

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Relaciones laborales de los académicos.

Pereira Burgos, Morela, Pereira de Homes, Lilia, Suárez Amaya, Wendolin y Díaz Nava, María Gabriela.

Cita:

Pereira Burgos, Morela, Pereira de Homes, Lilia, Suárez Amaya, Wendolin y Díaz Nava, María Gabriela (2009). *Relaciones laborales de los académicos. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/2043>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Relaciones laborales de los académicos

Pereira Burgos, Morela

atillero@cantv.net

Pereira de Homes, Lilia

lpereira14@yahoo.es

Suárez Amaya, Wendolin

wendolinsa@yahoo.com

Díaz Nava, María Gabriela

Gabydn80@yahoo.es

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

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.

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 a 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.

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: 38) 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 (2002:64) 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 conlleva 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

(1983:111) 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.

3. 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.

¹La 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).

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.

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 y otros (s/f: 23) 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.

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 continua en medio de un contexto convulsionado desde el punto de vista gremial. Por decreto presidencial 4361 del 2006, se impuso 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.

4. 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 Viloría (2008), 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 dio 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 como problema fundamental 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 Viloría 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) 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) 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 Vitoria en relación a 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), 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), que con los diferentes gobiernos 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), 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), hace hincapié respecto al salario de los profesores, el cual considera depauperado por la inflación y los incrementos salariales desfasados con ésta. 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), 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), 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 en 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 Duran (2008), el académico tiene una sobrecarga de actividades docentes a la par de las actividades de investigación, aún 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 Duran 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.

5. 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 a 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

Referencias Bibliográficas

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.
- Lucena, Hector (2004). Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo. Segunda Edición. Caracas – Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.

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, Maria 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 Vitoria, 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.