

## **Reflexiones sobre la Precarización del Trabajo del Personal Docente y de Investigación y su Impacto Académico en la Universidad Central de Venezuela**

**Prof. José Gregorio Afonso Castilla\***

### **Resumen**

El personal docente y de investigación de las Universidades Autónomas en Venezuela, no ha estado alejado del proceso generalizado de precarización de las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores en Venezuela en los últimos tres lustros: se han deprimido sostenidamente sus remuneraciones, el Estado ha negado el diálogo social con sus organizaciones gremiales y se han reducido programas de gestión académica que en forma indirecta generarían valor a su trabajo. Esta realidad en sí misma dada su dimensión social resulta preocupante, pero si esta, como ocurre en el caso de las universidades, se traduce en el deterioro de la formación de los profesionales que demanda el país y en la reducción del aporte que vía ciencia y tecnología aportan las universidades al desarrollo, la preocupación se multiplica exponencialmente. El propósito central de este artículo es examinar el proceso de precarización de las condiciones laborales del personal docente y de investigación de las Universidad Central de Venezuela y su impacto académico.<sup>1</sup>

**Palabras Claves:** Precarización del Trabajo, Personal docente y de Investigación, Dialogo Social, Normas de Homologación, Convención Colectiva.

### **Abstract:**

Staff teaching and research of the autonomous universities in Venezuela, has not been away from the widespread process of precariousness of working conditions faced by workers in Venezuela in the last three decades: their wages have been depressed steadily, the State denied social dialogue with trade union organizations and academic management programs that indirectly, generate value to its work have been reduced. This reality in itself same given its dimension social is worrying, but if this, as occurs in the case of them universities, is translates in the deterioration of it training of them professional that demand the country and in the reduction of the contribution that via science and technology provide them universities to the development, the concern is multiplies exponentially. The central purpose of this article is to examine the process of precariousness of working conditions of teachers and research of the Universidad Central de Venezuela and its academic impact.

**Keywords:** precariousness of the work, Personal teaching and of research, dialogue Social, standards of approval, Convention collective.

---

\* Profesor de la Escuela de Trabajo Social Universidad Central de Venezuela. Doctorante del postgrado en Ciencias Sociales.

<sup>1</sup> El presente artículo resume un conjunto de reflexiones desarrolladas en el marco de la línea de investigación: El Trabajo en Venezuela en el Siglo XXI, en esta oportunidad en el sector universitario, se trata de diversas consideraciones alcanzadas en las tareas de investigación propias de mi formación en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela.

## **Reflexiones sobre la Precarización del Trabajo del Personal Docente y de Investigación y su Impacto Académico en la Universidad Central de Venezuela**

### **Introducción**

En el presente artículo se reflexionó sobre un asunto poco común en la literatura que aborda el tema universitario, la cual lógicamente centra su interés en la gestión del conocimiento, la internacionalización de la Educación Superior, las demandas curriculares, la planeación estratégica en las universidades y en fin sobre asuntos propios de la dinámica de la educación universitaria en los países y las regiones; sin embargo, atendiendo la dinámica concreta de Venezuela es pertinente continuar tratando los temas señalados y uno de reciente aparición que impacta la sostenibilidad y el crecimiento de la Universidad Venezolana, se trata de la precarización de las condiciones laborales del personal docente y de investigación (PDI) y su expresión en la dinámica académica en la Universidad Central de Venezuela.

La hipótesis central de estas reflexiones es la siguiente: La precarización de las condiciones laborales del PDI de las Universidades Nacionales en los últimos tres lustros es responsabilidad directa del Estado Venezolano y sus consecuencias no impactan exclusivamente a los docentes universitarios y la academia universitaria.

Para aproximarnos al conocimiento sobre el estado de la precarización de las condiciones laborales del PDI y su impacto académico recurrimos a diversas fuentes documentales, especial mención merece la revisión exhaustiva de los movimientos de nómina del PDI suministrados por la dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, período 2009/2015, de allí se desprenden los cálculos de las renunciaciones, retiros, ingresos, tipo de dedicación, activos del PDI.

De igual modo, se realizó investigación de campo, esta se desarrolló a través de la técnica de la entrevista focalizada, la cual se orientó a obtener información de utilidad sobre el problema que orienta esta investigación y sus objetivos, se trató de obtener visiones sobre un tema cuya complejidad demanda la consulta a actores calificados que permitió aprehender su dinámica. El instrumento utilizado fue la guía de entrevista

Las entrevistas fueron dirigidas a tres académicos de la UCV cuyas posiciones les permitieron contar con información, experiencia y criterios para dar cuenta de este proceso en forma global, se trató de informantes claves, es así como se entrevistó, entre los meses de enero y febrero de 2016, a los profesores responsables de la Gerencia de Desarrollo Docente y Estudiantil del Vicerrectorado Académico (GDDE), la Gerencia del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (GCDCH) y la Coordinación del Programa de Cooperación Interfacultades (CPCI). De modo que en la selección de los entrevistados no privaron criterios probabilísticos y aleatorios, porque “lo que interesa en la muestra

cualitativa, que opera con un número reducido de casos, es la profundidad del conocimiento del objeto de estudio y no la extensión de la cantidad de unidades” (Mejías, 2000,166-167).

El artículo que se presenta a continuación se estructura en tres partes, la primera, pretende dar cuenta de la precarización de las condiciones laborales del PDI de las Universidades Nacionales y con ellas la UCV. La segunda, muestra algunos indicadores y testimonios sobre el impacto del deterioro de las condiciones laborales sobre las funciones universitarias y la tercera, presenta unas conclusiones preliminares que han de profundizarse en el proyecto marco en el que se inscribe esta investigación, a saber: El Trabajo en Venezuela, en esta oportunidad su expresión en el devenir de la profesión académica

### **I. La precarización del Trabajo del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales.**

En lo sucesivo cuando se hable del Personal Docente y de Investigación, se hablará en los términos de los artículos 87 y 88 de la Ley de Universidades vigente en Venezuela desde el año 1970, esto es profesores ordinarios: instructores, asistentes, agregados, asociados y titulares, así como auxiliares docentes, investigadores y docentes libres y profesores contratados.

De igual modo, cuando se utilice la categoría Precarización del Trabajo se alude un determinado tipo de trabajo que “se deteriora sea en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vínculo laboral” (Leite, 2009 citado por Alvarado 2010, 120-121).

Para analizar la precarización de las condiciones laborales del PDI de la Universidad Central de Venezuela, en este artículo se examinó un elemento capital para la caracterizar la calidad del empleo: las remuneraciones.

Las remuneraciones del PDI desde 1958 hasta la fecha, atendiendo la metodología que las establecía pueden clasificarse en tres etapas. La primera se caracteriza porque las remuneraciones se acordaban entre los gremios de los profesores universitarios y las autoridades de cada universidad. En la segunda, cuyo inicio es agosto de 1983, estas son el resultado de las negociaciones entre la organización gremial de tipo nacional de los docentes universitarios (FAPUV) y el Consejo Nacional de Universidades (CNU). En la tercera lo común es la ausencia de diálogo o diálogo precario entre los gremios docentes y el Estado, en este caso entre la FAPUV y el CNU, pese a que aún permanecen vigentes las Normas de Homologación, el Estado optó por el establecimiento unilateral de las remuneraciones desde el año 2005 y a partir del 2013, promovió las denominadas Convenciones Colectivas Únicas del sector universitario.

**La primera etapa** 1958/1982, se inscribe en un contexto de nacimiento y consolidación de la democracia; desarrollo de un proyecto modernizador en la cual la formación de profesionales universitarios en y fuera del país era política de Estado y de crecimiento

económico impulsado por ingresos petroleros altos, se trata de la época de masificación de la Educación Superior y la Venezuela del pleno empleo.

Durante el período señalado las remuneraciones del PDI de la UCV, se acordaban entre los gremios docentes y las autoridades universitarias, lo que conducía, en primer lugar, a que diálogo social de esta relación laboral lo protagonizaba la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV) y las autoridades rectorales. Esto favoreció el convenimiento de remuneraciones para el PDI bastante favorables, en tanto el gremio docente discutía sus condiciones laborales con patronos que al mismo tiempo eran agremiados. Además al darse este proceso en cada universidad, lógicamente se produjo que los sueldos de los profesores no fueran homogéneos a nivel nacional.

Esta discrecionalidad concedida a las Universidades para fijar las remuneraciones de su personal en forma autónoma asociada a la condición de bonanza petrolera generó desviaciones que hicieron insostenible este mecanismo, en tanto que

“cada universidad no reparaba en consideraciones de lógica y prudencia administrativa, a la hora de estimar el volumen de recursos humanos necesarios, así como la remuneración que estos debían devengar ocasionando que el presupuesto universitario se tornaba anárquico situación que el Estado no estaba dispuesto a soportar” (Villaroel, 1996 citado por Villa, Chávez y Hernández, 2006, 10)

Esta etapa, lógicamente, trajo como resultado que el personal que laboraba en las Universidades, especialmente, el PDI alcanzará excelentes condiciones de trabajo “caracterizadas fundamentalmente por la estabilidad laboral, beneficios socioeconómicos y gremiales” (Zuleta, 1993 citado por Boscan y Pereira, 2005, 161).

Las remuneraciones de los docentes de la UCV en esta primera etapa son las más alta desde 1958 hasta nuestros días. Estas en promedio, en el caso de un profesor instructor a dedicación exclusiva alcanzaron los 1593 dólares mientras que un titular con igual dedicación percibió 3302 dólares. (UCV, VRAD, 2006 y cálculos propios)

La primera etapa finaliza en los inicios de la década de los años ochenta, específicamente a partir de agosto de 1983, cuando se publica en la Gaceta Oficial número 32.5393 de fecha 17 de agosto de 1982, las denominadas Normas de Homologación de Sueldo y Beneficios Adicionales de los miembros del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales (NHPDI)

Esta política de Estado orientada a homogenizar las remuneraciones de los docentes universitarios a nivel nacional, responde esencialmente a un contexto de crisis económica provocado por la crisis del modelo rentista, en el cual Venezuela no logra alcanzar una sólida diversificación de la economía y por tanto no supera su vulnerabilidad ante el mercado petrolero internacional, por lo que la caída de los precios del petróleo hace insostenible las dimensiones del gastos público sostenido en décadas anteriores y presiona

en la dirección de racionalizarlo eliminando subsidios, además se promueve la liberalización de la economía y la devaluación del bolívar frente al dólar.

Las NHPDI son el principal instrumento de una política de estandarización de las remuneraciones de los universitarios que corrigiera la discrecionalidad y heterogeneidad existente en lo que anteriormente hemos identificado como primera etapa de las remuneraciones del PDI, su implementación ocurre en el gobierno del Dr. Luis Herrera Campins.

Las NHPDI se publicaron en la Gaceta Oficial número 32.5393 de fecha 17 de agosto de 1982, ellas establecían claramente en su artículo 1 su propósito homogenizador de las relaciones laborales en las universidades:

**Artículo 1:** Las normas sobre homologación de sueldos y beneficios adicionales tiene por objeto precisar el alcance económico, social, legal y conceptual de tales términos; **establecer con carácter nacional un marco de referencia para la determinación de remuneraciones del personal docente y de investigación de las Universidades Nacionales** y señalar un principio regular a la incidencia presupuestaria de los gastos en personal académico (Ministerio de Educación, 1982,1.Subrayado nuestro)

Al contrario de lo que ocurrió en la denominada primera etapa y en coherencia con el principio de homogenización de las remuneraciones, las NHPDI establecieron una metodología de cálculo que dejaba sin participación alguna a las autoridades universitarias en esta materia:

**Artículo 13:** Las tablas de sueldo serán revisadas por el Consejo Nacional de Universidades cada dos años y se tomará en cuenta como criterio para su modificación el índice promedio del costo de la vida durante los dos años anteriores, según los datos del Banco Central de Venezuela. Los beneficios adicionales serán revisados también cada dos años. A tales fines, se consultará la opinión de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (F.A.P.U.V.) (Idem,3)

De igual modo, el Estado reconoce como interlocutor del diálogo social a la organización gremial de tipo nacional de los profesores universitarios: la FAPUV y es taxativo en términos de la obligación del Consejo Nacional de Universidades de consultarle a este para lograr su aplicabilidad.

En la etapa en la cual se utilizó las NHPDI como referencia para establecer las remuneraciones del PDI, lo recurrente fue que los aumentos de sueldos mayoritariamente estuvieran por debajo de lo estimado por los IPC y los índices de inflación reportados por el Banco Central de Venezuela según lo establecido en ellas..

Si bien es cierto que esta segunda etapa no estuvo exenta de la conflictividad, en tanto los gremios docentes impugnaron judicialmente las NHPDI en sus inicios y luego

exigiendo su cumplimiento protagonizaron dos paralizaciones indefinidas de las Universidades Nacionales (1988 y 1997), las remuneraciones de los docentes universitarios siempre existió el diálogo social entre el Consejo Nacional de Universidades y la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV). Las remuneraciones en este período, en promedio, para un profesor instructor a dedicación exclusiva se ubicó en \$ 627 mientras que un profesor titular percibía \$ 1329 (Fuente: UCV, VRAD, 2006 y cálculos propios)

Las remuneraciones de esta etapa muestran una variación importante en los años 2000, 2001 y 2002, en esos años el promedio de las remuneraciones de un profesor instructor a dedicación exclusiva fue \$ 944 y el de un titular con idéntica dedicación fue \$ 2209 (Fuente: UCV, VRAD, 2006 y cálculos propios)

En las negociaciones FAPUV/CNU, siempre se trataron las deudas y en algunas ocasiones estas fueron cancelado por el Ejecutivo Nacional, así ocurrió cuando producto de la incorrecta aplicación de la Normas de Homologación en el año 1987 “el ejecutivo reconoce la deuda y decide pagar un bono en compensación por el periodo 1983/1986 lo cual significó un 50% del monto total que hubiese que cancelarse de aplicarse las normas Gaceta N°33765” (Villa, Chávez y Hernández, 2009,12). A este pago le sucedieron otros destinados a cancelar deudas derivadas por la aplicación incorrecta de las Normas de Homologación, entre ellos el pago de deudas por ese concepto de los bienios 98/99 y 2000/2001 través de Bonos de la Deuda Pública conocidos como los Vebonos del sector universitario.

Resulta conveniente destacar que esta segunda etapa de las remuneraciones del PDI orientada por las NHPDI, se desarrolla en un contexto económico que salvo en pequeñas coyunturas, se caracteriza por una extraordinaria reducción del ingreso nacional habida cuenta de la caída del precio internacional del petróleo especialmente en la década de los noventa.

La tercera etapa de las remuneraciones del PDI inicia en el año 2005, cuando el gobierno del fallecido presidente Chávez, decreta por vez primera un aumento salarial para el sector universitario en forma unilateral desconociendo:

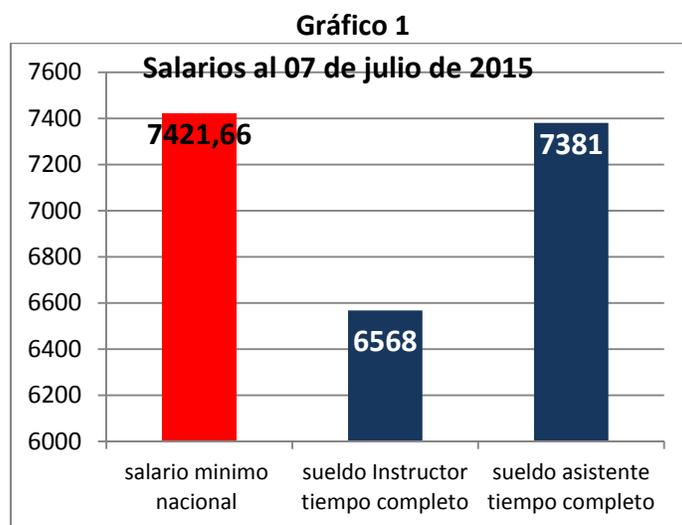
- a) la metodología de cálculo para estimar los incrementos y los beneficios estipulados en las NHPDI y
- b) las exigencias de diálogo social CNU/FAPUV contenidas en ellas. La política impulsada por el ejecutivo nacional para tratar el tema se orientó fue desconocer a la FAPUV, jamás convocó la comisión CNU/FAPUV e impulsó el paralelismo sindical a través de la creación de la Federación Nacional de Profesores de Educación Superior (FENASINPRES), una federación que agrupa exclusivamente a los docentes de los Institutos y Colegios Universitarios, que no contaba con ninguna presencia en las Universidades Nacionales. Esta política era expresión de la política laboral del Estado en materia de reconocimiento y diálogo social con el sindicalismo independiente, promovida desde el desconocimiento de la CTV en los

inicios de este siglo hasta el desconocimiento de los sindicatos preexistentes en las industrias que ha expropiado.

Esta práctica se repitió en los años 2008, 2011 y 2013/14 con el agravante que en los años 2009, 2010 y 2012 no hubo diálogo social ni aumento salarial para el sector docente. Esta etapa desde el 2005 presenta un férreo control del tipo de cambio que genera una artificial sobrevaluación del bolívar que inhabilita el análisis de las remuneraciones del profesor universitario con base en su conversión en dólares americanos, por lo que resulta más preciso el examen de su comportamiento a través de su cotejo con el salario mínimo nacional.

La comparación de las remuneraciones del PDI de las universidades con el salario mínimo nacional es un indicador que da cuenta nítidamente de la precarización de las condiciones laborales de los docentes universitarios, es así como “la relación entre los sueldos docentes y el sueldo mínimo que decreta el Gobierno Nacional desde 1974, se ha reducido desde más de 10 veces en 1978, a sólo 1,66 veces en 2014” (García, Guerra, Lara, Levy, Vera, 2014,3-4).

Si bien esta reducción de las remuneraciones del PDI es bastante grave, en el año 2015 adquiere dimensiones inéditas puesto que en el mes mayo de ese mismo año, los profesores universitarios instructores y asistentes a tiempo completo pasan a percibir sueldos por debajo del salario mínimo nacional



Fuente: Gaceta oficial extraordinaria N° 6181 del 08 de mayo de 2015 y la I Convención Colectiva Única del Sector Universitario

Esta realidad cambia en el mes de septiembre de 2015 con la aprobación por parte de todas las federaciones participantes menos la FAPUV (representante del PDI) de la II Convención Colectiva Única del sector universitario, con la cual para enero del 2016 un profesor instructor a tiempo completo ganaría BS. 19148, es decir, 1,98 salarios mínimos.

Esto en el mes de febrero del mismo año y como consecuencia de un ajuste de un 20% del salario mínimo nacional decretado por el gobierno nacional sin afectación de otras escalas de salarios, reduce nuevamente la distancia entre la remuneración del docente instructor y el salario mínimo a 1,65. De tal manera, resulta evidente que dentro de la política salarial del Estado Venezolano, el PDI de las universidades nacionales ocupa un lugar marginal dentro de las escalas de sus prioridades y obligación de favorecer el trabajo en condiciones dignas, lo cual nos solo violenta disposiciones constitucionales como las contenidas en el artículo 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sino y esto es esencial muestra un desprecio por quienes ejercen la profesión de las profesiones: la profesión académica, la cual :

se caracteriza por dos aspectos, aparentemente dicotómicos, pues, por una parte, quienes la ejercen exhiben una gran heterogeneidad debido a la enorme diversidad de perfiles y condiciones, pero, por la otra, comparten al menos, dos rasgos que tienden a unificarlos: a) la prestigiosa tarea de certificar los conocimientos del resto de los profesionales que existen en la sociedad y b) el hecho de compartir, pese a la existencia de una enorme cantidad de disciplinas y especialidades, la misma materia prima de trabajo: el conocimiento (Aguilar, 2002,64)

Los años de desconocimiento de las NHPDI y sus corolario en términos de la agudización del proceso de precarización de las remuneraciones del PDI, especialmente desde el 2004 produjo dos paralizaciones indefinidas, una en el 2013 y otra en el 2015, ambas convocadas por el gremio de los docentes universitarios, acciones huelgarias que se prolongaron por 6 y 3 meses respectivamente.

Los años de desconocimiento absoluto de las NHPDI presentan dos características que vale la pena considerarlas. La primera, se desarrollan, de un lado, en un contexto de crecimiento exponencial de la nómina de trabajadores públicos como consecuencia de la profundización de los procesos de estatizaciones a partir de 2008 y de otro, en el marco de una alta inflación, por lo que de respetarse lo establecido en las Normas de Homologación obligaba al Estado a incrementos salariales para el PDI del mismo orientados por este indicador macroeconómico. Sin embargo, esa consideración no ha estado presente en los momentos en que el ejecutivo nacional ha aprobado aumentos de los sueldos del PDI, con lo cual se deterioró aceleradamente las remuneraciones de los docentes universitarios. La segunda característica es que el Estado Venezolano ha pretendido desconocer la competencia del CNU en materia de definición de Salarios para adjudicarle potestad absoluta los Ministerio de Educación Universitaria y de Trabajo y Seguridad Social, para tales fines ha impulsado las Convecciones Colectivas en el marco de reuniones de Normativa Laboral como instrumento único para establecer los sueldos de los universitarios.

El interés de promover la política de Convenciones Colectivas de Trabajo para el Sector Universitario, se dirige: a) reducir al máximo la participación de las autoridades universitarias en la definición de las relaciones laborales de los universitarios, pues aunque con las NHPDI ya no eran ellas las que tenían la última palabra en materia de

remuneraciones y condiciones laborales estas se definían el CNU instancia en la cuales participan los rectores de todas las universidades nacionales, en cambio, con las Convenciones Colectivas del Sector Universitario – pese a que se les señala como una de las partes – no se les convoca y es en el Ministerio del Trabajo donde se define de manera última las condiciones laborales de los universitarios y b) unificar erróneamente con en base en criterios ideológicos al sector universitarios, esto es discutir de manera única las condiciones del personal obrero y administrativo de servicios con el personal docente siendo que los tres sectores realizan por su naturaleza trabajos muy distintos. De modo, que tras esta política parece privar más razones de tipo político cuyo propósito es limitar la autonomía de las universidades que un plan nacional de desarrollo la ciencia y tecnología en el cual las universidades de cualquier nación juegan un papel trascendente.

En el 2008, el Estado impulsó y aprobó la primera Convención Colectiva de Trabajo en el marco de una reunión Normativa Laboral para los Trabajadores Administrativos de las Universidades Nacionales e Institutos y Colegios Universitarios 2008-2010 (Gaceta Oficial, 2008) aunque esta no incluía al PDI, era una acción orientada a dotar al sector universitario de un nuevo instrumento jurídico de regulación de las relaciones laborales distinto a las NHPDI.

Luego en el 2013, el gobierno asume frontalmente el desconocimiento de las NHPDI en materia de indexación salarial y la representatividad de FAPUV, logra el primer propósito acordando la I Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario (Gaceta Oficial, 2013) con federaciones y sindicatos abiertamente pro gubernamentales, pero no alcanza el segundo objetivo y reconoce a la FAPUV, luego de casi cuatro meses de paralización indefinida de universidades. Al mismo tiempo se ve obligado a reconocer también los acuerdos federativos preexistentes contemplados en las Normas de Homologación y las Actas Convenio suscritas por las Asociaciones de Profesores afiliadas a la principal federación de profesores universitarios del país.

En el 2015, el ejecutivo nacional aunque reconoce a la FAPUV y la convoca a participar en las discusiones de la II Convención Colectiva Única, al final termina desconociendo todos los planteamientos salariales del gremio que agrupa mayoritariamente al PDI de las universidades nacionales imponiendo condiciones laborales que continúan revirtiendo el proceso de precarización de las condiciones de trabajo de los docentes universitarios, el siguiente gráfico puede mostrar la diferencia entre lo solicitado en el proyecto de II Convención Colectiva y lo aprobado

La política de negación del diálogo social en la etapa de NHPDI y las Convenciones Colectivas únicas, cuya expresión en el caso universitario es el encuentro CNU/FAPUV no es una política aislada, al contrario, se inscribe dentro de la vocación y práctica autoritaria protagonizada por el Estado en el siglo XXI. Esto explica, entre otros ejemplos, porque el Gobierno Nacional:

- a) Jamás ha convocado a los representantes de los empleadores y los trabajadores – incluida la representación de empresarios y las centrales sindicales que le son

afectan- para concertar los decretos de aumentos del Salario Mínimo Nacional, estos se han materializado unilateralmente vía decretos presidenciales.

- b) Promulgó una nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadores y los Trabajadores (LOTT) en mayo de 2012, vía Ley Habilitante sin que ningún sector social (empleadores y trabajadores) ni siquiera el parlamento Venezolano haya conocido y discutido los proyecto de Ley que dio origen a ella. Al respecto la OIT, ante una queja interpuesta por la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela, dado la ausencia de diálogo social para la aprobación de la referida ley declaro que :

Espera firmemente que en el futuro se realicen consultas en profundidad con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre los proyectos de ley de carácter laboral o social que afecten a sus intereses y a los de sus miembros — y ello antes de su elaboración — y que sea la Asamblea Legislativa en el marco del debate parlamentario quien adopte las leyes laborales y sociales (OIT,2013)

Este último hecho da cuenta del ejercicio del poder desde una perspectiva autoritaria, reñida con los principios internacionales en materia de defensa del diálogo social y en general del trabajo, muestra una subordinación absoluta de los poderes públicos al ejecutivo nacional, primero el poder legislativo que transfiere al gobiernos sus responsabilidades en materia de generar leyes y representar a la sociedad y luego, el judicial que en forma acelerada le concedió a la LOTTT carácter de ley orgánica.

Esta tercera etapa de desconocimiento de las Normas de Homologación y ausencia del diálogo social CNU/FAPUV, es definida por la presidenta de FAPUV en el 2008, la cual señala:

“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. (Boscan y Pereira, 2009, 328)

La negativa del gobierno de asumir el diálogo social para el tratamiento de asuntos laborales podría explicase por si sola en su vocación autoritaria, pero desde el 2007 habría

que agregar a esa conducta el interés gubernamental, en tanto patrón, de abaratar la fuerza de trabajo.

Esta política contraria al diálogo social responde esencialmente al ejercicio del poder político en Venezuela bajo una concepción totalitaria cuyo propósito es “abatir las instituciones del Estado Liberal “burgués” que consagran la inalienabilidad de las libertades individuales y la división y equilibrio de poderes, frenos inaceptables cuando se trata de materializar la voluntad del pueblo” (Larralde,2009), a lo expresado habría que agregarle que también atenta contra derechos colectivos como el de asociarse y ejercer la acción sindical en forma libre, reivindicaciones de reconocimiento universal alcanzadas por los trabajadores en el capitalismo producto de sus luchas.

De esta manera, en nombre del bien común y el interés superior, lo que procure autonomía o le exija derechos al Estado individualmente o a través de organizaciones sociales como los sindicatos son catalogados por el poder político como enemigo de la tarea suprema de “materializar la voluntad del pueblo”, calificando a quienes reclaman como apátrida, pitiyanqui y en la jerga de los ministros de la revolución bolivariana “guarimberos”, término que resumiría los calificativos señalados. El Estado, en consecuencia, actúa políticamente para estigmatizarlos y dividirlos; coloca toda su institucionalidad contra ellos para con instrumentos legales y la administración de justicia inhibirlos o neutralizarlos, así como, desconoce acuerdos internacionales suscritos por él mismo, en materia de protección del diálogo social aprobados por la OIT.

## **II. Impacto Académico de la Precarización**

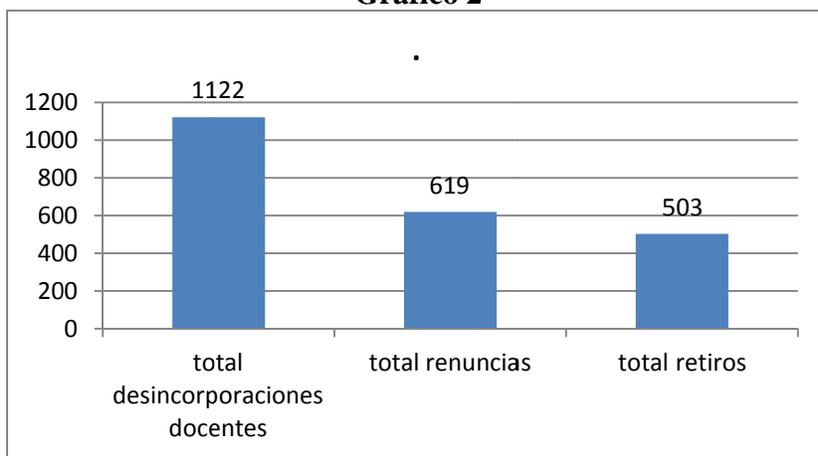
El impacto académico negativo de la precarización de las condiciones laborales sobre la academia en la Universidad Central de Venezuela, no se circunscribe a las consecuencias que sobre ella ha generado el deterioro de las remuneraciones del PDI, porque aunque este sea el factor más relevante es pertinente reconocer las limitaciones que para el desarrollo de las funciones universitarias ha impuesto en los últimos años las limitaciones presupuestarias.

El impacto académico de la precarización de las condiciones laborales del PDI en la UCV, podría examinarse desde múltiples variable, en este artículo se exploran solo dos de ellas: **la descapitalización del recurso humano docente en las Universidad Central de Venezuela y la disminución del personal docente que se dedique a la docencia y a la investigación.**

En relación con **la descapitalización del recurso humano docente en la Universidad Central de Venezuela** es posible afirmar que es un proceso creciente, cuyo principal motivador es la precariedad de las remuneraciones y las condiciones para el desarrollo de la carrera docente, lo que conduce a que la UCV y el resto de las universidades públicas nacionales no puedan competir con otras universidades u otras instituciones que procuren captar sus talentos, es así como entre el 01 de enero del 2009 y el 15 de febrero de 2015, la UCV registro la desincorporación de 1122 docentes por renuncias o retiros. De este total, más de la mitad 619 fueron renuncias, es decir, existió una manifestación formal del

docente de irse de la universidad. En cuanto los retiros se registran como una exclusión de la nómina dispuesta por la universidad, en la cual probablemente existen casos –muy difícil de registrar para una investigación de este tipo- se trate de profesores que no se presenten a sus respectivos concursos de oposición o no les interese renovar sus contrataciones. En cualquier caso, se trata de un proceso acelerado de descapitalización del recurso humano en la UCV considerando que en esa cifra no se incluye a quienes no prolongan en nada su tiempo de jubilación y que durante ese período el promedio de profesores activos fue 4263. En términos gráficos, esto se representa así:

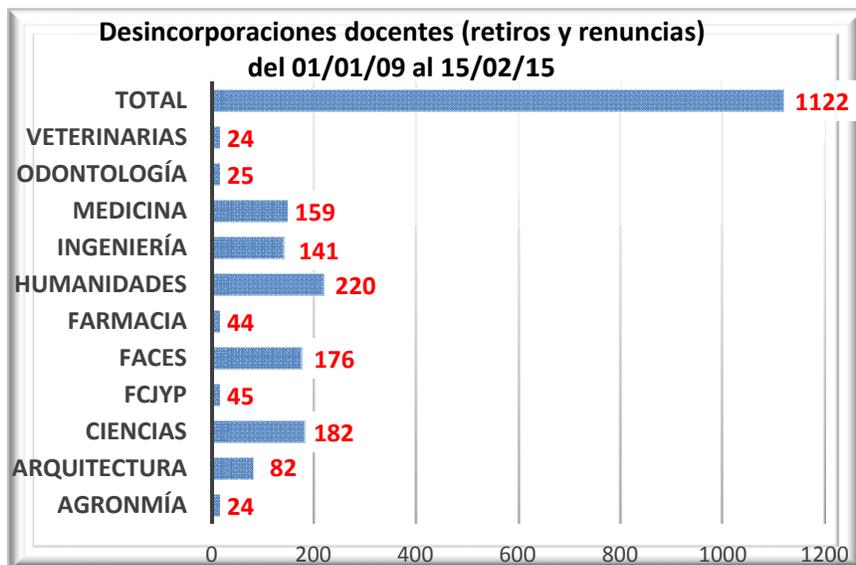
**Gráfico 2**



Fuente: (UCV, VRAD y cálculos propios)

Estas desincorporaciones docentes en la Universidad Central de Venezuela, discriminada por facultades se expresan en los términos siguientes

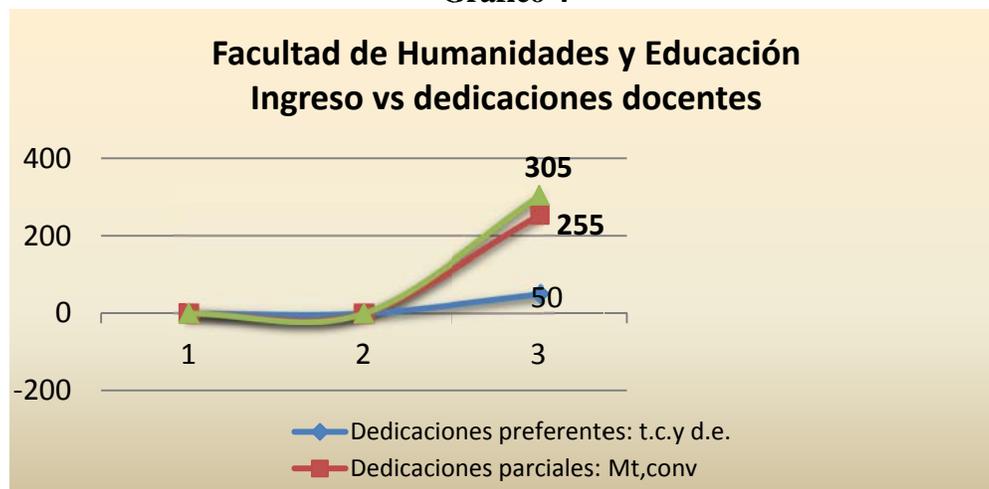
**Gráfico 3**



Fuente: UCV, VRAD y cálculos propios

A estas desincorporaciones habría que añadirle, las que se producen por jubilación de los docentes, las cuales en el mismo período y a título de ejemplo, en el caso de la Facultad de Humanidades y Educación alcanza la suma de 59 profesores. La reposición de estos docentes, dadas las limitaciones presupuestarias impuestas a la UCV, se producen a través de las contrataciones de docentes a dedicaciones parciales: medios tiempos y convencionales

Gráfico 4



Fuente: UCV, VRAD y cálculos propios.

Los gráficos 3 y 4 muestran que entre enero del 2009 y febrero de 2015 la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, ha desincorporado vía renunciadas, retiros o jubilación 220 docentes, de los cuales el 71% mantenían dedicaciones parciales: medio tiempo o convencionales y se han incorporado 305 lo cual hablaría de una reposición casi perfecta, sólo que 255 de estos nuevos profesores son contratados a medio tiempo o convencionales, esto es términos porcentuales supone que la reposición del PDI de los últimos 6 años ha sido cubierta en un 84% por docentes con dedicaciones parciales.

Esta disminución del PDI de la Universidad Central de Venezuela la impacta académicamente, entre otras formas, reduciendo su planta docente, es así como en la Facultad de Humanidades y Educación según lo ha expresado su Decano “Hay vacantes en la cátedra de Orientación Educativa, que imparte varias asignaturas a lo largo de la carrera; para la materia de Sociología de la Discapacidad tampoco hay profesores. En la Escuela de Filosofía no tenemos quien dé Filosofía de la Praxis. En la facultad hay algunas cátedras que se han cerrado porque no hay profesores” (Castillo, 2012). Una situación similar ocurrió en la Facultad de Farmacia de la misma universidad, en la cual se cerró la mención Microbiología Aplicada por no contar con suficientes profesores a dedicación exclusiva, “el salario de un poco más de 2.677 bolívares que ganan los profesores no es suficiente para convencer a los profesionales farmacéuticos de impartir clases en la UCV” (Asovac, 2013).

Esta situación correspondiente a dos Facultades, es asumida por el núcleo de Decano de esa Universidad Central de Venezuela, quienes señalaron:

El deterioro progresivo de los sueldos y salarios de nuestros profesores, empleados y obreros, acentuado en los últimos cinco años, ha llegado actualmente a niveles insostenibles, representando una auténtica amenaza para la supervivencia de la Institución, no sólo por la imposibilidad de captar nuevos cuadros o simplemente llenar las vacantes, hacer atractivos los concursos de cargos o evitar el éxodo masivo de profesores, sino porque atenta directamente contra lo que ha sido durante siglos la principal fortaleza institucional, su capital humano, formado por años con gran esfuerzo y dedicación. La pérdida de sus recursos humanos, causada por la baja remuneración y un franco deterioro de las condiciones de trabajo, pone en riesgo de muerte a la Academia (UCV, ND, 2013)

El éxodo de profesores no es una realidad exclusiva de la Universidad Central de Venezuela, este fenómeno es nacional, porque la precarización de las condiciones laborales del PDI de las universidades nacionales es una consecuencia de una política de Estado que ha conducido al deterioro de sus condiciones laborales de los universitarios, cuyas expresiones más visible son bajas remuneraciones y limitaciones presupuestarias que obstaculizan su desarrollo profesional, es así como en la Universidad Simón Bolívar, en los últimos 14 años se han ido más de 300 profesores, esto se ha acelerado en los últimos tres años en los cuales:

“se han retirado cerca de 100 profesores pertenecientes a los veintisiete departamentos académicos y ubicados en los diferentes peldaños del escalafón, 67 profesores se han jubilado y 30 han renunciado, cifra a la que se debe sumar las casi treinta solicitudes aprobadas de permisos no remunerados, que en muchos casos es un paso previo a la renuncia” (Villareal, 2013, 3)

Este proceso de descapitalización del PDI de las universidades nacionales ha encontrado estímulos en las remuneraciones que ofrecen otras universidades de la región, las cuales muestran realidades laborales que superan la venezolana. En un estudio realizado por García et al (2014) presentado ante el Consejo Universitario de la UCV, estos investigadores promedian los salarios de los profesores universitarios en México, Colombia, Argentina y Brasil, cuatro países que se encuentran dentro de los 5 primeros países latinoamericanos en los ranking de educación superior de la región, cuentan con sólidas universidades autónomas y crecimiento industrial. El resultado de este trabajo muestra que el sueldo de un profesor instructor a dedicación exclusiva en dólares americano es 2077.5 un titular de idéntica dedicación percibe una remuneración de 3930,8. Si consideramos que en Venezuela para febrero de 2016 existen oficialmente dos tipos de cambio, uno de bs. 10 por dólar destinado para la importación de bienes prioritarios y otro, flotante, cuya base sería bs. 200 por dólar, podemos promediarlos resultando una tasa de cambio promedio de bs. 105, al aplicar este valor al salario en bolívares de los profesores universitarios en Venezuela el resultado es que para la fecha del cálculo (febrero 2016) es que el instructor a dedicación exclusiva ganaría \$ 214.87 mientras un titular \$350.59, como

queda claro, no existe posibilidad alguna de que la universidad Venezolana compita con sus pares en otros países en términos de reconocimiento de los protagonistas de la profesión académicas: el PDI.

Ahora bien la precariedad de las remuneraciones y las condiciones laborales del PDI, no sólo atenta contra la estabilización de la planta docente en la UCV dada las recurrentes desincorporaciones voluntarias de profesores, sino que afecta también cualitativamente el ingreso de nuevos docentes. En algunos los testimonios recogidos a través de las entrevistas, se encuentran apreciaciones que dan cuenta de esto último, por razones de espacio se citará solo dos de ellos, el primero, está a cargo del Gerente de Desarrollo Docente y Estudiantil del Vicerrectorado Académico de la UCV, profesor titular de gran experiencia, un académico reconocido en diversas universidades, que da cuenta de algunas tendencias presentes en el ingreso del PDI que trascienden las cifras mostradas hasta ahora, las cuales por si solas ya son preocupantes, al respecto señala:

Definitivamente un mejor sueldo no hace un mejor docente ¿ok?, eso está comprobado. Los beneficios socioeconómicos no necesariamente impactan la calidad del servicio profesional que el profesional presta, es decir, un buen médico sería un buen médico con un buen o mal sueldo, pero un mal sueldo lo que hace es evitar que los mejores se incorporen a este tipo de actividad laboral, eso es lo que está sucediendo, es lo que está sucediendo a través de los concursos de oposición, es que quedan desierto ¿por qué? Porque a los mejores no les interesa o apuestan por otra trayectoria laboral que le garantice mejores compensaciones de acuerdo con su formación profesional, eso impacta porque no necesariamente ingresan los mejores, entonces, se dan dos situaciones: quedan desierto o no ingresan los mejores, lo que conduce a que uno en los concursos de oposición, se evalúen más por el potencial que por el presente, eso impacta directamente a la academia sin que suponga la ausencia de profesor. Si hacemos un ranking, a lo mejor de cada 10, dos o tres están dentro de los que ganarían el concurso de oposición, eso conduce a que el proceso de formación del resto alcance 6 o 7 años con las consecuencias académicas que eso genera...” (GDDE, comunicación personal, 25 de enero 2016)

Y el segundo, es el del Coordinador del Programa de Cooperación Interfacultades de la UCV, cuya trayectoria académica y posición que ocupa cuenta con una visión amplia del quehacer docente en la UCV, quien indico:

El concurso como tal está perdiendo sentido por el cual creado, tanto el de credenciales como el de oposición, porque ellos fueron creados para tener varios candidatos y seleccionar teóricamente el mejor y eso, yo creo que ha venido perdiendo sentido, porque cada vez con más frecuencia tu consigues a gente que lo que lo quiere es redondearse el sueldo o tener, como me dijo una vez una profesora: yo quiero ingresar a la universidad porque me interesa la póliza de SAMHOI. Entonces tú ves cada vez con más frecuencia que los concursos quedan desierto o se presenta sólo el que ocupa el cargo o gente que no se presenta para evitarse ese problema porque no ve futuro (CPCI, comunicación personal, 02 de febrero de 2016).

Los responsables de la GDDE y la CPCI, reflexionaron y mostraron argumentos que dan cuenta más allá de las cifras indicadas sobre la composición del nuevo ingreso de docentes al PDI, que podrían dar cuenta de una disminución de la calidad del ingreso de nuevos docentes dado que las condiciones que ofrece la universidad altera el fin último de los concursos docentes, cual es seleccionar entre varios a los mejores.

En cuanto a la **disminución del personal docente que se dedique a la docencia y el resto de las funciones universitarias**, crece la dedicación a tiempo parcial de los docentes quienes para compensar sus menguados ingresos comparten su labor docente con otras ocupaciones, es decir, prolifera el pluriempleo, especialmente en los profesores formados en profesiones típicamente liberales que posibilitan el trabajo por cuenta propia. Esto impacta directamente la creación de conocimientos en las universidades y con ello el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología en el país, atrás queda la figura del catedrático dedicado a la docencia, la investigación, la extensión y la gestión universitaria, su quehacer se resume a la función docente.

En la actualidad la UCV ha alcanzado cifras históricas en el total de profesores cuyas dedicaciones a medio tiempo y convencionales por horas, porque mientras el promedio de la distribución porcentual de las dedicaciones docentes en el período 1990/2004 era: a) tiempo completo y dedicación exclusiva (56.05%) y b) medios tiempos y convencionales (43,95%), entre los años 2009/15 esos promedios prácticamente se invirtieron: a) tiempo completo y dedicación exclusiva (53.04%) y medios tiempos y convencionales (46,56%).

Esta disminución del total del PDI a dedicaciones preferentes (tiempos completos y dedicación exclusiva) podríamos denominarla “La Convencionalización<sup>1</sup> de la UCV” es muy grave, porque es este universo el que realiza en mayoritariamente la labor de crear conocimiento a través de la investigación, nuevamente a título de ejemplo se presenta el caso del total de ascenso en la Facultad de Humanidades y Educación entre los años 2009/15

**Grafico 5**



Fuente: (UCV, VRAD y cálculos propios)

En otros términos del total de trabajos de ascenso presentados (investigaciones concluidas), el 77% fueron elaborados por PDI a dedicaciones preferentes mientras que el

<sup>1</sup> Esta nueva realidad lleva al gobierno a enfrentar problemas ante el tema de las negociaciones colectivas más allá de su naturaleza totalitaria contraria al diálogo social, ahora se agrega como problema los costos del mantenimiento de sus nóminas y el establecimiento de contratos colectivos de trabajo.(Afonso,2013,15)

resto 33% recayó en quienes contaban con dedicaciones parciales, esta es una tendencia general en la universidad que podría resultar hasta lógica dada las funciones esperadas del tipo de dedicación, sin embargo resulta preocupante cuando se examina que en la UCV más de la mitad del total de docentes activos formalmente se dedica a ella en forma parcial cuando lo recomendable es que esto, al menos, sea una realidad inversa, es decir, la mayor cantidad del PDI debe ser a tiempo completo y dedicación exclusiva..

En algunos los testimonios recogidos a través de las entrevistas, se encuentran apreciaciones que dan cuenta de ese proceso de **disminución del personal docente que se dedique a la docencia y al resto de las funciones universitarias la investigación**, al respecto el GDDE indica

Algunos colegas asocian el bajo salario con el hecho exclusivo de dar clases, por eso es más difícil encontrar jefes de cátedras, departamentos, tutores de instructores, profesores que pueden ser jurados pero no coordinadores de jurados, porque todo eso lo perciben como un tiempo perdido que pueden utilizar para la búsqueda de otros ingresos, además no tienen debida compensación suficiente de salario nominal o emocional... (GDDE, comunicación personal, 25 de enero 2016)

Estas afirmaciones podrían indicar que viene ocurriendo la renuncia, por la vía fáctica, de diversos profesores a tiempo completos y dedicación exclusiva a asumir responsabilidades que le son propias, impactándose en forma importante el resto de las funciones universitarias. En breve, las precarias condiciones laborales del PDI estarían generando que a la elevada cifra de profesores universitarios cuyas dedicaciones son parciales habría que agregar a quienes aunque no tienen esa condición desempeñan su labor con una lógica similar.

Este crecimiento de profesores a tiempo parcial no es exclusivo de la UCV, en la Universidad Simón Bolívar esto también ocurre como lo advierte su Secretario, profesor Christian Puig quien señala ante las limitaciones presupuestarias y el poco atractivo de la profesión docente a tiempo completo han tenido que apelar a la contratación de profesores para “cubrir la carga académica pero no hacen investigación, ni son tutores de alumnos y sólo van durante las horas que les corresponde dar clases”. (Idem, 2012). Esta contratación mayoritaria de profesores a tiempo convencional para hacer frente a la demanda docente en cada período lectivo, no es exclusiva de la Universidad Simón Bolívar y se extiende al resto de Universidades del país.

Además de las consecuencias que sobre el proceso de **disminución del personal docente que se dedique al resto de las funciones universitarias que genera la Convencionalización de la UCV**, habría que agregarle el deterioro y desaparición, por razones presupuestarias, de los principales programas de apoyo a la investigación y desarrollo docente de la UCV, los cuales dada la naturaleza del trabajo del PDI deben ser interpretados como componentes de sus condiciones laborales, estos son los programas del Consejo de Desarrollo Científico y Humanista de la UCV (CDCH).

Desde el año 2013, por limitaciones presupuestarias, se encuentra suspendido el programa de financiamiento de proyectos de investigación individuales y ante las dificultades para acceder a divisas y los elevados costos de los pasajes, los programas de beca sueldo en el exterior, asistencia eventos científicos y pasantías muestran una disminución de beneficiarios que casi indican su desaparición.

La entrevista al Gerente del CDCH de la UCV, es un extraordinario testimonio, dada su condición de gerente del principal organismo encargado del fomento de la investigación en la UCV, para dar cuenta de los programas que la fomentan y la realidad que esta presenta. Los programas de fomento a la investigación, en el caso del PDI no son realidades distintas de las condiciones de trabajo, porque en ella se soporta el desarrollo de la carrera académica, dicho en términos más específicos el ascenso en el escalafón universitario. El primer fragmento de su testimonio indica como el proceso de decaimiento de los programas ha sido un proceso

Desde que llegamos la asignación que nos da el Estado siempre ha sido la misma, aproximadamente 15 millones, hemos podido sobrevivir por los aportes que nos da el Fundación Andrés Bello que es más o menos el equivalente de lo que nos da el, la idea nuestra, ya con la crisis, era preservar la investigación activa de la universidad, entonces nos enfocamos en que los proyectos tenían que mantenerse sobre todos los que habían iniciado que eran una cantidad importante. Tuvimos convocatorias tres o cuatro años, de dos veces por año, luego dos o tres años de una sola, y últimamente, desde el 2012 no hacemos convocatoria lo que te indica que la investigación ha estado golpeada.... (GCDCH, comunicación personal, 15 de febrero 2016)

El segundo fragmento, deviene de solicitarle relate el impacto académico de las limitaciones presupuestarias impuestas a los programas del CDCH, la cual interpreta así

Si tendría que definirlo en una sola palabra, te diría aislamiento. Desde el momento en que no puedes enviar gente afuera a que mejore sus conocimientos (...) si consigues dinero afuera es casi imposible traerlo para acá, es una cosa muy compleja (..) tuvimos acceso a las revistas hasta el 2010, después no hemos tenido acceso fluido a las revistas.... (Idem, 15 de febrero 2016)

Todas estas breves consideraciones iniciales sobre el impacto académico de la precarización del trabajo del PDI en términos de **la descapitalización del recurso humano docente en las Universidad Central de Venezuela y la disminución del personal docente que se dedique a la docencia y a la investigación** demandan continuar su reflexión en beneficio de las universidades y preservar la calidad de la profesión académica en Venezuela, la política del Estado para el sector universitario en Venezuela presente a lo largo del siglo XXI debe dar un viraje, atrás debe quedar la confrontación contra las universidades autónomas promovidas desde visiones autoritarias y corporativistas, el ejecutivo debe promover el diálogo y buscar consensos con los encargados de la gestión universitaria para la favorecer la ciencia, la tecnología y el pensamiento humanístico, solo

así se garantizaría una idónea formación de los profesionales y la creación del conocimiento que produzca soluciones a los grandes problemas nacionales.

De este modo, el Consejo Nacional de Universidades debe ser relanzado como una instancia para promover la gestión del conocimiento, con base en las tendencias actuales de la educación superior. Se trata del impulso de una política universitaria que promueva calidad para la docencia, la investigación y la innovación; que fomente relaciones laborales ajustadas a la realidad universitaria, en la cual se consideren las características particulares de los sectores que la integran y se promuevan convenios de trabajo que estimulen la productividad. En el sector docente podría iniciarse una discusión sobre una escala heterologada de ingresos que estimule la productividad, la recuperación y potenciación de los programas de movilidad universitaria en el marco de los procesos de integración crecientes que ocurren en la región, entre otras iniciativas. Todas estas acciones podrían concertarse con los gremios docentes, porque este no solo tiene conciencia de sus derechos laborales sino también se inscribe dentro de la misión general de las universidades.

Una política de este tipo debe ser una política de ESTADO que se acompañe por los responsables de la gestión académica en las instituciones universitarias y el resto de los actores universitarios.

### **Conclusiones**

- a) Las remuneraciones al PDI de la UCV, presentan su mejor momento en la denominada en este trabajo como la primera etapa, a partir las NHPDI empiezan a depreciarse, sin embargo es partir del 2004 cuando el Estado rompe con el diálogo social con las representaciones gremiales del PDI y particularmente el 2008 con la aparición de las Convenciones de Trabajo del Sector Universitario, cuando adquieren sus niveles más bajos y pierden cualquier posibilidad de competir con otras universidades de la región. Tomando en consideración el protagonismo del Estado en la definición de los sueldos de los profesores universitarios, es absolutamente válido afirmar que es responsabilidad de este la precarización de las condiciones laborales de quienes ejercen la profesión académica.
- b) La descapitalización del recurso humano docente en las Universidad Central de Venezuela es un proceso creciente, cuyo principal motivador es la precariedad de las remuneraciones y las condiciones para el desarrollo de la carrera docente, lo que conduce a que la UCV y el resto de las universidades públicas nacionales no puedan competir con otras universidades u otras instituciones que procuren captar sus talentos.
- c) La disminución del personal docente que se dedique a la docencia y a la investigación también es un proceso creciente impulsado, entre otros factores por: a) la denominada convencionalización de la UCV, cuya nómina presenta registros históricos en tanto que más de la mitad del PDI labora en dedicaciones parciales:

Medio tiempo y Tiempo Convencional y b) las limitaciones presupuestarias que obstaculizan la investigación.

## Referencias

1. Aguilar H. Marielos (2002) **La Profesión Académica como Objetos de Estudio: Antecedentes y Referentes Conceptuales**. En: Revista Ciencias Sociales, volumen III, 97, 63-77. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/153/15309706.pdf> (Consultado el 28 de enero de 2015)
2. Alvarado Diony (2010). **Lo Decente en el Trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa?**. En **Observatorio Laboral Revista Venezolana** (Revista en Línea). Disponible: <http://servicios.cld.uc.edu.ve/faces/revista/lainet>. (Consultada el 07 de diciembre 2015).
3. Asovac (2013). **UCV cierra mención en Microbiología por falta de profesores**. Disponible en: <http://presidencia.asovac.org/ucv-cierra-mencion-en-microbiologia-por-falta-de-profesores> (Consultado 27 de marzo de 2015)
4. Boscan, Elizabeth y Pereira, Lilia (2005) **El trabajo académico. El caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, en Venezuela**. En **Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología (Revista en Línea)** Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12214107> (Consultada el 16 de diciembre 2015)
5. Boscan, Elizabeth y Pereira, Lilia (2009). **Relaciones laborales de los académicos: Caso Universidad del Zulia** En **Visión Gerencial** (Revista en Línea) Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12214107> (Consultada el 08 de enero 2015)
6. Castillo, Laura (2012). **Se Buscan Profesores**. En: El Nacional. Disponible en: <http://noticias.elnacional.com/siete-dias/2012/11/12/> (Consultada el 27 de marzo de 2015)
7. García, Humberto (2009) Introducción, en: El totalitarismo del siglo XXI, una aproximación desde Hannah Arendt. Disponible: <http://issuu.com/cic-ucab/docs/totalitarismo?e=1151954/3248976> Consultado: 26 de agosto 2015
8. Núcleo de Decanos de la UCV (2013). **Decanos de la UCV se pronuncian ante la crisis presupuestaria y reivindicaciones laborales**. Disponible en: <http://ucvnoticias.ucv.ve/?p=17887> (Consultado el 27 de marzo de 2015)
9. Mejías N., Julio (2002). **El muestreo en la Investigación Cualitativa**. En: Investigaciones Sociales, año VI, número 5. Disponible en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_sociales/n5\\_2000/a08.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/n5_2000/a08.pdf) (Consultado el 13 de diciembre 2015)
10. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) **Informe provisional - Informe núm. 368, Junio 2013 Caso núm. 2968 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja: 24-MAY-12 - Activo**. Disponible: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3128187](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3128187) Consultado el 26 de agosto 2015

11. Universidad Central de Venezuela, Vicerrectorado Administrativo (2006) 30 Años del Presupuesto de la UCV 1974-2004. Disponible en: [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrad/documentos/DPP/Publicaciones/30\\_A%C3%91OS\\_DE\\_PRESUPUESTO\\_1975-2004.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrad/documentos/DPP/Publicaciones/30_A%C3%91OS_DE_PRESUPUESTO_1975-2004.pdf) (Consultado el 11 de enero de 2016)
12. Villa, José, Chávez, Egno y Hernández, Mayra (2009). **Política y Comportamiento Salarial en las Universidades Venezolanas 1985-2006**. En NEGOTIUM (Revista en Línea) Diponible en: [www.revistanegotium.org.ve](http://www.revistanegotium.org.ve) (Consultada el 02 de septiembre de 2013)
13. Villareal, Soraya (2013) **La USB se queda sin Generación de Relevo**, Disponible en: <http://usbnoticias.info/el-papel-de-la-bolivar>. (Consultado el 27 de marzo de 2013)

### **Gacetas**

1. García Humberto, Guerra José, Lara Nelson, Levy Sary, Vera Leonardo (2014) Propuesta de Tabla de Sueldos a ser aprobada por el Gobierno Nacional, Caracas, Venezuela. Trabajo sin publicación.
2. República de Venezuela (1982) Normas de Homologación de Sueldos del Personal Docente y de Investigación. **Gaceta Oficial**, no. 32.5393 Agosto.
3. República de Bolívariana de Venezuela (2013) La I Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario **Gaceta Oficial**, no. 40.203 Julio.