



Comentarios a la primera convención colectiva única de los trabajadores universitarios 2013-2014*

Francisco Javier Marín Boscán

Profesor de Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal del Trabajo. Investigador adscrito al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA). Universidad del Zulia.
E-mail: fjmarinb@yahoo.es

La Primera Convención Colectiva Única de los Trabajadores Universitarios fue homologada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (G.O. No. 40.203 de fecha 9/7/2013), una vez tramitada mediante el procedimiento de la Reunión Normativa Laboral (RNL), previa convocatoria de ese despacho (G.O. No. 40167 de fecha 15/05/2013), a solicitud de organizaciones del sector.

Tal Convención fue celebrada para regir en el lapso 2013-2014, por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria con las siguientes organizaciones: Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FETRAUVE), Federación Nacional de Sindicatos de Profesores de la Educación Superior (FENASINPRES), Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de las

Universidades de Venezuela (FENASTRAUV), Federación Nacional de Sindicatos Obreros de la Educación Superior de Venezuela (FENASOESV), sindicatos federados y no federados, como asociación de profesores invitada, la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO-Sucre), y sindicatos adherentes.

La nombrada Convención consta de 110 cláusulas distribuidas en diez capítulos, que comprenden los aspectos siguientes: I. Definiciones; II. Participación de los Trabajadores en la Transformación Universitaria; III. Condiciones de Trabajo; IV. Régimen de Administración de Personal; V. Salud y Previsión Social; VI. Otras Garantías Sociales para garantizar (sic) el vivir bien de los Trabajadores Universitarios; VII. Jubilados, Pensionados y Sobrevivientes; VIII. Tabla de

* El texto completo de la Convención se encuentra disponible en: http://www.mppeu.gob.ve/web/uploads/documentos/documentosVarios/convencion_unica.pdf

Salarios y Beneficios Socioeconómicos; IX. Organizaciones Sindicales; y X. Disposiciones Finales.

Este documento ha resultado controversial, ya que fue negociado, aprobado y se comenzó a ejecutar en el marco de un conflicto a nivel de las Universidades Nacionales, sin generarse solución en un primer momento.

Una Comisión de la que fuimos parte, designada por la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ)¹ para el estudio de la propuesta de esta normativa, emitió dos (2) informes en los cuales se formularon observaciones y recomendaciones, algunas de estas acogidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, previo al inicio de la negociación formal.

Cuando comenzó el trabajo en la Comisión, lo propuesto se asemejaba a los llamados “contratos colectivos de protección patronal”, frecuentes en México, y tan cuestionados por los organismos internacionales laborales. Por ninguna parte figuraba la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FA-PUV) entre las organizaciones, ni había referencia a las Normas de Homologación (instrumento que desde 1982 rige los ajustes salariales y beneficios adicionales de los miembros del personal docente y de investigación de las universidades nacionales). Por otra parte, se planteaba una orientación ideológica con base a “valores humanos socialistas”² en el Capítulo II sobre “Cláusulas para la Transforma-

1 Comisión conformada por los profesores: Flor Villalobos (Coordinadora), Álvaro Soto, Elida Aponte, Francisco Marín Gutiérrez y el suscrito.

2 CLÁUSULA 6 “DESARROLLO DE VALORES HUMANOS SOCIALISTAS. El empleador y las federaciones convienen en aunar esfuerzos para promover y sensibilizar a los trabajadores universitarios en la toma de conciencia y desarrollo de los valores humanos que constituyen el poder moral en estas instituciones de educación universitaria. El empleador y las federaciones se comprometen a poner en práctica actividades de divulgación de los valores humanos universales e institucionales, de los principios de la justicia social, ética, superación, austeridad, probidad y excelencia, valores morales y ética socialista, en pro de la consolidación y desarrollo del proceso educativo en las instituciones de educación universitaria oficiales y en su praxis de trabajo diario, de acuerdo a lo enmarcado en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador fortalecerá y concederá los recursos económicos necesarios para que los trabajadores universitarios intervengan en eventos e intercambios estatales, nacionales e internacionales. De igual manera, realizará los convenios con instituciones de educación en valores humanos para planificar y ejecutar estrategias que contribuyan a la formación del ser humano nuevo y del trabajador universitario que requieren las instituciones de educación universitaria” (Proyecto)

ción Universitaria”; en la Convención aprobada aquello fue sustituido por una concepción más amplia, que enuncia los “Compromisos con los principios rectores de la Educación Universitaria”³, en términos ahora “flexibilizados” y distinguido como Capítulo II “De la Participación de los Trabajadores en la Transformación de la Educación Universitaria”.

En este sentido, la Comisión designada por APUZ expuso en sus informes, que lo referido a “Transformación Universitaria” debía ser eliminado, puesto que no es materia de una convención colectiva, y está en contravención con la Constitución Nacional y la vigente Ley de Universidades, en

cuanto a autonomía se refiere. En el indicado Capítulo la aprobada Convención, si bien mantiene el nombrado propósito de la “Transformación Universitaria”, suprimió el elemento ideológico que impregnaba las propuestas iniciales, y además, lo relacionado a: contraloría social⁴, solidaridad social⁵, y el llamado “trabajo voluntario” para la participación y apoyo en las misiones sociales, este último fue reemplazado por la constitución de “brigadas de trabajadores contra la especulación y el acaparamiento”⁶

En todo caso, aclaramos, si bien es la Primera Convención Única para todos los Trabajadores Universitarios,

- 3 CLÁUSULA No 2: “COMPROMISOS CON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. Las partes reafirman su compromiso con el carácter público de la educación universitaria y sus funciones esenciales de formación integral del pueblo venezolano, de creación, difusión y apropiación social del conocimiento, en función de la soberanía nacional, la vida plena de los seres humanos, el desarrollo económico y social, la valoración de la diversidad cultural y natural, la valoración y conservación del patrimonio de la humanidad, la construcción de una sociedad caracterizada por la igualdad sustantiva, la libertad, la solidaridad, la paz y el equilibrio con la naturaleza. Igualmente, reafirman su compromiso con los principios rectores de la educación universitaria, contenidos en la Ley Orgánica de Educación: calidad e innovación, ejercicio del pensamiento crítico y reflexivo, inclusión, pertinencia, formación integral, formación a lo largo de toda la vida, autonomía, articulación y cooperación internacional, democracia participativa y protagónica, libertad, solidaridad, universalidad, eficiencia, justicia social, respeto a los derechos humanos y bioética. En este sentido, se conviene en impulsar con alta prioridad las actividades de formación, difusión y discusión dirigidas al conocimiento y práctica de estos valores y principios” (Convención aprobada).
- 4 Las Instituciones de Educación Universitaria Oficiales cuentan con Contralorías Internas que reportan a los órganos contralores nacionales.
- 5 Estaba previsto el aporte mensual “voluntario e individual del trabajador universitario” a la Fundación de Solidaridad con los Pueblos (Cláusula 8, Proyecto CCU).
- 6 Pareciera que el apoyo al INDEPABIS que se establece en la Cláusula No. 10, persigue ayudar a solventar la falta de eficiencia de este organismo, para como si fueran pocas, ampliar las tareas de los trabajadores universitarios.

ya el Personal Administrativo, el Personal Obrero y el Personal Docente y de Investigación al servicio de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, contaba (por separado) con Convenciones Colectivas Únicas. En este sentido, faltaba reunir a todo el personal universitario en una Convención, comprendiendo al Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales.

Debemos reconocer las bondades de la Reunión Normativa Laboral (RNL), como instrumento o mecanismo de derecho colectivo, para negociar por rama de actividad, en este caso, el sector universitario, a manera de homologar o uniformar condiciones de trabajo entre las diferentes instituciones de este nivel educativo (Institutos, Colegios y Universidades Nacionales). Esto lo conocemos, ya que hace algo más de tres lustros, tuvimos la oportunidad de abordarlo en nuestro trabajo de grado de Maestría⁷.

El detalle es que el reunir a todo el personal universitario nacional en una sola Convención, en las circunstancias actuales, parece haber atendido más al interés del Ejecutivo, de lograr el “control” deseado, pues por la vía democrática universitaria, no han conseguido acceder a los cargos de au-

toridad, las personas afines políticamente al Gobierno de turno.

El propósito debería ser mejorar la calidad de vida y elevar la dignidad del trabajador universitario, en aras de una mejor enseñanza, ya que la finalidad ha de ser educar para transformar el país⁸, en lugar de transformar para educar como se pretende.

Es importante destacar que en el trámite de la RNL hubo una falla de inicio en la convocatoria hecha por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, ya que hace constar que la organizaciones solicitantes son las más representativas (requisito del Art. 454 LOTTT), cuando se conoce que es FAPUV y no FENASINPRES, la Federación que representa a la mayoría de los miembros del personal docente y de investigación. Se observa que la vinculación directa en el trámite de la RNL en cuestión, fue sólo de la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO-Sucre), como organización invitada.

En el fondo se ha pretendido legislar para las universidades, a falta de otras vías, y asumir que con el aumento de beneficios económicos y sociales⁹ se pueda soslayar el resguardo de la autonomía universitaria y la efectiva

7 “La Reunión Normativa Laboral como Instrumento para Armonizar las Relaciones Laborales en el Sector Público Venezolano”. Programa en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia. Maracaibo. 1996.

8 En este sentido la orientación del libro: “Educación para Transformar el País”, Luis Ugalde y otros. Caracas. Publicaciones UCAB. 2012.

9 Estas mejoras no permiten recuperar la depreciación de los salarios en el sector, como plantean las Normas de Homologación.

garantía de la libertad sindical. En cuanto a esto último, se promueve la constitución de una Federación Única de Trabajadores Universitarios, lo que es contrario a la pluralidad sindical que orienta a la legislación en nuestro país (ver cláusula correspondiente)¹⁰.

Por otra parte, se contempla un trato diferenciado entre el personal activo y el personal jubilado, lo que se traduce en una regresividad en relación a la situación de los segundos, así como un “castigo al mérito”, como afirma el experto Absalón Méndez, ya que se define un incremento salarial mayor para las categorías inferiores, particularmente en el caso del personal docente y de investigación.

Finalmente, es oportuno y acorde con este asunto, el llamado que el Co-

mité de Libertad Sindical de la OIT ha hecho al Gobierno de Venezuela, en cuanto al respeto de los principios de consulta y diálogo social, esto a raíz de la queja formulada por la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV), respecto a la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), sin consulta con las organizaciones representativas y con contenidos que violan los convenios en materia de libertad sindical y negociación colectiva¹¹.

Frente a circunstancias como las descritas, y otros factores que definen precariedad en la calidad de vida en nuestro país, pareciera que el nivel de desarrollo humano alto en el que califica Venezuela (Informe PNUD, 2013)¹², queda para las cifras oficiales.

- 10 **CLÁUSULA No. 100: “UNIDAD DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.** “Las federaciones y los sindicatos se comprometen en convocar, durante el primer semestre posterior a la homologación de la presente Convención Colectiva Única, un Congreso Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Universitarios con el objeto de constituir la Federación Única de Trabajadoras y Trabajadores Universitarios, así como propiciar la integración de los sindicatos de base conforme al ordenamiento legal. El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria apoyará, de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria, la realización de este Congreso” (Convención Aprobada).
- 11 Informe Provisional No. 368, Junio 2013, Caso No. 2968 República Bolivariana de Venezuela. Fecha de presentación de la queja: 24-05-2012-Activo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_216619.pdf
- 12 Informe disponible en: <http://hdr.undp.org/hdr4press/press/report/spanish.html>