

INFORME SOBRE LA VIGENCIA DE LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN Y SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS 5ª Y 6ª DEL PROYECTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL UNIVERSITARIO

El estudio contenido en el documento que se acompaña está organizado en tres partes, así:

Una primera parte, en la que se analiza el marco jurídico de las Universidades y del personal a su servicio, para evidenciar que las **Normas de Homologación** están vigentes y que deben aplicarse para determinar el sueldo y los beneficios adicionales de los profesores, los cuales también tienen derecho a los beneficios que derivan del Acta Convenio y de la Convención Colectiva que se apruebe. Con respecto a esta última se observa que se ha iniciado su discusión sin darle la debida representación a la FAPUV, en nombre de los profesores, y a los empleadores (las Universidades), lo cual vicia el procedimiento, pero puede corregirse.

Una segunda parte, sobre las Cláusulas contenidas en el proyecto de Convención Colectiva que no se refieren al régimen laboral y que violan la Constitución: la 5ª, por la que se establece un sistema electoral para las Universidades, y la 6ª, en la que se determina que el socialismo es la ideología oficial y única para las Universidades.

En una tercera parte, se incluyen recomendaciones para traer paz y justicia a la familia universitaria, en beneficio del país: que se reponga el procedimiento de discusión de la Convención Colectiva Única para comenzar de nuevo, con la participación de la representación de los profesores (FAPUV) y de los empleadores (las Universidades); que del proyecto de Convención Colectiva se supriman las Cláusulas 5ª y 6ª; que en la Convención Colectiva se prevea expresamente que el sueldo y los beneficios adicionales de los profesores se determinan conforme a las Normas de Homologación y que se estudie la posibilidad de extender la aplicación de estas normas al personal administrativo, al personal profesional en funciones administrativas, técnicas y de servicio y a los obreros al servicio de las Universidades.

Manuel Rachadell

Ex Consultor Jurídico del Consejo Nacional de Universidades (CNU)
Ex Consultor Jurídico de la Universidad Central de Venezuela (UCV)

Manuel Rachadell
Doctor en Derecho, Profesor Titular Jubilado de la UCV

Caracas, 7 de junio de 2013

Ciudadano
Prof. Víctor Márquez
Presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV).-
Su Despacho.-

Me dirijo a usted, muy atentamente, en mi condición de miembro de la Asociación que usted preside, para formularle un conjunto de consideraciones sobre la situación laboral de los profesores universitarios y sobre amenazas a la autonomía universitaria que se derivan del documento que he recibido con el nombre de **“I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA Suscrita en el Marco de una Reunión Normativa Laboral para los Trabajadores Universitarios 2012 – 2014. FENASINPRES, FETRAUVE, FENASTRAUV, FENASOESV, SINDICATOS DE FETRAESUV, FENASIPRUV Y SINDICATOS NO FEDERADOS – MPPEU”**. Este documento, consignado el 21 de enero de 2013 por un grupo de centrales sindicales ante la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, debe servir, presuntamente, para determinar las condiciones de trabajo de todos los profesores universitarios, así como de los empleados y de los obreros de esas Casas de Estudio.

A estos efectos me referiré, en una primera parte, al régimen laboral de los profesores universitarios; en una segunda parte, a la inclusión de cláusulas inconstitucionales e ilegales en el proyecto de Convención Colectiva mencionada, para luego concluir con unas proposiciones relativas a los temas que se examinarán.

I. LAS NORMAS LABORALES APLICABLES A LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

En esta primera parte aludiremos al régimen jurídico de derecho público aplicable a los profesores universitarios, para luego considerar la situación de las Normas de Homologación, el Acta Convenio y el proyecto de Convención Colectiva en la determinación del sueldo y de los beneficios adicionales de esta categoría de funcionarios públicos.

A. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

En Venezuela es muy frecuente encontrar que determinadas categorías de funcionarios públicos se rigen por leyes especiales: así, los militares, los miembros del Cuerpo

Diplomático y del Cuerpo Consular, los profesores universitarios, los profesores incluidos en el régimen de la carrera docente, por ejemplo, se rigen por la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional, la Ley del Servicio Exterior, la Ley Orgánica del Servicio Consular, la Ley de Universidades y la Ley Orgánica de Educación, respectivamente. En los organismos públicos a que nos referimos, el personal administrativo, en general, está sometido al ámbito de la Ley del Estatuto de la Función Pública, y el personal obrero tienen su regulación en el Decreto Ley que contiene la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante LOTTT), en la que se contempla, siguiendo el criterio que se sigue desde la primera Ley del Trabajo, la existencia de contratos colectivos, los cuales están destinados a mejorar las condiciones laborales previstas en la ley. Las normas de la LOTTT rigen también de modo principal para los empleados de las organizaciones públicas creadas bajo formas jurídicas de derecho privado (sociedades anónimas, fundaciones y otras) y para los empleados contratados en los organismos públicos.

La LOTTT, sin embargo, es aplicable supletoriamente a los funcionarios públicos, con la excepción de los miembros de los cuerpos armados, y en el encabezamiento de su artículo 6 se dispone que *“Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamiento”*. De esta norma se desprende que, con relación a los funcionarios públicos, se aplica preferentemente la legislación especial sobre la función pública y, subsidiariamente, las normas de la LOTTT.

En las Universidades en general, y salvo que para alguna Universidad Experimental se determinara algo diferente, existe un régimen jurídico para los miembros del personal docente y de investigación que es el contenido en la Ley de Universidades; un régimen para los empleados administrativos que, a falta de una regulación expresa por parte de los Consejos Universitarios, es el consagrado en la Ley del Estatuto de la Función Pública y en las convenciones colectivas, y un régimen para los obreros y personal contratado, definido en la LOTTT y en los convenios colectivos. Debemos señalar que, a partir de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, se incrementó la aplicación de normas laborales en diversos ámbitos de la función pública, sin llegar nunca éstas a tener fuerza derogatoria con respecto a las leyes que rigen las diversas categorías de funcionarios públicos, tal como expresamente se dispone en el artículo 6 de la LOTTT.

La fijación de la remuneración del personal docente y de investigaciones de las Universidades, de acuerdo a la legislación vigente, corresponde a cada Universidad. A estos fines, conforme a la Ley de Universidades, los Consejos Universitarios determinan el sueldo de los profesores al aprobar el presupuesto de la Institución, y también es competencia de esos órganos: *“Dictar, conforme a las pautas señaladas por el Consejo Nacional de Universidades, el régimen de seguros, escalafón, jubilaciones, pensiones, despidos, así como todo lo relacionado con la asistencia y previsión social de los miembros del personal universitario”* (artículo 26, numeral 18).

Conforme a la legislación especial contenida en la Ley de Universidades, el límite para el otorgamiento de remuneraciones y beneficios adicionales a los profesores no es otro que la disponibilidad presupuestaria, cuyo monto principal es otorgado a cada Universidad por el Consejo Nacional de Universidades (en adelante CNU), como una suma global, para que cada Institución, con el agregado de sus ingresos propios, lo distribuya según sus necesidades y sus prioridades, de acuerdo al procedimiento previsto en la ley. Esta potestad de las Universidades acarrea que se determinaran sueldos y beneficios adicionales diferentes a los profesores en las distintas Universidades, lo cual fue considerado inconveniente para el funcionamiento del sistema universitario. Por ello, mediante un proceso de consultas y de negociación entre las diferentes Universidades y el ministro del ramo (en ese momento el Ministro de Educación), al cabo de varios meses se llegó a un acuerdo en el seno del CNU, el cual fue formalizado como acto unilateral y sancionado por el Cuerpo con el nombre de *“Normas Sobre Homologación de Sueldos y Beneficios Adicionales de los Miembros del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales”*, las cuales fueron publicadas en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 32.539, del 17 de agosto de 1982, y que aún se encuentran vigentes, con diversas modificaciones al texto original, derivadas de las tablas de sueldos y beneficios adicionales que se discutieron y aprobaron en diversas oportunidades.

B. VALIDEZ Y VIGENCIA DE LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN

El acto normativo al que nos referimos, conocido coloquialmente como Normas de Homologación (en adelante NH), contiene dos aspectos diferentes: de un lado, la disposición de que los sueldos y beneficios adicionales del personal docente y de investigación serán iguales, para cada categoría, en todas las Universidades, lo que significa una limitación a las potestades de los Consejos Universitarios, realizada por un órgano en el cual las Universidades tienen participación determinante, el CNU; del otro, que el CNU asumió el compromiso de revisar cada dos años las tablas de sueldos y los beneficios adicionales de los profesores (artículo 13, NH), tomando como base el índice promedio nacional del costo de vida, según los datos del Banco Central de Venezuela, para lo cual se debe consultar la opinión de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV). Es importante señalar que las NH constituyen lo que los españoles llaman *“normas consensuadas”*, lo que significa que, antes de ser promulgadas formalmente como acto unilateral del Poder Público, esas normas fueron objeto de un acuerdo previo con los sujetos a los cuales estaban destinadas, como ocurrió también con la Ley de Universidades de 1958, cuyo proyecto fue elaborado por la representación de las Universidades.

Las situaciones que surgieron a partir de 1982, con relación a la aplicación de esas Normas, han sido bien estudiadas por la profesora Gladys Lucena de Marval, destacada docente y dirigente gremial de la Universidad del Zulia, quien ha cumplido una importante labor como miembro de APUZ y de FAPUV. Su trabajo sobre *“NORMAS DE*

HOMOLOGACIÓN, Síntesis Histórica de su Discusión y Aplicación”, publicado por la Asociación de Profesores de la Universidad del Zulia, es de obligatoria consulta en este tema y contiene informaciones que citaremos en esta parte del presente documento.

Desde que se comienzan a aplicar realmente las NH, a mediados de la década de los 80, el Ejecutivo Nacional adopta la política de regatear los montos de los aumentos de remuneraciones que se hacían exigibles por el incremento del costo de la vida. En la negociación de 1987, la representación de los profesores condonó un 50% del retroactivo hasta 1986. Para la siguiente discusión, en 1988, fue necesario que la FAPUV convocara a un paro de Universidades que duró 4 meses. Los ajustes salariales acordados en 1990 fueron del 82,1% cuando correspondía un incremento del 145,3%. Para el período 1992—1993, se otorgó un incremento del 44%, en lugar del 75% que determinaba el aumento del costo de vida. Una situación similar ocurrió en la discusión sobre la remuneración del período 1995, donde los profesores aceptaron un incremento inferior al que correspondía, para poner fin a un paro de 37 días. En 1996 se convino en un aumento del 55%, en lugar del 65% a que tenían derecho los profesores. Para el período 1998-1999, se acordó un aumento menor al índice inflacionario y se pagó con Vebonos la diferencia pendiente, los cuales se emitieron en 2003. Para los años 2000-2001, por una inflación acumulada del 56% se aceptó un aumento del 46%. El acuerdo para el período 2002-2003 fue del 20% y la inflación del 28%. A partir de 2004, el gobierno inicia la política de no conceder aumentos sino unilateralmente, en violación de la autonomía universitaria y de las NH, y estos ajustes han estado siempre por debajo del índice inflacionario. Incluso, para el período 2006-2007, el aumento (37%) fue de casi la mitad del porcentaje que correspondía. Para el lapso 2009-2010 no hubo revisión de remuneraciones y en el 2011 el gobierno otorgó un aumento del 40%, sin carácter retroactivo, cuando el incremento ha debido ser del 125%.

A lo anterior se agrega que desde 2002 el gobierno desconoció el contenido de la Ley de Universidades en cuanto al régimen presupuestario que corresponde a estas Instituciones: el Ministerio del ramo, por órgano de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), comenzó a asignar directamente los presupuestos a las Universidades, sin intervención del CNU, a discriminar las partidas presupuestarias para cada una de ellas, sin intervención de los Consejos Universitarios, a imponer unilateralmente las tablas de sueldos y, a partir de 2004, se dejó de incluir en el presupuesto universitario los recursos destinados al ajuste salarial, los cuales se mantienen en una partida centralizada CNU-OPSU, por lo cual ese concepto se paga por una nómina paralela. Todas estas decisiones unilaterales del gobierno han lesionado severamente la autonomía universitaria, y ello ha ocurrido, paradójicamente, a partir del momento en que la Constitución, por primera vez en nuestra historia, garantizó ese principio autonómico.

La situación actual es la de que si en este momento el gobierno accediera a reconocer las deudas pendientes por ajuste salarial desde el 2004, descontando los aumentos que ha concedido unilateralmente, a tenor de las NH tendría que otorgar un incremento de remuneraciones del orden del 200%. Pero además, como ese aumento tendría que distribuirse en los bienios correspondientes, ello tendría influencia en las prestaciones

sociales ya canceladas y en las que faltan por cancelarse, ante lo cual el gobierno considera que se llega a un monto que considera impagable por su magnitud. Pero el gobierno, en lugar de entablar el diálogo con la FAPUV para buscar fórmulas transaccionales que permitan resolver la situación, como siempre se había hecho, se ha dedicado a hacer difundir argumentos que no son sino pretextos para descalificar a las NH y para justificar el incumplimiento de las NH, tales como los siguientes:

a) En febrero de 2007 *“El Ministro (Acuña) acotó que no consideraba prioritaria la discusión de las Normas, porque según él, algunos indicadores determinaban que las universidades no tienen una producción y eficiencia adecuadas”* (V. Gladys Lucena de Marval, op.cit. p. 18). Esos indicadores nunca fueron dados a conocer, como tampoco los que corresponden a la Administración Nacional, incluyendo a PDVSA, para hacer las comparaciones del caso.

b) Que las NH no tienen vigencia porque han sido derogadas. El gobierno no ha expuesto este criterio oficialmente, pero algunos de sus personeros lo han señalado reiteradamente. Cabe preguntarse cuándo esas Normas derogadas, dónde, cómo, por quién, y sabemos que no hay respuesta a estas interrogantes. No fueron derogada por la LOTTT, porque esta ley no tiene como propósito dejar sin efecto leyes especiales sobre la función pública, antes por el contrario, en su artículo 6 las deja a salvo y les da un rango preeminente con relación a las disposiciones de la LOTTT. Tampoco fueron derogadas por decisión del Poder Judicial, porque en la sentencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo del 15/12/2009, referida a un recurso por abstención o negativa interpuesto por la representación de la FAPUV, a pesar de que se trata de disminuir la importancia vinculante de las NH, lo que se hace es reafirmar su validez y vigencia. En efecto, en la sentencia aludida se expresa, al artículo 13 de las NH, en el que se prevé la revisión periódica de las remuneraciones, que *“la clausula bajo estudio va en procura de lograr un equilibrio social entre los gastos propios de la Administración y el derecho de los Profesores y Empleados Públicos a recibir un salario justo, y sólo dentro de dicho equilibrio sería viable el ajuste al cual hace referencia la cláusula bajo estudio”*.

c) Sentado que las NH están vigentes, en la sentencia que examinamos se aduce que *“la revisión de las tablas de sueldos de los profesores es una potestad discrecional de la Administración”* y que *“encuentra esta Corte que de no ser discrecionales normas como la objeto de la presente interpretación, las consecuencias de su aplicación atentarían contra la estabilidad económica de la Nación”*. En realidad, lo que atenta contra la estabilidad económica de la Nación no son las NH sino las políticas económicas irracionales que en lugar de promover la funcionalidad del aparato productivo del país se han afincado en ponerle obstáculos, comenzando por las confiscaciones y ocupaciones de empresas y otras propiedades y siguiendo por la conformación de un sistema jurídico inestable y cambiante que desestimula las inversiones y la irregularidad en el otorgamiento de las divisas necesarias para la producción, a lo que se ha agregado un gasto público desenfrenado, sin control alguno, lo que promueve el derroche, la donación injustificada de recursos de la Nación, la utilización del ingreso nacional con fines partidistas y la corrupción administrativa, todo ello en medio de un clima de violencia y de lucha de clases en la sociedad. Por el contrario,

la existencia de disposiciones como las NH pueden contribuir a que los administradores públicos instrumenten políticas que salvaguarden la estabilidad económica de la Nación.

d) Se da como argumento en la sentencia para tratar de justificar el incumplimiento de la obligación de revisar el monto de las remuneraciones de los profesores, a pesar de la vigencia de esa obligación, que no se pueden permitir *“excepciones o privilegios que excluyan a unos lo que se le concede a otros, en paridad de circunstancias”*. Es cierto, sería conveniente extender la revisión de remuneraciones a todos los funcionarios que ingresan al servicio público por concurso de oposición, que deben ser personas con índices académicos elevados y estar provistos, además del título de pregrado, de título universitario de cuarto nivel, que deben someterse a un proceso de formación y capacitación y a la presentación de investigaciones serias para ingresar en el escalafón y para lograr sus ascensos y que están obligados a mantenerse actualizados en sus conocimientos. Con esta misma óptica, la Corte Segunda debería examinar que existen cargos públicos a los que se ingresa discrecionalmente, como es el caso de los Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, y que reciben mensualmente por bono de alimentación sumas superiores al sueldo total de un profesor titular a dedicación exclusiva, y asimismo que el gobierno ha anunciado la adquisición de 20.000 automóviles para distribuirlos entre los miembros de la Fuerza Armada Nacional, cuyos sueldos fácilmente triplican al de los profesores universitarios. Si se examinara el tema de los privilegios que se otorgan a los funcionarios públicos se vería que los profesores universitarios están en último lugar, a pesar de que su contribución al país es de primer nivel.

e) De igual manera expresa la Corte mencionada que *“los sueldos de los Profesores y auxiliares docentes, en el período reclamado han sufrido variaciones acordes a las necesidades de la Nación, con lo cual carece de fundamento el principio final de su pretensión, como lo es obtener un sueldo mayor”*. En realidad, los profesores universitarios no persiguen obtener un sueldo mayor sino mantener, en alguna medida, el poder adquisitivo del salario. Decimos que en alguna medida porque la determinación del costo de la vida, que se hace atendiendo al índice de precios al consumidor, se basa en los precios oficiales de determinados productos, los cuales muchas veces no son lo que realmente se les asigna en el mercado. Pero además, las NH no prevén una indexación automática de los sueldos de acuerdo al índice de la inflación, sino que el aumento del costo de la vida es un elemento que debe ser tomado en cuenta en la negociación que debe entablarse cada dos años entre el gobierno y la representación gremial, tal como lo hemos visto anteriormente. Por otra parte, los pagos por ajustes, que han llegado a tener un retraso de hasta 60 meses, se hacen sin la corrección monetaria, de modo que, cuando el profesor recibe el ingreso, su poder adquisitivo es mucho menor al que tenía cuando la deuda fue contraída. Para no hablar de los pagos hechos con Vebonos, que pusieron al profesor en la disyuntiva de esperar a su vencimiento para cobrarlos en una moneda devaluada o a rematarlos con descuento.

En realidad, a lo que aspiran los profesores es únicamente a que se apliquen reglas de justicia laboral para una categoría de funcionarios públicos que realizan funciones esenciales para el país y que reciben remuneraciones muy por debajo de las que

corresponden a otras categorías de trabajadores. Para evidenciar esta afirmación basta considerar que para el año 1982, cuando se dictaron las NH, el sueldo y los beneficios adicionales de un profesor instructor a tiempo completo eran equivalente a 18 salarios mínimos, mientras que al presente ambos conceptos se han igualado: el sueldo del profesor mencionado es de Bs. 2.677, mientras que el salario mínimo, con el aumento otorgado en mayo pasado, llegó a Bs. 2.456.

f) Asienta la Corte Segunda que *“la consulta a la Federación de Asociaciones de Profesores de Venezuela (FAPUV) no es obligatoria, sino potestativa de la Administración, quien puede determinar la conveniencia o no de la participación de este gremio en el eventual ajuste de la Tabla de Sueldos, como lo puede hacer con cualquier otra organización, caso contrario, la norma se haría discriminatoria y contraria a los principios de una democracia participativa”*. Este argumento, que dice simplemente que la Administración puede dejar de cumplir sus obligaciones cuando lo tenga a bien, no excluye la consulta a la FAPUV sino que sugiere que debe ampliarse la consulta sobre el sueldo de los profesores universitarios a otros sectores de la población. Sobre esto los profesores no ponen obstáculo, pero esta circunstancia no justifica que el procedimiento para la aplicación de las NH no se haya iniciado.

Por último, debemos dejar sentado que ni el gobierno ni el Poder Judicial han tomado en consideración que de las NH se deriva un beneficio laboral que es irrevocable por el patrono e irrenunciable por los profesores universitarios, y que no puede ser menoscabado en forma alguna, pues así lo establece el ordenamiento constitucional cuando se dispone en el artículo 89 de la Ley Fundamental lo siguiente:

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

- 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.*

De lo expuesto se desprende que la negativa del gobierno a aplicar las NH, que son válidas y están vigentes, configura una clara violación del ordenamiento constitucional y, además, infringe de modo flagrante expresas normas internacionales aplicables a nuestro país, encaminadas a promover y proteger la negociación colectiva voluntaria y la celebración de convenciones colectivas de trabajo, como las contenidas en los Convenios números 87, 98 y 117 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por último, resulta incomprensible que determinados grupos universitarios –muy minoritarios, por cierto- nieguen validez y vigencia a las NH, cuando el propósito común debería ser reclamar la inmediata aplicación del artículo 13 de esas normas y luchar porque

una norma similar sea incluida en beneficio de los empleados administrativos, los profesionales universitarios en funciones administrativas, técnicas y de servicio y los obreros de la Universidad.

C. APLICACIÓN A LOS PROFESORES DE LA CONVENCION COLECTIVA EN PROYECTO

Desde hace muchas décadas los profesores han logrado que sus derechos laborales sean reconocidos en un Acta Convenio para establecer las *“Condiciones Generales de Trabajo que a título de Contrato regulan las relaciones entre la Universidad Central de Venezuela y los miembros del personal Docente y de Investigación a su servicio”*. Se denomina Acta Convenio porque en una época había quienes sostenían el criterio de que no era admisible la contratación colectiva con relación a los funcionarios públicos. En áreas como la salud y la educación se instauró la práctica de realizar entre los trabajadores (en este caso los profesores) y los empleadores (las autoridades universitarias) negociaciones para determinar las condiciones de trabajo correspondientes, y el resultado a que se llegaba era promulgado unilateralmente por el ente público, de modo que este es un ejemplo de *“norma consensuada”*. No obstante, en la evolución del Derecho Laboral se ha llegado a consagrar la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan celebrar contratos colectivos y, en el primer aparte del artículo 6 de la LOTTT, se declara que *“Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública”*. En tal virtud, no ha habido obstáculo para que en el Acta Convenio de la UCV se haga mención a que las condiciones se regulan en este documento *“a título de contrato”*.

Durante muchos años las NH han coexistido pacíficamente con las disposiciones del Acta Convenio, las primeras regulan el monto del sueldo y de los beneficios adicionales y la segunda las demás condiciones que la Universidad, en ejercicio de su autonomía, reconoce a los miembros del personal docente y de investigación. Por cierto que algunos de los beneficios otorgados a los profesores en el Acta Convenio no han sido honrados por la Universidad por falta de recursos, como son los contenidos en la Cláusula 68 **“Bono de Reconocimiento”** y 69 **“Bono de Rendimiento”**.

Esta existencia simultánea de conjuntos normativos laborales no es excepcional: para los empleados administrativos de la Universidad, además de la Ley del Estatuto de la Función Pública, rige el Acuerdo Resolución entre la UCV y la Asociación de Empleados Administrativos (AEA) de 1994 y, a partir de 2008, la Convención Colectiva del Personal Administrativo de las Universidades Nacionales, simultáneamente con la anterior. Para los profesionales universitarios en funciones administrativas, técnicas y de servicios existe, para regular sus relaciones de trabajo, la I Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y el Sindicato Nacional Asociación de Profesionales

Universitarios en Funciones Administrativas y Técnicas (APUFAT) 2002. Y para el personal obrero rige la Convención Colectiva del Personal Obrero al Servicio de las Universidades Nacionales, de 2008, simultáneamente con los diferentes contratos colectivos suscritos entre la Universidad y los obreros a su servicio, según la dependencia a que pertenezcan: Transporte, Comedor, Vigilancia, etc.

En todos los casos en que una categoría de trabajadores se rija, en sus condiciones laborales, por más de un conjunto normativo, se aplica la disposición que resulte más beneficiosa para el destinatario.

A lo anterior se suma el proyecto de una Convención Colectiva, a ser definida en el marco de una Reunión Normativa Laboral, que se pretende aplicar al personal docente y de investigación, a los empleados administrativos y al personal obrero de todas las Universidades del país. Esta figura tiene como antecedente el Decreto Ley 440, *“Sobre Contratos Colectivos por Rama de Industria”*, promulgado en 1958, normativa que, con algunos cambios, fue incorporada a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, y se mantiene en el LOTT, cuyo artículo 452 dispone: *“La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad”*.

En esta oportunidad la novedad consiste en que antes habían, con relación a los servidores de la Universidad, tres Convenciones Colectivas distintas: una para los trabajadores administrativos, otra para los profesionales en funciones administrativa, técnicas y de servicio y otra para los obreros, ninguna de las cuales se aplicaba a los profesores. En el proyecto de Convención Colectiva a ser discutida se prevé la suscripción de un solo documento, aplicable a todos los trabajadores universitarios, el cual aparece distribuido en Capítulos, unos con disposiciones comunes aplicables a todos los trabajadores, otros específicos para cada categoría: empleados, obreros y personal docente y de investigación, otros comunes para empleados y obreros y otros específicos para el personal docente y de investigación.

La pregunta que surge es la siguiente: las disposiciones de esta Convención a ser discutida, referidas a los profesores, ¿serán aplicables simultáneamente con los NH y con el Acta Convenio vigente? La respuesta es afirmativa. De ser aprobada la Convención colectiva, los profesores se regirían en sus relaciones laborales por tres conjuntos normativos, adicionales a la Ley de Universidades: las NH, el Acta Convenio y la Convención Colectiva, y en las situaciones concretas se aplicaría la norma más favorable al destinatario. Hasta aquí todo bien, pero surgen diferentes cuestiones que introducen incongruencias en el procedimiento:

En primer lugar, a la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), federación gremial que desde hace 42 años agrupa a las Asociaciones de Profesores de las diversas Universidades -algunas de muy larga trayectoria en la defensa de los docentes, como la de la UCV (APUCV) que existe desde 1958- y que en su

conjunto cuenta con más de 40.000 profesores agremiados, no se le ha permitido participar en la formulación del proyecto de Convención Colectiva, ni ha sido llamada en la convocatoria que hace el Ministerio PP del Trabajo y la Seguridad Social el 15 de mayo del corriente año, para participar en la discusión del proyecto de Convención Colectiva en representación de los profesores Universitarios, ni en ningún momento el Ministro PP para la Educación Universitaria ha aceptado reunirse con los directivos de esta Federación para tratar el tema de la precaria situación económica tanto de los profesores universitarios como de las Instituciones a las que sirven. Para la mayoría determinante de los profesores universitarios, que están agremiados en la FAPUV, resulta inaceptable que se discutan sus condiciones de trabajo con la sola presencia de grupos sindicales que pretenden representar al profesorado universitario y que generalmente sólo tienen una existencia en el papel y son carentes de toda trayectoria de lucha gremial. Como pretexto para excluir la presencia de la FAPUV se ha aducido que esta organización no constituye un sindicato sino una asociación civil, sin tener en cuenta que la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia del 19 de mayo de 2000, dejó sentado el siguiente criterio:

...la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela, aun cuando fue constituida bajo la forma jurídica de una asociación civil sin fines de lucro, conforme al derecho civil, su objetivo ha sido orientado por el respeto de sus integrantes en el ámbito universitario, como dependientes directos de esa Casa de Estudios, bajo una misma condición: **PROFESOR** y que de acuerdo a su Acta Constitutiva y sus estatutos cumple un papel fundamental de interés común a sus asociados, como lo es la lucha por la dignidad, el bienestar, la protección social, la estabilidad y el escalafón de todo el profesorado universitario, es decir, la obtención de beneficios específicos en el ámbito laboral.

En segundo lugar, el Ministerio PP para la Educación Universitaria ha asumido, desde la anterior Convención Colectiva y sin ningún fundamento en el ordenamiento jurídico, la condición de patrono de los trabajadores, lo cual es inaceptable e ilógico, porque el empleador en la Universidad es ella misma, representada por las máximas instancias de la Institución. Sostener lo contrario es desconocer que las Universidades Nacionales tienen personalidad jurídica propia y que están amparadas por la garantía institucional de la autonomía universitaria, consagrada esta en el artículo 109 de la Constitución y desarrollada en la Ley de Universidades. ¿O es que acaso la consagración de la autonomía universitaria en el texto de la Constitución, en lugar de fortalecer la autonomía que garantiza la Ley de Universidades desde 1958, lo que hace es debilitarla?

Por lo tanto, se pretende discutir el proyecto de Convención Colectiva en una reunión del Ministro con unas centrales sindicales (reales o ficticias) afectas al oficialismo, en la que se aspira a aprobar declaraciones político-electorales a favor del régimen gobernante, en violación del ordenamiento constitucional, como lo examinaremos a continuación.

II. LA INCLUSIÓN DE CLAUSULAS ILEGALES E INCONSTITUCIONALES EN EL PROYECTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA

En la mayor parte del proyecto de Convención Colectiva a que nos referimos se incluyen cláusulas que reflejan las aspiraciones de las organizaciones que lo elaboraron. Sobre esas cláusulas no tenemos ninguna observación y más bien podemos decir que constituyen una buena base para la discusión que debe entablarse entre los representantes patronales y los representantes de los trabajadores al servicio de las Universidades, para determinar las condiciones laborales, dejando a salvo lo antes dicho de la preeminencia de las normas que tienen su fundamento en la Ley de Universidades con respecto al régimen de remuneraciones de los profesores y sobre la representación de los profesores y de las autoridades universitarias en esas discusiones.

Diferente es la situación con respecto a algunas declaraciones insertadas en las Cláusulas números 5 y 6 del proyecto, que son claramente violatorias del ordenamiento constitucional de la República, a las cuales nos referiremos seguidamente.

A. CLÁUSULA Nº 5, EN CUANTO A LA DETERMINACIÓN DEL SISTEMA ELECTORAL UNIVERSITARIO

En la Cláusula Nº 5 del proyecto a que nos referimos se incluye la siguiente declaración:

CLÁUSULA 5 – DEMOCRACIA PARTICIPATIVA Y PROTAGÓNICA UNIVERSITARIA El empleador acuerda implementar los mecanismos que permitan el derecho al voto a los trabajadores universitarios en igualdad de condiciones, para la elección de las distintas autoridades universitarias. Asimismo, el empleador se obliga a reconocer y garantizar la representación de los trabajadores universitarios en los organismos de cogobierno y dirección de las instituciones de educación universitaria. Esto en cumplimiento de los principios constitucionales de participación como derecho fundamental que debe sustentar el Estado Venezolano y en lo establecido por la Ley Orgánica de Educación. Además, cualquier trabajador universitario con formación profesional que cumpla con el perfil podrá optar a integrar los organismos de dirección de las instituciones de educación universitaria a excepción de las dependencias estrictamente académicas, que por su naturaleza deban ser ocupadas por un docente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los representantes de cada sector de los trabajadores universitarios en los organismos de cogobierno universitario tendrán voz y voto en la toma de decisiones y en igualdad de condiciones que los demás miembros y serán elegidos por votación directa y secreta (Subrayado añadido).

Se observa que los aspectos subrayados se refieren a materias organizativas atinentes a las Universidades, cuya regulación está reservada a la Ley, tales como los siguientes:

a) Se establece una forma de elegir a las autoridades, que en la actualidad está regulada en la Ley de Universidades, la cual sería derogada por la Convención Colectiva, de ser aprobada.

b) Se modifica la estructura de los organismos de dirección de las Universidades, regulada en la Ley de Universidades, al incorporarse nuevos miembros en el Consejo Universitario, los Consejos de Facultad y los Consejos de Escuela. Y no es cierto que la Ley Orgánica de Educación (LOE) consagre ese derecho.

c) En la actualidad, los trabajadores profesionales que tienen el perfil requerido pueden ocupar los cargos de Dirección que no sean estrictamente académicos. Los cargos de Dirección: Rector, Vicerrectores, Secretario, Decano, Director de Escuela o de Instituto, Coordinadores Académicos, son cargos de dirección que sólo pueden ser desempeñados por personal académico, por lo que no se entiende a qué se refiere esta previsión.

d) Se consagra la obligación de los empleadores de implementar los mecanismos que permitan el derecho al voto a los trabajadores universitarios en igualdad de condiciones, para la elección de las distintas autoridades universitarias. Nos referiremos particularmente a este aspecto.

En primer lugar, los empleadores, que se supone son las autoridades universitarias (aunque se les excluye de la discusión de la Convención Colectiva), no tienen competencia para determinar el sistema electoral que debe regir para las Universidades. Esa función está reservada a la ley, la cual en la actualidad es la Ley de Universidades, promulgada en 1958 y reformada parcialmente en 1970, y en la cual se define que el derecho al cogobierno corresponde a los miembros de la comunidad universitaria, integrada ésta por los profesores, los estudiantes y los egresados. En el proceso constituyente de 1999 se presentó una proposición de ampliar la comunidad universitaria a los empleados y obreros, pero la propuesta fue derrotada por amplia mayoría de los constituyentes. En 2007 se planteó reformar la Constitución y se incluyó una propuesta de ampliar la comunidad universitaria en igual sentido, pero la misma fue negada en el referendo constitucional del 2 de diciembre de ese año.

En segundo lugar, 10 Rectores Universitarios agrupados en la Asociación Venezolana de Rectores Universitarios (AVERU), solicitaron el 10 de octubre de 2009 la nulidad de la LOE en su conjunto y, subsidiariamente, de un grupo de sus artículos, entre ellos el numeral 3 del artículo 34 de dicha ley, en el cual se establece que el acto electoral para la escogencia de autoridades universitarias es un derecho político, el cual se ejercerá en igualdad de condiciones por los integrantes de la comunidad universitaria: *“profesores, estudiantes, empleados, obreros y egresados”*. El fundamento de esta demanda de nulidad reside, en este aspecto, en que se viola la integración de la comunidad universitaria definida en el artículo 109 de la Constitución y se contradice el criterio vinculante de la Sala Constitucional de que el derecho a elegir, en las Universidades, no es un derecho político sino un derecho académico. La Sala Constitucional, hasta el día de hoy, no ha dado respuesta a esta demanda.

En tercer lugar, la Asamblea Nacional, en retardo con relación a lo previsto en la LOE, sancionó el 23 de diciembre de 2010 un proyecto de Ley de Educación Universitaria (LEU) en el cual se establecía un sistema electoral que consagraba una igualdad matemática en la elección de las autoridades, la cual correspondía a los profesores, estudiantes, egresados,

empleados y obreros. El 4 de enero del año siguiente, el Presidente de la República devolvió el proyecto a la Asamblea Nacional por considerarlo “*inconsulta e inaplicable*”. La Asamblea Nacional levantó la sanción al proyecto aprobado y no ha anunciado la elaboración de uno nuevo para iniciar su discusión.

En cuarto lugar, la Sala Electoral del TSJ, en su sentencia N° 104, del 10 de agosto de 2011, dispuso que la Universidad Central de Venezuela, al igual que otras Universidades que eligen sus autoridades, debía dictar, en un plazo muy corto, un Reglamento para modificar lo dispuesto en la Ley de Universidades sobre el sistema electoral universitario y, hasta tanto, suspender los procesos electorales pendientes de realización. La representación de la UCV interpuso ante la Sala Constitucional recurso de revisión contra esa sentencia, el cual no ha sido resuelto.

En quinto lugar, el 16 de mayo de 2012 la Sala Electoral dictó la sentencia N° 83, en la cual declaró el desacato de los integrantes del Consejo Universitario de la UCV, con unas pocas excepciones, a la sentencia mencionada en el punto anterior y le impuso a cada uno de ellos una multa de 200 unidades tributarias, lo que para el momento equivalía a Bs. 18.000 por persona.

En sexto lugar, la Sala Constitucional del TSJ, de oficio, es decir, sin que nadie se lo hubiera pedido, dictó la sentencia N° 647, del 21 de mayo de 2012, en la que suspendió los efectos de la sentencia de la Sala electoral que declaraba el desacato por el Consejo Universitario de la UCV, se avocó al conocimiento de la materia electoral y expresó que la Sala Electoral, con su sentencia, había violado principios jurídicos fundamentales contenidos en la Constitución de la República.

En séptimo lugar, el 31 de mayo de 2012, la Sala Constitucional dictó un auto en el que se ordenó la celebración de una audiencia pública a la que debían comparecer los miembros del Consejo Universitario de la UCV, los recurrentes contra la convocatoria a elecciones que había hecho la Universidad y los miembros de la Sala Electoral, estos últimos con el carácter de imputados, como trámite previo para dictar sentencia sobre el régimen de las elecciones universitarias. Al día de hoy no se ha fijado la fecha para la realización de esta audiencia pública.

En octavo lugar, la Sala Electoral ha flexibilizado su criterio de que “*tampoco podrán establecerse diferencias numéricas del voto profesoral respecto al voto del resto de los integrantes que conforman la comunidad universitaria, incluyendo el voto estudiantil*” (caso UCV). En efecto, el Consejo Universitario de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET) dictó un reglamento de elecciones en el cual consagró el principio de proporcionalidad del voto así: 40% para los profesores, 30% para los estudiantes, 20% para los empleados y obreros y 10% para los egresados. Miembros de la comunidad universitaria de la UNET pidieron la nulidad de ese Reglamento y solicitaron la suspensión de sus efectos. La Sala Electoral negó la suspensión de efectos con el argumento de que no se había configurado el requisito de la presunción de buen derecho (*fumus boni iuris*) dado que si bien en otros juicios se había discutido sobre los integrantes con derecho a voto nunca antes esa Sala se había

pronunciado sobre *“el valor específico que el voto de cada elector tendrá en relación con todo el universo electoral dependiendo del sector universitario del cual provenga”*, lo cual no es cierto.

Por último, la Sala Constitucional se ha venido avocando al conocimiento de otras causas que se estaban ventilado en la Sala Electoral sobre el sistema electoral universitario, y así ha ocurrido con los casos de la UDO, de la UNEXPO, de la UPEL, de la ULA y de la UCLA, con la idea de dictar una sola sentencia que resuelva definitivamente las controversias jurídicas que se han planteado en esta materia en las diferentes Universidades que eligen sus autoridades, lo cual no ha ocurrido.

De las consideraciones expuestas podemos extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El sistema electoral que debe aplicarse en las Universidades que eligen sus autoridades no forma parte del régimen laboral del personal universitario y, por tanto, no puede ser incluido entre las cláusulas de una Convención Colectiva. Se trata de una materia organizativa que, por estar regulada en la actualidad en una ley nacional (la Ley de Universidades), no puede ser modificada por actos administrativos ni por contratos colectivos, pues las leyes no se derogan sino por otras leyes. La misma LOE establece que sus disposiciones, y en particular las referidas a la educación Universitaria y a los mecanismos de participación, serán desarrolladas en leyes especiales (artículos 32, 34,1, 34.4, 35, 36 y Disposición Transitoria SEGUNDA).

SEGUNDA: La ley que debe dictar la Asamblea Nacional sobre las Universidades debe enmarcarse en el ordenamiento constitucional. En este aspecto existe una controversia sobre la posibilidad de que participen en la elección de autoridades universitarias personas que no son miembros de la comunidad universitaria, tal como esta aparece definida en el artículo 109 de la Constitución, y en desconocimiento de la voluntad popular expresada en el referendo constitucional de diciembre de 2007. La materia está sometida al conocimiento de la Sala Constitucional, la cual no ha emitido su criterio al respecto.

TERCERA: Se discute si la participación en las elecciones universitarias es un derecho político o un derecho académico. En este aspecto existe el criterio vinculante de la Sala Constitucional, expuesto en su sentencia N° 898 del 13 de mayo de 2002, en la cual determina que el derecho al sufragio en las elecciones universitarias es un derecho político y que la ley puede establecer diferencias sobre el derecho al voto entre los miembros de la comunidad universitaria. Por lo tanto, una convención colectiva que estableciera un criterio diferente al de la Sala Constitucional desconocería el carácter vinculante de las decisiones de esta Sala.

CUARTA: Un tema como el del sistema electoral de las Universidades que eligen sus autoridades, que ha generado opiniones contradictorias entre la Asamblea Nacional y el Presidente de la República y entre la Sala Electoral y la Sala Constitucional del TSJ, que ha generado más de 15 juicios en los tribunales con respecto a los cuales se han emitido casi 50 sentencias, y que no ha sido resuelto por las instancias a las que conforme a la ley corresponde el pronunciamiento definitivo, no puede ser regulado alegremente en la cláusula de una Reunión Normativa Laboral, figura esta que, por lo demás, ha sido creada con un propósito diferente.

QUINTA: Como consecuencia de lo expuesto, la Cláusula 5ª del proyecto de Convención Colectiva debe ser suprimida íntegramente del proyecto y no debe ser objeto de discusión para determinar las condiciones laborales del personal universitario.

B. LA CLAÚSULA 6ª DEL PROYECTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA, EN CUANTO PREVÉ EL SOCIALISMO COMO IDEOLOGÍA OFICIAL DE LAS UNIVERSIDADES

En el proyecto de esta Cláusula se propone lo siguiente:

CLAÚSULA 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 (subrayado añadido).

En su conjunto, en esta Cláusula se establece que para la instauración de los valores humanos y la ética socialista es necesario crear un hombre nuevo y para ello el empleador (es decir, el MINPPEU) y las federaciones convienen en aunar esfuerzos para promover esos valores en las instituciones educativas, de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019. Muchas observaciones pueden hacerse a la concepción que subyace en esta proposición. No es el caso entrar a discutir sobre la posibilidad y conveniencia de crear un **“hombre nuevo”**. Diversos regímenes políticos, de distinto signo pero siempre autoritarios (como los dirigidos por Stalin, Hitler, Mussolini, Mao, Polt Pot) lo intentaron, pero terminaron en genocidios que eliminaron una parte importante de la población. Más cerca de nosotros tenemos la experiencia cubana, liderizada por el Che Guevara y Fidel Castro, y cabría preguntarse si al cabo de 55 años de revolución en ese país se ha logrado formar un hombre nuevo, imbuido de valores socialistas. Incluso el humorista Zapata expresa que el hombre nuevo ya existe: Adán, pero no dice si se refiere a una persona contemporánea. Antes que caer en este tipo de

elucubración –no podemos discutir si una utopía es o no posible- nos parece interesante examinar el propósito que se plantea en esta cláusula a la luz del ordenamiento constitucional venezolano.

Previamente debemos decir que el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 no existe. El finado Presidente Chávez manifestó su disposición de presentar para el mes de febrero de este año el proyecto de dicho Plan, pero no llegó a hacerlo. En su lugar, la propaganda oficial llama Segundo Plan de la Nación Simón Bolívar 2013-2019 a un documento que el Comando de Campaña Carabobo presentó ante el CNE el 21 de junio de 2012, al inscribir la candidatura Presidencial de Hugo Chávez Frías para las elecciones que se realizarían el 7 de octubre de ese año., con el fin de cumplir un requisito establecido en la legislación electoral. Ahora bien, este programa del candidato no es un documento público, ni un acto estatal, ni en ninguna manera tiene carácter vinculante para los ciudadanos, quienes no fueron consultados para su elaboración ni su aprobación. Es un documento electoral de un candidato –hoy fallecido- en el que éste manifiesta su propósito de *“Convocar y promover una nueva orientación ética, moral y espiritual de la sociedad, basada en los valores liberadores del socialismo”* (II.2.4). Un documento de esta naturaleza no puede servir de orientación para ninguna clase de entes públicos, y menos para las Universidades, y si se insiste en darle carácter vinculante se estaría violentando el orden constitucional de la República.

En efecto, el artículo 2 de la Constitución establece que el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia que se ha constituido en Venezuela propugna como valores fundamentales del ordenamiento jurídico y de su actuación, entre otros, *“el pluralismo político”*. Esta disposición, incluida en el Título I de la Constitución, PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, y que niega la posibilidad de instaurar una ideología única del Estado, está investida de una especial jerarquía, hasta el punto de que no puede ser modificada por una reforma constitucional, sino por una Asamblea Nacional Constituyente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 342 de nuestra Ley Fundamental. No obstante ello, el Presidente de la República pretendió en el año 2007 realizar una reforma de la Constitución para, entre otros aspectos, establecer el socialismo como ideología del Estado, pero esa propuesta fue derrotada en el referendo constitucional realizado el 2 de diciembre de ese año. En el proyecto rechazado por el pueblo se incluían menciones adicionales a la política oficial del socialismo en las reformas del artículo 70 y de los artículos 112, 113, 158, 168, 300 y 318. De modo que si el proyecto de reforma constitucional hubiera sido aprobado, la pretensión del los gremios oficialistas, concretada en el proyecto de Convención Colectiva, tendría una base constitucional, pero así no ocurrieron las cosas.

Por otra parte, con relación al tema educativo que nos ocupa, el artículo 102 constitucional consagra que *“La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento”*, con lo cual se reitera, en el ámbito educativo, lo dispuesto en el artículo 2 sobre el pluralismo político y el rechazo a la ideología única. Pero además, la Constitución que nos rige ha dejado claramente establecido que en el sistema educativo venezolano no se admite *“la injerencia partidista o de otra naturaleza no académica”*

(art. 104), y que “Los funcionarios públicos y funcionarias públicas están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna” (art. 145).

Esta orientación del Constituyente ha sido reiterada en la LOE, en disposiciones que están vigentes porque no requieren de una ley especial que las desarrolle. Así, se expresa en esta ley que “La educación regulada por esta Ley...está abierta a todas las corrientes del pensamiento” (art. 14), y más específicamente con relación al tema universitario que “En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del pensamiento y desarrolla valores académicos y sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad” (art. 33). Por otra parte, en el artículo 11 de la LOE se declara que “Se prohíbe en todas las instituciones y centros educativos oficiales y privados, la difusión de ideas y doctrinas contrarias a la soberanía nacional y a los principios y valores consagrados en la Constitución de la República”, como es el del pluralismo político.

La consagración de una ideología política que sirva de orientación a los empleadores y a los trabajadores universitarios, como se propone en la Cláusula que examinamos, abre las puertas para acciones de discriminación, para la elaboración de “listas negras” y para el dogmatismo, la intolerancia, la adulancia y el oportunismo, que son tan frecuentes en Estados autoritarios. La Ley fundamental que nos rige rechaza expresamente esas conductas cuando establece en su artículo 89, al regular el trabajo como hecho social, que “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”. Y este propósito se reitera en la LOE con relación al ámbito educativo cuando se pauta lo siguiente:

Artículo 15. La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines:

3. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y la no discriminación.

En cambio, es función propia de la Universidad abrir sus aulas al estudio y discusión de todas las ideologías y a todos los proyectos de reforma económica, social y política, con un enfoque científico y en un ambiente crítico, de tolerancia y de respeto. Pero esa no siempre esa es la orientación que ha privado en algunos sectores del régimen que, inspirados en las tesis del ideólogo comunista italiano Antonio Gramsci, han buscado controlar todos los medios de comunicación y difusión y todos los establecimientos educativos para imponer a la sociedad, mediante el cambio de patrones culturales, una ideología única (hegemonía cultural). Ese propósito se mostró claramente en la versión para la primera discusión del proyecto de Ley de Educación Universitaria, en la cual se establecía lo siguiente:

Artículo 3. La educación universitaria se define como:

6. Un proceso de construcción de hegemonía cultural para la superación de la sociedad capitalista.

Por las razones expuestas, la Cláusula 6ª del proyecto de Convención Colectiva debe ser suprimida íntegramente del proyecto y no debe ser objeto de discusión para determinar las condiciones laborales del personal universitario.

III. CONSIDERACIONES FINALES

Ante el próximo inicio de las discusiones del proyecto de I CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA a ser suscrita en el Marco de una Reunión Normativa Laboral para los Trabajadores Universitarios 2012 – 2014, existe la posibilidad de traer paz y justicia a la familia universitaria, y por supuesto al país, pero para ello es necesario que se produzca la reposición del proceso de discusión del proyecto de Convención Colectiva al estado en que se subsanen las infracciones con respecto a los actores que participan en la discusión y con la finalidad de que el texto a discutir se adecúe al ordenamiento constitucional venezolano. En concreto proponemos:

PRIMERO: Que se revoque la convocatoria para la discusión del proyecto de Convención Colectiva que realizó la Ministra PP del Trabajo y la Seguridad Social el 15 de mayo del corriente año.

SEGUNDO: Que a la mayor brevedad dicha Ministra haga una nueva Convocatoria, en la cual se incorpore al proceso de discusión del proyecto a la FAPUV, como representante de los profesores universitarios, por una parte, y por la otra, que convoque a los empleadores, es decir, las autoridades universitarias, para lo cual se debe solicitar a la Asociación Venezolana de Rectores Universitarios (AVERU) y a la Asociación Bolivariana de Rectores (ARBOL) que designen sus delegados a estos fines.

TERCERO: Que del texto del proyecto de Convención Colectiva redactado se suprimen las Cláusulas 5ª y 6ª.

CUARTO: Que en el proyecto de Convención Colectiva, en la parte correspondiente al régimen laboral de los profesores, se introduzca una cláusula según la cual la determinación de las remuneraciones de los profesores se hará conforme a las *Normas Sobre Homologación de Sueldos y Beneficios Adicionales de los Miembros del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales (NH)*, y que, de inmediato y en paralelo, se de cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de dichas Normas.

QUINTO: Que de inmediato y en paralelo se designe una comisión representativa de las partes involucradas para estudiar la posibilidad de establecer Normas de Homologación similares para los empleados administrativos, los profesionales en funciones administrativas y técnicas y los obreros de las Universidades, y que al respecto se adopten las decisiones pertinentes.

Atentamente,

Manuel Rachadell