

Relaciones laborales de los académicos: Caso Universidad del Zulia

Recibido: 18/02/2009 • Revisado: 05/03/2009

Aceptado: 20/03/2008

Pereira de Homes, Lilia*; Pereira Burgos, Morela**
Suárez Amaya, Wendolin***; Díaz Nava, María Gabriela****

Resumen >>

El presente trabajo tiene como objetivo explorar las relaciones laborales del personal docente y de investigación de la Universidad del Zulia (LUZ), las cuales están marcadas fundamentalmente por las regulaciones contenidas en la Ley de Universidades, Reglamento del Personal Docente y de Investigación, acta convenio y acuerdos federativos. La metodología utilizada consistió en la revisión documental del marco normativo y de bibliografía especializada en la temática; además, se efectuaron entrevistas a miembros de la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ), delegados de las facultades y presidenta de la Federación de Asociaciones de los Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), períodos 2005-2007/2008-2010. Los resultados evidencian que los académicos de LUZ, al igual que los de otras universidades autónomas del país, constituyen un grupo social heterogéneo y atípico del mercado de trabajo en general, con alto grado de participación en la discusión de sus beneficios sociales y salariales, así como también en los contenidos de sus actividades de docencia, investigación y extensión. Se concluye que este grupo se encuentra mal pagado y escasamente valorado. Sus relaciones laborales se han visto caracterizadas por una lucha constante con el Estado en la búsqueda de mejoras en sus condiciones socioeconómicas, las cuales han desmejorado progresivamente, al tiempo que se les exige mayor dedicación y productividad en las actividades académicas.

Palabras clave: relaciones laborales, Universidad del Zulia, académicos, Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia

Abstract >>

Academics labor relations: University of Zulia Case

The following paper aims to explore the labor relations of academic teachers and research staff of the University of Zulia (LUZ) which are deeply influenced by regulations included in the University Act, Regimentation of teaching and research staff, covenant act and federal agreement. The methodology consisted of documentary review of the regulatory framework and the reference specialized on the subject; in addition, interviews were conducted to the members of the Association of Professors of the University of Zulia (APUZ), delegates of the faculties, and president of the Federation Association of University Professors of Venezuela (FAPUV) in the 2005-2007/2008-2010 periods. The results indicate that the faculty of LUZ as well as other faculties of autonomous universities of the country comprises a social heterogeneous group and unusual labor market in general, with high participation in the discussion of their social benefits and salaries, and also in the contents of their teaching activities, research and extension. We conclude that this group is poorly paid and scantily valued. Their relations have been characterized by a constant struggle with the State by seeking improvements in their socio-economic conditions, which have deteriorated progressively, while being required more work and productivity in academic activities.

Key words: Labor relations, University of Zulia, Academics, Association of Professors of the University of Zulia.

* Doctora en Ciencias, Mención Gerencia. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa (CEE). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). Universidad del Zulia (LUZ). Acreditada en el Programa de Promoción del Investigador. E-mail: lpereira14@yahoo.es

** MgSc en Gerencia de Empresas, Mención Servicios Administrativos. Profesora e Investigadora del CEE en FCES/LUZ. Cursante del doctorado en Ciencias Sociales de FCES/LUZ. Acreditada en el Programa de Promoción del Investigador. E-mail: atillero@cantv.net

*** MgSc en Gerencia Pública. Profesora e Investigadora del CEE. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). Universidad del Zulia (LUZ). Acreditada en el Programa de Promoción del Investigador. E-mail: wendolinsa@yahoo.com

**** Lic. en Administración. Auxiliar de Investigación del CEE. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). Universidad del Zulia (LUZ). E-mail: gabydn80@yahoo.es

1. Introducción

Las relaciones de trabajo representan el medio de interacciones entre trabajadores y empleadores marcadas por regulaciones de diversa índole tendentes a proteger los intereses de los involucrados. De acuerdo con Lucena (2004) estas relaciones tienen como objeto central el tema de las regulaciones para que las partes convivan en el espacio productivo donde se obtiene para los primeros un salario y para los segundos una renta. Para Dombois y Pries (2000) pueden interpretarse como un sistema de acción y de negociación de diferentes actores que configuran y definen sus relaciones de intercambio según reglas, principios, normas y procedimientos instaurados y que son estables en la medida en que se confirman permanentemente las interacciones.

Adicionalmente, Coller (1997) sostiene que la relación laboral es de naturaleza contradictoria, y esta característica moldea las interacciones que se producen en los centros de trabajo. Los actores pueden estar en conflicto, pero para que el sistema funcione se requiere un mínimo de consentimiento, es decir, se produce una doble tensión que presiona hacia el conflicto y la cooperación al mismo tiempo.

En el caso de los académicos, las relaciones de trabajo constituyen un factor muy importante para la interrelación entre el Estado (empleador) y los académicos (empleados), porque a través de ellas se regula el empleo y aspectos de interés para ambas partes. Los mecanismos logrados para regular el trabajo académico han sido, por una parte, los convenios colectivos, acuerdos federativos, reglamento del personal docente y de investigación y, por otra parte, la Ley del Trabajo. Estas relaciones se desarrollan fundamentalmente entre el Estado y la FAPUV,

representante legítimo del personal docente y de investigación. La misión esencial de esta Federación es la discusión y negociación para concluir en acuerdos más o menos satisfactorios para las partes. Agrupa a las asociaciones de profesores de cada universidad autónoma, las cuales a su vez tratan asuntos relacionados con el citado personal y específicamente con la interpretación del régimen general de las condiciones de trabajo del profesorado. En este sentido, el objetivo del trabajo es explorar las relaciones laborales del personal docente y de investigación de la Universidad del Zulia (LUZ). La metodología utilizada consistió en la revisión documental del marco normativo y de bibliografía especializada en la temática; además, se efectuaron entrevistas a miembros de la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ), delegados de las facultades y presidenta de la Federación de Asociaciones de los Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), períodos 2005-2007/2008-2010. Para ello la investigación se estructuró en un conjunto de apartados en los cuales se realiza una caracterización del grupo de trabajo, se plantean los factores que han configurado el desarrollo de la relación de trabajo, se exponen los mecanismos legales que formalizan los acuerdos establecidos entre las partes y, finalmente, se presenta la opinión de los académicos respecto a tal relación.

2. Los académicos

En el ámbito universitario latinoamericano el trabajo académico, en las últimas décadas, ha experimentado transformaciones en un contexto de cambios en el mundo del trabajo influenciado por el desarrollo del conocimiento, la preeminencia que ha adquirido la investigación, las innovaciones científicas y tecnológicas,

la necesidad del trabajo transdisciplinario, la aparición de nuevas áreas del conocimiento y la creciente demanda estudiantil, entre otros factores. En tal sentido, destaca Brunner (1985) el surgimiento de una nueva división social del trabajo intelectual como resultado de la etapa modernizadora de la educación superior caracterizada por la aparición de la profesión académica, la burocratización, la masificación y la politización de la universidad, lo que denomina mercado académico.

Ese mercado lo conforma un grupo heterogéneo de profesionales a quienes se les llama profesionales del conocimiento. Tal heterogeneidad para Aguilar (2002) es producto de la diversidad de perfiles y condiciones, pero que tienen dos rasgos que tienden a unificarlos: a) la prestigiosa tarea de certificar los conocimientos de otros profesionales y b) el hecho de compartir el conocimiento como materia prima de su trabajo.

Por ello, los académicos constituyen un grupo social particular del mercado de trabajo en general, cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas fundamentalmente por normativas específicas para las instituciones de educación superior; la universidad se convierte así, en el patrono de un número significativo de académicos, quienes a través de sus gremios solicitan reivindicaciones de carácter político, económico y social, dando lugar a una relación más dinámica entre la universidad, el Estado y la sociedad.

La cohesión lograda a partir de la consolidación de los gremios lleva al surgimiento y desarrollo de los profesionales del conocimiento, quienes

a pesar de su heterogeneidad comparten intereses, prácticas y aspectos simbólicos constituyentes de una cultura académica. Para Clark (1983) esta cultura presenta una diferenciación que implica no sólo identificar la división del trabajo académico en sus contextos operativos, sino también examinar los valores y las bases del poder académico. La cultura académica está inserta en la cultura institucional, conformada por normas, procedimientos, símbolos, creencias, mitos, valores y prácticas que determinan la actuación de los académicos, al tiempo que esa actuación influye en la cultura institucional.

Ahora bien, en el caso venezolano los académicos constituyen un grupo con características similares a las descritas anteriormente. Sin embargo, en lo que respecta a la organización del trabajo sólo se ha logrado introducir a partir del proceso democratizador (1958) un perfil de la profesión académica previsto en la Ley de Universidades de 1959 y modificada en 1970¹, donde se establece que los miembros del personal docente y de investigación son los responsables de la enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes. Entendiéndose entonces que la misión de la universidad: docencia, investigación y extensión descansa en el trabajo académico de ese personal.

Cabe destacar que en un intento de dar organicidad a ese trabajo, el Estado formuló desde la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) en el 2001 el proyecto de creación de la carrera académica en Venezuela, la cual define como “un camino que seguirá el

¹ La Ley de Universidades (1970) establece que para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere: Poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función; haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire a enseñar; y llenar los demás requisitos establecidos en la presente Ley y los reglamentos (Artículo 85).

profesor para el ingreso, permanencia, ascenso, egreso y reingreso a la universidad. Estará vigente durante el tiempo total de actividad del profesor en la universidad y durará hasta que el profesor se jubile de la institución”. Para Parra (2003, p. 98) se trata de sistematizar lo que los profesores hacen y remunerarlos de acuerdo a eso que hacen.

La primera fase de ese programa se iniciaría en el 2002, sin embargo hasta los actuales momentos no se ha cristalizado, lo cual pudiera explicarse por la falta de apoyo de algunos actores tomadores de decisiones en el seno de las universidades e instancias gubernamentales, aunado al hecho de que el Director de la OPSU para entonces y proponente del proyecto de carrera académica saliera de ese organismo. Plantea Aguilar (1993) la existencia de tres elementos en el comportamiento de quienes implementan una política, que pueden afectar su capacidad y buena voluntad para ejecutarla: conocimiento (comprensión, discernimiento) de la política; orientación de la respuesta a la misma (aceptación, neutralidad, rechazo) y la intensidad de su respuesta.

A lo anterior se adicionan las limitaciones de algunos factores esenciales para su puesta en marcha, entre las que destacan financiamiento dirigido al fortalecimiento de la investigación, carencia de programas de postgrados en las diversas áreas del conocimiento, y la sistematización de la formación y actualización de los académicos; aspectos relevantes para el ingreso, promoción y permanencia de los profesores universitarios en su carrera académica. Como consecuencia, la carrera académica quedó en etapa de formulación y su puesta en marcha está sujeta al impulso que la OPSU le imprima y al apoyo que los académicos brinden a la concreción de esa propuesta. En la

actualidad se desconoce en las universidades nacionales la existencia de otras alternativas que apunten en esta dirección.

En síntesis, los académicos conforman un tipo especial de profesión muy heterogénea con un alto grado de participación en la discusión de sus beneficios sociales y salariales, así como también en los contenidos de sus actividades de docencia, investigación y extensión; es decir, son actores activos del proceso de negociación colectiva amparados por la autonomía universitaria que les confiere características propias o no estandarizadas. En la relación de trabajo destacan, por un lado como actores principales, el Gobierno (empleador), y el gremio (representante legítimo de los intereses socio-económicos de los asociados), y por otro, los factores que determinan la relación en sí misma.

3. Factores influyentes en la conformación de las relaciones del trabajo académico

En el contexto venezolano han existido a lo largo de su historia diversas variables de índole política, social, económica y cultural que influyeron en la conformación de un proceso modernizador del país propuesto en 1936, el cual permaneció latente, entre avances y retrocesos, durante el período 1948-1958 por no existir el consenso necesario de las distintas fuerzas sociales para hacerlo viable. Es así como a partir del 58 se da el proceso de democratización de la educación y las universidades asumen un nuevo rumbo dirigido a la formación de profesionales que el país necesitaba para dar respuesta al modelo político y económico que se instauraba. Se decreta la Ley de Universidades constituyéndose en uno de los principales instrumentos normativos que permitió

establecer los lineamientos generales para la organización de la fuerza laboral universitaria. Basado en los principios de la autonomía, la gratuidad y el cogobierno contemplados en la referida ley, permitió la sustitución de la Iglesia como eje ético, y la de la teología, como principio orientador del conocimiento, por el Estado y el saber científico, y el cambio de los catedráticos por los profesores universitarios.

Es así como desde finales de la década de los cincuenta y hasta los primeros años de la década de los ochenta, el Estado estuvo en capacidad de mantener el funcionamiento de las universidades dada la bonanza económica producto de los ingresos por la explotación petrolera, en una relación de acuerdo con Lovera (2001) de benevolencia caracterizada por el otorgamiento de presupuestos incrementales, con escaso control y sin rendición de cuentas.

En este contexto, la matrícula universitaria creció desproporcionadamente, dando como resultado la contratación de un significativo número de profesores. El sector laboral universitario para Parra (2000) adquiere un carácter privilegiado en cuanto a la remuneración y los beneficios sociales, lo cual unido a la idea tradicional de la universidad como el espacio para la élite intelectual y cultural del país, otorgaba un alto prestigio a la condición de ser miembro social de esta comunidad.

No obstante, una vez que la situación económica hizo crisis en 1983 producto de la devaluación de la moneda, el Estado se vio restringido para cubrir la demanda de mayor presupuesto por parte de las instituciones. Este hecho marca el hito histórico del deterioro de las condiciones económicas del país, las cuales inevitablemente repercuten en las relaciones de trabajo afectadas por el salario real de los académicos y, por ende, en su calidad de vida.

Las limitaciones presupuestarias han ocasionado un deterioro en las condiciones socio-económicas del personal docente, quienes para Ander-Egg (1999) constituyen un segmento laboral mal pagado y carente de reconocimiento social. Todo parece indicar que esta situación continúa vigente, si se considera el detrimento del salario real y las condiciones de trabajo, cuestión que no ha podido ser revertida por el Estado a pesar de la presión que han ejercido los gremios, autores principales en las relaciones laborales del personal docente y de investigación y quienes dirigen sus mayores esfuerzos al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de sus agremiados.

En medio de limitaciones presupuestarias y de conflictividad entre el gobierno y las universidades, las relaciones de trabajo constituyen un factor muy importante, ya que a través de ellas se regula el empleo y diversos aspectos de interés para ambas partes. Los mecanismos logrados para regular el trabajo académico han sido por una parte los convenios colectivos, acuerdos federativos, reglamento del personal docente y de investigación en consonancia con la Ley de Universidades y la Ley del Trabajo.

Los principales actores en las relaciones laborales son el Estado y la FAPUV, este último es el representante legítimo del personal docente y de investigación, instancia que ha mantenido una lucha constante dirigida al logro de reivindicaciones económicas y sociales para sus agremiados. Según Parra (2000), la mayor parte de los esfuerzos se centran en la realización de gestiones y reclamos en búsqueda del cumplimiento por parte del gobierno o de las propias instituciones universitarias del pago de salarios y deudas en las cuales han incurrido estos organismos por desacuerdos entre los gremios de docentes y el gobierno nacional.

En este sentido, sostiene Coller (1997) que la relación laboral es de naturaleza contradictoria, y esta característica moldea las interacciones que se producen en los centros de trabajo. Los actores pueden estar en conflicto, pero para que el sistema funcione se requiere un mínimo de consentimiento, es decir, se produce una doble tensión que presiona hacia el conflicto y la cooperación al mismo tiempo.

Ahora bien, uno de los elementos que ha permitido distender las tensiones en las relaciones de trabajo de los académicos lo constituye la aprobación en 1990 de las Normas de Homologación impuestas por el gobierno del Dr. Luis Herrera Campins y ratificadas por el Tribunal Superior de la República de Venezuela. Tales normas contemplan que los profesores del sector público disfrutaran de la misma remuneración por categoría y dedicación. Cada institución pública puede establecer convenios con su personal para ofrecer remuneraciones adicionales al salario homologado, práctica que también tiende a ser homologada con muy escasas diferencias entre sí por las distintas instituciones (Parra, 2000).

Una de las políticas que rompe con la homologación salarial es la creación del Programa de Promoción del Investigador (PPI) por el Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT) en 1990, siendo su propósito fundamental fomentar la investigación en el país, y a la vez constituye un incentivo económico y un reconocimiento a la actividad académica. Adicionalmente, es un símbolo de prestigio académico que reconoce el esfuerzo intelectual de los generadores de saberes en Venezuela.

Este programa ha sido criticado por unos y elogiado por otros, pero en todo caso, es un

proceso en construcción que ponderará cada día más la labor productiva de sus miembros. Es así como se produce la heterologación salarial que mide el desempeño individual y por supuesto crea una brecha entre quienes asumen la investigación como pilar fundamental de la academia y quienes no, realidad que apunta a una diferenciación salarial y de prestigio académico.

En suma, han existido múltiples factores que han incidido en las relaciones de trabajo de los académicos entre los que destacan, la conformación del marco normativo, los contratos colectivos y acuerdos federativos para el logro de beneficios socioeconómicos.

4. Marco regulatorio de las relaciones de trabajo: académicos de LUZ

Las relaciones de trabajo del personal docente y de investigación en las universidades nacionales venezolanas están reguladas fundamentalmente por la Ley de Universidades de 1958 reformada en 1970, la cual establece los lineamientos generales para el ingreso, nombramiento, clasificación en el escalafón universitario según su categoría y tiempo de dedicación, jubilación, remoción, así como el deber de la universidad de velar por la protección, bienestar y mejoramiento de los beneficios sociales de los académicos y sus familiares (Congreso de la República de Venezuela, 1970, Arts. 84-114). Adicionalmente, cada universidad formula normativas internas para viabilizar las relaciones de trabajo.

Ahora bien, para velar por el cumplimiento de los deberes y derechos de los profesores existen las asociaciones de profesores en las distintas universidades nacionales. Estas

asociaciones de acuerdo con el art. 115 de la Ley de Universidades deben tener aprobación del Consejo Universitario respectivo, razón por la cual en 1960 se aprueba la creación de la APUZ, organización destinada a la lucha gremial del profesorado de LUZ.

Ante la necesidad de sistematizar las relaciones laborales en esta casa de estudios se aprueba en 1968 el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de LUZ como uno de los instrumentos normativos de mayor trascendencia para los académicos, cuyo contenido reafirma lo previsto en la Ley de Universidades.

Cabe destacar que la lucha de la APUZ permitió la firma por parte del CU en 1979 de la Resolución 185, donde se le reconoce como la legítima representante de los miembros del personal docente y de investigación. En la referida resolución se plantean algunas mejoras a las condiciones de trabajo de los académicos, entre las que destacan, la propuesta de reducción de la jornada de trabajo, dotación de recursos instruccionales, reconocimiento de la autoría intelectual, propuesta de promulgación de los estatutos del personal docente y de investigación.

Posteriormente, el CU aprueba la resolución 220 (1982) la cual sirvió de sustento a la redacción del Acta Convenio (1989), entre los logros de esta última destacan, mayor participación de APUZ en el CU y en los Consejos de Facultad, garantía de ingreso a LUZ de los hijos de profesores, exoneración al personal docente y de investigación del pago de inscripción en los estudios de pre y postgrado de LUZ, incremento en el aporte al Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad del Zulia (IPPLUZ) y cancelación de la prima por

antigüedad a los profesores titulares después de la jubilación y/o pensión, mayor participación de APUZ en las comisiones vinculantes con los derechos del profesor y creación de fondos y pensiones. Se logra también la aprobación por parte del CU del Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios.

Con la puesta en vigencia de la referida Acta se avanza en el logro de reivindicaciones de tipo económico y social, tal es el caso del pago de las prestaciones sociales, bono vacacional, bono de fin de año, aporte para asistencia a eventos, vigilancia y orden en las áreas universitarias, dotación de recursos para el desarrollo de las actividades académicas, las cuales están sujetas a disponibilidad presupuestaria y a la capacidad de gestión para que los beneficios sean recibidos oportunamente. Es importante destacar que aun cuando los beneficios estén previstos en el acta convenio y exista la disponibilidad presupuestaria, no hay garantía de que los recursos sean utilizados de acuerdo con lo planificado. En ello juega un papel preponderante las decisiones que tome el sujeto de gestión en función de las prioridades y sobre la base de su accionar ético.

Posteriormente, con la firma de la II Acta Convenio en 1993 se alcanzan otros beneficios, entre los que destacan el pago del fideicomiso de las prestaciones sociales, la inclusión del concepto de salario integral, incremento de los aportes al IPPLUZ, Caja de Ahorro del Profesorado de LUZ (CAPROLUZ) y gastos mortuorios. Cabe destacar que la firma de este convenio no implicó su cabal cumplimiento, por lo que fue necesario que la APUZ impulsara una lucha gremial continua de protestas y marchas por el logro de un presupuesto justo a las universidades que permitiese reivindicar y defender los derechos del profesor universitario.

Es de hacer notar que durante el conflicto universitario en 1997 se paralizaron las actividades (enero-abril) de las universidades nacionales y la lucha gremial activa permitió alcanzar un convenio federativo entre el Consejo Nacional de Universidades (CNU) y la FAPUV, en el cual se aprobó un ajuste salarial del 65%, así como el compromiso de pago de deudas y prestaciones sociales e intereses. Sostienen De Marval, Durán, Fernández, y Martínez (s/f) que a pesar de la firma del II Convenio y de haberse nombrado varias comisiones de trabajo para la discusión de algunas de sus cláusulas, el alto grado de conflictividad que caracterizó la relación Estado-Universidades en los últimos años y la profundización de la crisis presupuestaria de LUZ, no permitieron concretar un acuerdo definitivo sobre esta materia. No obstante, el CU en el 2004 aprueba la modificación del monto de algunas cláusulas (aporte para gastos mortuorios, becas para los hijos excepcionales, seguro de vida y pago pensión de ausencia), ya que las cantidades establecidas para cubrirlas eran insuficientes por el largo tiempo que tenían aprobadas y por los efectos de la inflación acumulada en los últimos diez años.

A pesar de las luchas gremiales, la firma del III Convenio ha quedado en proyecto, y la falta de respuesta sobre el pago de las deudas salariales continúa en medio de un contexto convulsionado desde el punto de vista gremial. Por decreto presidencial 4361 del 2006, se impusieron de manera unilateral las tablas salariales de los universitarios sin ser discutidas con la FAPUV, con otras Federaciones de trabajadores universitarios, ni con el CNU.

En concreto, el caso más común que se presenta es el incumplimiento de los beneficios legítimamente alcanzados, en virtud de la ausencia de disponibilidad presupuestaria para

honrar los compromisos laborales. En los actuales momentos se adeuda el pago de la prima por hogar, el bono de salud para jubilados, los diez días adicionales del bono vacacional, intereses sobre prestaciones sociales, éstas últimas se han acumulado desde 1998 y por tanto constituyen pasivos laborales. La situación que ha prevalecido para cubrir el déficit es la asignación de créditos adicionales a las universidades, que no siempre son aprobados oportunamente.

El gremio (APUZ), sostiene que el gobierno aplica tácticas dilatorias en el reconocimiento de los derechos laborales y en el pago de las deudas que mantiene con los académicos, argumentando no tener recursos. Es así como se mantiene a los académicos en un constante estado de incertidumbre al tiempo que se disminuye su poder adquisitivo y desmejora su calidad de vida. Para el gremio, el gobierno no considera prioritario honrar los créditos laborales del sector universitario a pesar de su importante contribución al desarrollo del conocimiento y por ende del país (APUZ, 2009). Los reclamos y propuestas en los últimos años han estado dirigidos a defender la autonomía universitaria y a la exigencia de una asignación presupuestaria ajustada a la realidad.

5. El gremio opina sobre las relaciones laborales de los académicos

Las relaciones laborales de los profesores universitarios de las universidades autónomas, y por ende los de LUZ, han estado enmarcadas en una constante lucha para aceptar o no las ofertas de los gobiernos de turno en cuanto a los beneficios socio-económicos, al tiempo que ceden parte de sus aspiraciones en búsqueda de lograr acuerdos que medianamente satisfagan sus necesidades.

Para Ramírez de Viloria (2008) actual presidenta de la FAPUV y ex presidenta de la APUZ, la relación del gremio con los diferentes gobiernos siempre ha sido conflictiva porque intentan quebrantar la lucha de los trabajadores, por ejemplo, durante el gobierno de Lusinchi se expulsó del partido Acción Democrática al presidente de la FAPUV por haber defendido los derechos de los profesores; en el gobierno de Herrera Campins se impusieron a la fuerza las normas de homologación y la Corte Suprema le dió rango de Ley. Durante el gobierno de Caldera se pretendió aplicar un paquete económico, el mismo que posteriormente quiso aplicar el gobierno de Chávez, el cual pudo ser rechazado a través de las luchas gremiales.

Destaca que a pesar de las diferencias con los distintos gobiernos y de los conflictos laborales siempre había la oportunidad de discusión para el logro de acuerdos en medio del respeto y del reconocimiento. Ahora bien, la relación del gremio con el gobierno de Chávez Frías ha tenido tres momentos importantes: el primero siendo Ministro de Educación Héctor Navarro y Luis Fuenmayor Toro, Director de la OPSU, la relación fue excelente. Las discusiones se dieron respetando el ajuste salarial convenido; en el segundo momento, con el Ministro de Educación Samuel Moncada (2004) se perdió totalmente la relación con el gremio, al punto que durante toda su gestión se le enviaron cuarenta comunicaciones solicitando audiencia y nunca fueron respondidas, y mucho menos atendidos como gremio. Es así como, a través de una rueda de prensa en el 2006 el Ministro informa la decisión unilateral sobre el ajuste salarial del 34% para los titulares y el 40% para los instructores, decisión que rompe con el esquema de un mayor aumento para los profesores de mayor rango académico. Finalmente, con el Ministro de Educación Superior Luis Acuña desde el 2006

y el profesor Antonio Castejón como Director de la OPSU, mejoró la atención y el diálogo pero no la respuesta a las necesidades gremiales. El problema es la inexistencia de interlocutores válidos, porque estos actores de gestión reciben cordialmente a los representantes del gremio, pero no tienen la potestad de aprobar ningún acuerdo.

En este contexto, Ramírez de Viloria destaca la importancia de que las autoridades de las universidades autónomas nacionales mantengan una estrecha relación no sólo con las asociaciones de profesores de sus respectivas universidades, sino también con la FAPUV por ser la instancia que los agrupa y a partir de la cual se emprenden las luchas por las reivindicaciones tanto económicas como académicas.

Al respecto, señala Marval (2008) ex presidenta de la APUZ que una de las grandes fortalezas que tiene el gremio es la unidad de sus miembros, la cual no ha permitido la creación de asociaciones paralelas como es el caso de algunas asociaciones de empleados y sindicatos de obreros que se han dividido y por lo tanto debilitado. No obstante, enfatiza la necesidad del acompañamiento de la base profesoral para mantener esa fortaleza y poder así hacer frente a las luchas gremiales con el gobierno de turno. En ese orden de ideas sostiene Ramírez (2008) seccional APUZ Humanidades que la lucha gremial no se ha debilitado sino que ha perdido la capacidad de aglutinar los esfuerzos intergremiales.

Por otra parte, coincide con la opinión expresada por Ramírez de Viloria en relación con los aumentos salariales que han tenido los profesores universitarios desde el 2004 hasta el presente, en el sentido de que éstos han sido decretados por el presidente de la república

sin discusión de las normas de homologación; es decir está imponiendo los ajustes salariales sin tomar en cuenta las justas aspiraciones del gremio, situación que ha llevado a la asociación a aceptarlos bajo protesta.

Destaca Sánchez (2008), presidenta de la APUZ en la actualidad, la importancia de la asociación en el logro de reivindicaciones de tipo de económico y social para los agremiados, así como en la formación académica de los profesores y por ello en los últimos años esta asociación ha organizado talleres, foros, seminarios y cursos gratuitos que apuntan en esa dirección.

Señala Manzano (2008), representante de APUZ seccional Odontología, que con los diferentes gobiernos las relaciones laborales de los académicos han sido tensas y los paros han constituido instrumentos legítimos de lucha, pero con el actual gobierno cualquier medida que tome el gremio de realizar paros escalonados, es tipificada como “política” restándole fuerza a este mecanismo de presión, a pesar de ser uno de los instrumentos de lucha más efectivos para lograr las reivindicaciones. También señala la preocupación que siente por la apatía de los profesores para acompañar al gremio en las discusiones de los temas que le competen delegándole a éste la total responsabilidad. Adicionalmente, agrega Quintero (2008) representante de APUZ seccional Veterinaria, que los académicos tienen reservas respecto a la utilización de ciertas estrategias de acciones contundentes, llámese huelga indefinida o acciones de calle, probablemente por el temor de verse afectados laboralmente.

Moreno (2008) representante de APUZ seccional Agronomía, hace hincapié respecto al salario de los profesores, el cual considera

depauperado por la inflación y los incrementos salariales desfasados con ésta. El poder adquisitivo del profesor es muy bajo y hace esfuerzos por mantener las condiciones de vida propias de una clase media. Lo anterior muestra la necesidad que tienen las universidades del otorgamiento por parte del gobierno de un presupuesto justo que permita actualizar los montos de los beneficios logrados en los convenios respectivos. Por otra parte, destaca la pérdida de motivación del profesorado hacia el trabajo académico por la multiplicidad de problemas que lo agobian, entre ellos, el económico. Plantea Ramírez (2008) seccional APUZ Humanidades, la importancia de actualizar algunas cláusulas del convenio colectivo acorde con los niveles de inflación que afecta el poder adquisitivo del docente universitario.

Hernández (2008) representante APUZ seccional Medicina, destaca que uno de los problemas que presenta esta facultad es la relación profesor-alumno, establecida en el acta convenio; tal es el caso de las prácticas clínicas donde la relación ha de ser entre siete a ocho alumnos por profesor y hoy en día es de veinte, lo cual dificulta el normal desenvolvimiento del proceso enseñanza-aprendizaje. Adicionalmente, plantea la desproporción entre el número de profesores que se jubilan anualmente con relación a los que ingresan, situación que se agrava con la tendencia de incorporar mayor número de estudiantes dada la política de inclusión social impulsada por el gobierno. En consecuencia, el proceso de formación del personal docente se ve afectado al no disponer de profesores que puedan suplir la ausencia de otros por el disfrute de beca o año sabático.

El disfrute de los beneficios antes señalados, se ve también afectado en la facultad de Ciencias, ya que de acuerdo con Durán (2008) representante

de APUZ seccional Ciencias, el académico tiene una sobrecarga de actividades docentes a la par de las actividades de investigación, aun cuando el contrato colectivo establece el derecho a la disminución de la carga docente a 6 horas semanales si el profesor desarrolla proyectos de investigación. Lo anterior se debe entre otras razones a la masificación estudiantil, la disminución paulatina de la planta profesoral y la preponderancia que se le ha dado a las actividades docentes sobre la investigación y la extensión.

Por otra parte, enfatiza Durán sobre el desequilibrio existente entre los ingresos que percibe el profesor universitario y los que reciben los egresados de la misma profesión en el mercado laboral, lo que indica una progresiva desvalorización del académico a pesar de su formación, años de experiencia y contribución a la formación de los profesionales que requiere el país.

Considerando los planteamientos anteriores se infiere que las relaciones laborales de los académicos han ido desmejorando progresivamente debido a: presupuestos deficitarios, convenio colectivo desactualizado, condiciones de trabajo y remuneración precarizada, entre otros factores. No obstante, el gremio aún se mantiene cohesionado y de cierto modo fortalecido, realidad que ha contrarrestado la creación de organizaciones paralelas que le restarían fuerza y espacio en las discusiones por mejoras de las condiciones socio-económicas de los académicos.

Consideraciones finales

Los académicos conforman un tipo especial de profesión heterogénea con un alto grado de

participación en la discusión de sus beneficios sociales y salariales, así como también en los contenidos de sus actividades de docencia, investigación y extensión; es decir, son actores activos en una relación de trabajo donde la negociación colectiva constituye el instrumento que permite alcanzar y regular los acuerdos y convenios laborales.

En esta relación de trabajo el gremio es el representante del personal académico ante las autoridades universitarias y el gobierno. Con este último, las relaciones históricamente han sido conflictivas producto de su naturaleza antagónica. Tales conflictos están centrados, generalmente, en el reclamo por el cumplimiento de compromisos alcanzados, lo cual solapa la lucha por mejoras en otros beneficios que la realidad impone al quehacer académico, tales como: condiciones ambientales y organizacionales; dotación de recursos didácticos e instruccionales, planta física, equipamiento; formación; salud y recreación.

Las acciones de protesta a través de paros y huelgas son elementos de querrela para presionar al gobierno al cumplimiento de los acuerdos, pero a la vez, son instrumentos legales de doble filo porque conllevan pérdida de horas de trabajo académico que van en detrimento de la credibilidad y de la legitimidad de la institución.

En suma, este grupo se encuentra mal pagado y escasamente valorado, lo cual genera tensión en esa fuerza de trabajo ante condiciones laborales que han ido desmejorando progresivamente, al tiempo que se les exige mayor dedicación y productividad en las actividades académicas

Bibliografía >>

- Aguilar, Luis (1993). *La implementación de las políticas públicas*. México. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Aguilar Hernández, Marielos (2002). La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 97, 2002 (III). Universidad de Costa Rica, San José. pp. 63-67.
- Ander-Egg, Ezequiel (1999). *¿Qué es una reforma educativa?* Buenos Aires, Argentina: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ) (1989). I Convenio de trabajo. APUZ-LUZ.
- Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ) (1993). II Convenio de trabajo. APUZ-LUZ.
- Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia (APUZ, 2009). Cartelera informativa. Diario La Verdad, 08/02/2009. Pág. C3. Maracaibo- Venezuela.
- Brunner, José J. (1985). *Universidad y Sociedad en América Latina: Un esquema de interpretación*. Caracas: CRESALC-UNESCO.
- Clark, Burton R. (1983). *El sistema de educación superior. Una visión compartida de la organización académica*. Traducción de Rollin Kent. México, Distrito Federal. Universidad Autónoma Metropolitana: Editorial Nueva Imagen.
- Coller, Xavier (1997). *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Montalbán, Madrid.
- Congreso de la República (1970). Ley de universidades. *Gaceta Oficial No. 1429*.
- Consejo Universitario (1982), *Resolución 220*. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- De Marval, Gladis; Durán, Larissa; Fernández, Karelys; Martínez, Julia (S/F). *Alcances de la lucha gremial profesoral en la historia de La Universidad del Zulia*. Mimeografiado.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger (2000). *Relaciones laborales entre mercado y estado. Sendas de transformación en América Latina*. Caracas, Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Lovera, Alberto (2001). Nuevos y viejos tratos (y maltratos) a la educación superior: Encuentros y desencuentros de la relación Estado-universidad. *Espacio Abierto*. Vol. 10, N°1.
- Lucena, Héctor (2004). *Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo*. Segunda Edición. Caracas – Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Parra, María Cristina (2000). *La profesión académica en Venezuela: Experiencias y Perspectivas en el espacio de lo público*. V Congreso Internacional del CLAD. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Santo Domingo, República Dominicana.

- Parra, María Cristina (2003). La profesión académica en Venezuela: de los catedráticos a los profesores universitarios. *Cuadernos del Cendes*. Vol. 53. N° 53. Caracas. Venezuela. Pág. 87-114.

Entrevistas

- Duran, Larissa (2008). Entrevista personal realizada el 07.11/2008. En su condición de Presidente APUZ Seccional Facultad Experimental de Ciencias.
 - Hernández, María del Pilar (2008). Entrevista personal realizada el 03.11.2008. En su condición de Presidente APUZ Seccional Facultad de Medicina.
 - Manzano, Moisés (2008). Entrevista personal realizada el 05.11.2008. En su condición de Presidente APUZ Seccional Facultad de Odontología.
 - Marval, Gladis (2008). Entrevista personal realizada el 03.11.2008. En su condición de Ex - presidenta de la APUZ-LUZ.
 - Moreno, José (2008). Entrevista personal realizada el 05.11.2008. En su condición de Presidente Seccional APUZ Facultad de Agronomía.
 - Parra, María Cristina (2003). Entrevista realizada el 12 de noviembre del 2003. Maracaibo, Venezuela.
 - Quintero, Armando (2008). Entrevista personal realizada el 13.11.2008. En su condición de Presidente APUZ Seccional Facultad de Veterinaria.
 - Ramírez, Marina (2008). Entrevista personal realizada el 07.11.2008. En su condición de Presidente Seccional APUZ Facultad de Humanidades.
 - Ramírez de Vilorio, Lourdes (2008). Entrevista personal realizada el 05.11.2008. En su condición de presidenta de la FAPUV.
 - Sánchez, Aracelis (2008). Entrevista personal realizada el 22.10.2008. En su condición de Presidenta de la APUZ-LUZ.
-