laboral.

Cláusulas contractuales denominadas para “garantizar el vivir bien de los trabajadores”, tal es el caso de un plan nacional de recreación y turismo social nacional; facilidades para adquirir vehículos, equipos informáticos y otros bienes; vivienda para los trabajadores; y, actividades deportivas y culturales, no han sido desarrolladas y el patrono o entidad empleadora no ha hecho nada al respecto

4. Ajuste de la pensión de jubilación, discapacidad y sobrevivencia

La pensión de jubilación, así, como la de discapacidad y sobrevivencia, se calcula sobre una base salarial determinada y su monto constituye una unidad indivisible, no desagregable; pero, tal cosa, no significa desconocimiento de los componentes que sirvieron de base para su determinación.



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Las pensiones pueden ajustarse periódicamente de distintas maneras. En el caso universitario, se ajustan siguiendo el salario y beneficios alcanzados por el personal ordinario, lo cual, aunque parezca beneficioso, no es correcto, debido a que el profesor jubilado o pensionado no califica para la obtención de algunos beneficios percibidos por el personal en actividad normal, por ejemplo, la prima de rendimiento académico. El método legal correcto es el ajuste de las pensiones por la pérdida del poder adquisitivo del monto de la pensión, pues, las pensiones deben mantener un poder adquisitivo constante.

El monto de la pensión se incrementa o reduce sin explicación patronal alguna lo que genera angustia y preocupación en el profesorado jubilado o pensionado.

5. Pago oportuno y completo de las prestaciones sociales

Las prestaciones sociales constituyen un típico beneficio que deriva de la actividad laboral, de la antigüedad en el servicio laboral. Este beneficio tiene carácter legal y contractual y es de la responsabilidad absoluta del patrono, solo transferible en caso de sustitución de patrono. La Universidad incumple permanentemente con esta obligación laboral y, en la práctica, obstruye el concepto y proceder de esta prestación laboral al no reconocer, por ejemplo, la totalidad de la antigüedad en el servicio público, limitándola solo al tiempo de servicio en la Universidad. Por otra parte, la Universidad actúa indebidamente al separar de manera equívoca capital e intereses, pagados en momentos distintos, sin indexación salarial, lo cual afecta el patrimonio económico del trabajador.

Las cláusulas contractuales que refieren a prestaciones sociales, intereses sobre prestaciones sociales y adelanto de prestaciones sociales, son violadas abiertamente por la entidad patronal. Al trabajador puede sobrevenirle la muerte en espera que el patrono calcule y cancele las prestaciones sociales que le corresponde.

III. DEL DERECHO

A. Carácter patronal de la Universidad.

La Universidad, según la CRBV, la Ley de Universidades y la jurisprudencia es un instituto público de carácter corporativo. Goza de autonomía académica, administrativa y organizativa y con tal carácter es empleadora, patrona, de su personal docente y de investigación, personal sometido a relaciones laborales de subordinación y dependencia.

Sobre el tipo de institución pública que es la Universidad se ha debatido bastante en Venezuela. Interesa destacar la jurisprudencia de la jurisdicción contenciosa administrativa, la cual permite tener claridad sobre la Universidad y su carácter autónomo.

“Las Universidades de acuerdo a la doctrina son Corporaciones de Derecho Público, dotadas de personalidad jurídica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil, y poseedoras de patrimonio propio; que tienen un objetivo específico y particular, en el sentido de constituir, como lo define el artículo 1 de la Ley de Universidades, fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre. Además, están dotadas de autonomía entendiéndose por tal característica el contenido de un concepto jurídico político, mediante el cual se le otorga al ente dotado de ella la facultad para darse su propia Ley; en otros términos, pueden éstos establecimientos crear preceptos obligatorios



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

de derecho objetivo, con un ámbito personal de validez y aplicación limitadas a los sujetos que se encuentran bajo su autoridad” (Magistrado: Pedro Miguel Reyes. Exp.82-2577. S. 24-05-84. Carmen Sáez de Córdova Vs Universidad Central de Venezuela. Jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. Años 1977-1992).

“La **AUTONOMÍA UNIVERSITARIA** en Venezuela es una figura jurídica organizativa derivada de la Ley. Es una materia típica de organización con una secundaria descentralizadora o desconcentrada, según los casos, que ha adoptado el Estado Venezolano para las Universidades. De acuerdo al profesor Antonio Moles Caubet- a quien seguimos en esta consideración- se parte de un concepto abstracto cuya determinación, únicamente puede hacerse enumerando las distintas clases de autonomía que concretamente contiene. De acuerdo a la Ley de Universidades en Venezuela son autónomas y disponen de **autonomía organizativa** en virtud de la cual pueden dictar sus normas internas, y consiste “en la capacidad de crear preceptos de Derecho Objetivo, válidos en el conjunto del ordenamiento jurídico del Estado”, de carácter sublegal y en las materias determinadas por la Ley; **autonomía académica**: la referente al régimen de la enseñanza e investigación, es una especie de autonomía preeminente que, en cierta manera condiciona todas las demás; **autonomía administrativa** por medio de la cual puede elegir y nombrar a las autoridades y designar un personal docente, de investigación y administrativo; y por último **autonomía económica y financiera**, por medio de la cual organiza y administra su patrimonio” (Magistrado: Vinicio Bracho Vera. Exp.79-537. S. 20-12-79. Miguel. Vs. Consejo Nacional de Universidades. Jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. Años 1977-1992).

La jurisprudencia transcrita no deja duda alguna sobre el significado de la autonomía universitaria y sobre el carácter patronal de la Universidad autónoma venezolana. En virtud de dicha autonomía, en especial, la administrativa, la Universidad designa, nombra, a los miembros del personal docente y de investigación y establece por la vía reglamentaria, el régimen de ingreso, ubicación y ascenso del profesorado, su régimen de jubilaciones y pensiones, el régimen disciplinario; y, por la vía de la convención colectiva de trabajo, las condiciones generales de trabajo, que incluye el salario y los beneficios sociales complementarios.

Consecuencia de este carácter autónómico de la Universidad, forzoso es concluir que corresponde a la Universidad responder cabalmente por sus responsabilidades laborales.

B. Violaciones constitucionales

La Universidad, de manera permanente, ignora las disposiciones constitucionales, relacionadas con el trabajo como hecho social.

En atención a los aspectos seleccionados como derechos laborales violados por el patrono, en la enunciación de los hechos, el patrono incumple con las disposiciones constitucionales siguientes:

Artículo 92: “(...) “El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal”



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Artículo 91: “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. (...) El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal...”

Artículo 89. “(...) 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: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos (...). 3. 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. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno”.

Los principios laborales constitucionales constituyen la guía de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores a su servicio. La Universidad, de manera reiterada y sistemática, altera la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, al admitir y aplicar normas impuestas, las cuales carecen de legalidad, para vulnerar derechos y beneficios laborales alcanzados por los miembros del personal docente en instrumentos jurídicos tal es el caso de las Normas de Homologación vigentes y la CCI de las Universidades.

Así, tenemos, por ejemplo, que la aceptación por el patrono, del Instructivo OPSU-ONAPRE, menoscaba los derechos y beneficios laborales de los miembros del personal docente y de investigación, lo que configura una franca violación constitucional que vicia dicho Instructivo de nulidad absoluta.

C. Violaciones legales

Entre las violaciones legales en las que incurre la Universidad-patrono, interesa destacar, además de la violación a la autonomía universitaria, lo referente a los aspectos siguientes: 1. Violación a la noción de salario. 2. Violación a las medidas de seguridad y salud en el trabajo. 3. Violación al régimen legal y contractual de prestaciones sociales laborales. 4.. Violación a la antigüedad en el servicio en la administración pública, estatal, municipal, centralizada o descentralizada.

1. Violación a la noción de salario

El artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), establece, que: “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 materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses”. Y. el artículo 112 de la LOTTT, establece las formas de estipular el salario, a saber: “El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión”. La estipulación del salario en la Universidad es por unidad de tiempo.

Con el ánimo de menoscabar el derecho de los trabajadores la Universidad adopta varios tipos de salario: salario mínimo, salario normal, salario básico, salario legal y los aplica a diferentes conceptos y beneficios laborales. Así tenemos que el salario normal o, también básico, es el que corresponde al profesor de



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

acuerdo a su tiempo de dedicación y categoría académica, el mismo que debe aplicarse para todos los beneficios laborales; pero, no es así, para cada beneficio laboral se aplica un tipo de salario distinto.

2. Violación a las medidas de seguridad y salud en el trabajo

Responsabilidad objetiva del patrono o patrona. Artículo 43 de la LOTTT. “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.”

En la Universidad venezolana no existe un sector más indefenso y desprotegido en materia de seguridad y salud laboral que el profesor universitario. La Universidad se caracteriza por obviar toda disposición legal y reglamentaria relacionada con seguridad y salud laboral. Las condiciones generales de trabajo, en todos sus aspectos, violan las más elementales normas de seguridad y salud laboral.

3. Pago oportuno y completo de las prestaciones sociales laborales.

El régimen de prestaciones sociales laborales de los miembros del personal docente y de investigación es de origen legal y convencional. La Universidad ignora por completo dicho régimen y se ha desentendido de su obligación legal y contractual para convertirse en una simple y deficiente instancia de trámite. Los profesores universitarios tardan años sin cobrar las prestaciones sociales laborales y cuando lo logran se encuentran con la sorpresa que las mismas han sido pulverizadas por la inflación y por medidas económicas del gobierno nacional, Necesario es pagar oportunamente la unidad de las prestaciones sociales laborales, la cual integra dos conceptos inseparables: capital más intereses y, en caso de mora en el pago, intereses moratorios e indexación salarial.

4. Tiempo de servicio en el sector público.

En interpretación equivocada y errónea de la Universidad en cuanto a la forma de calcular el tiempo de servicio en el sector público, para todos los efectos, la Universidad obvia el contenido normativo del artículo 6° de la LOTTT, el cual establece en su parte final, que: “El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.”

D. Violaciones convencionales

La convención colectiva laboral es un logro de los trabajadores para equilibrar la relación laboral entre patronos y trabajadores. En el sector universitario ha sido una conquista de vieja data que permitió alcanzar beneficios importantes a los miembros del personal docente y de investigación. La convención o contratación colectiva es ley entre las partes; pero, esta ley ha venido siendo violada por la parte patronal al desconocer reivindicaciones laborales incorporadas en la convención laboral y en instrumentos



apuz

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

externos a ella, tal es el caso de las Normas de Homologación, en un principio, y en la Convención Colectiva Única, posteriormente, instrumentos que no derogan la convención colectiva interna, al contrario, la reconocen, respetan e incorporan, para crear un cuerpo normativo convencional favorable al trabajador, el cual se ve menoscabado por la aceptación de medidas arbitrarias, como el Instructivo OPSU-ONAPRE, que desconoce derechos adquiridos y altera la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales de los miembros del personal docente y de investigación de la Universidad.

IV. PETITORIO

1. Que la Universidad asuma plenamente su condición de empleadora de los miembros del personal docente y de investigación y ejerza efectivamente el carácter autonómico de la Institución.
2. Que la Universidad cumpla cabalmente con el pago de los salarios normales según tiempo de dedicación y categoría académica del profesor, establecidos en las tablas de origen contractual (CCI-CCU).
3. Que el salario normal, según tiempo de dedicación y categoría académica, se constituya en la base de cálculo para todos los beneficios sociales.
4. Que la Universidad restituya a la brevedad posible los aportes para el cuidado integral de la salud, el examen médico integral, medicinas, prótesis y los aportes federativos para la previsión social del profesor y su grupo familiar. Estos aportes presupuestarios deben ser enterados oportunamente a los institutos de previsión social o sus equivalentes.
5. Que la Universidad garantice plenamente las condiciones de trabajo para que la actividad docente y de investigación se desarrolle en ambientes seguros y saludables.
6. Que la Universidad restituya, a la brevedad posible, los aportes federativos y profesoraes que corresponden a sus Organizaciones gremiales y otros Organismos, como Cajas de Ahorro y Fondos de Jubilaciones y Pensiones, garantizando su entrega oportuna.
7. Que la Universidad ajuste periódicamente el monto de las jubilaciones y pensiones según el Índice de Precios al Consumidor (IPC), de manera que su valor sea constante, sin pérdida del poder adquisitivo.
8. Que la Universidad pague puntual, oportuna e integralmente las prestaciones sociales laborales al término de la relación laboral por cualquier causa, que el retraso en su pago genere intereses de mora e indexación salarial.

Dra. Molly González

Presidente



ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (APUZ)

Tel: (0261) 7496426 - 7491803

Circunvalación 2, Casa del Profesor, Ciudad Universitaria, Maracaibo 4005 - Estado Zulia

Email: secretariaapuz@gmail.com Twitter: @luzapuz Instagram y Facebook: luzapuz