



FAPUV

FEDERACION DE ASOCIACIONES DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA

APUCV APULA APUZ APUCLA APUDO APUSB APUC APUNET APUNELLEZ APUNESR
APAUNA APUNELLARG APUNEFM APUNERMB APUNEG APROUPEL APUNEXPO APUNESUR

SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA RECUPERACIÓN DEL SALARIO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA

La Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y sus Asociaciones afiliadas, en representación y defensa de los derechos de los Profesores Universitarios, hemos acordado hacer entrega de una síntesis de los derechos laborales que constitucionalmente nos corresponden, de acuerdo con el principio de progresividad de derechos, a las Autoridades Universitarias como patronos de los trabajadores universitarios y representantes legales de las Instituciones Universitarias, y a las Autoridades de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, a quienes compete discutir y aprobar la Ley de Presupuesto y de Financiamiento de las Instituciones de Educación Superior, y a las cuales les solicitamos, por ende, la ratificación de nuestros derechos conculcados a través de un acuerdo que allane el camino para su ejecución. Estos derechos han sido sistemáticamente violados años tras año, a pesar de nuestras luchas y reclamos, en un proceso de deterioro acentuado de las condiciones de vida y de trabajo de los universitarios, hoy imposibles de sobrellevar, y que debe ser revertido.

Nuestra estrategia de lucha ha estado centrada en la defensa de la Constitución Nacional y los derechos laborales como punto de convergencia para la discusión de cualquier instrumento que regule las relaciones de trabajo de los profesores universitarios con sus patronos, representados por las Universidades Públicas Nacionales, a través de la aplicación de cualquier Norma o Ley más beneficiosa al trabajador, la cual debe ser aplicada en su integridad (Art. 89, Numeral 3 de la CRBV).

Las universidades públicas nacionales en Venezuela, instituciones autónomas de acuerdo con el Art. 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Art. 9 de la Ley de Universidades, son los organismos empleadores de los profesores universitarios. Hasta el año 1982, la discusión sobre salario la realizaban las Asociaciones de Profesores con los Consejos Universitarios y/o Directivos de sus respectivas instituciones. Ese año, se aprobaron las *Normas de Homologación* (NH) por Decreto Presidencial N°93.500 publicado en Gaceta Oficial N° 32.539 el 17 de agosto de 1982, que comenzaron a regular la materia salarial y otros beneficios socioeconómicos de los profesores universitarios, y cuyo Art 13 establece que “el ajuste salarial se hará cada dos años tomando en cuenta la variación del índice inflacionario de los dos años anteriores y la opinión de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV)”. Sin embargo, a partir del bienio 2004-2005, y hasta la fecha, el gobierno ha venido incumpliendo las Normas de Homologación e imponiendo las tablas salariales de los profesores universitarios.

De acuerdo con los principios constitucionales de progresividad e intangibilidad de los derechos laborales, las **Normas de Homologación mantienen su plena vigencia** y no pueden ser derogadas. Así fue reconocido en fecha 06-08-13, en la DECLARACIÓN que surgió como resultado de una mesa de trabajo instalada entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), Rectores agrupados en AVERU, representantes de la FAPUV y otras organizaciones gremiales, en el marco de la paralización de actividades y conflicto laboral desarrollado por los profesores universitarios.

“Como establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los derechos laborales son intangibles y progresivos tal como señala en el Numeral 1 del Artículo 89, ... ‘e irrenunciables como lo señala el Numeral 2 del citado Artículo 89’ ... Por tanto, las Actas Convenio válidamente suscritas entre las Asociaciones de Profesores y Consejos Universitarios o sus equivalentes, así como los Acuerdos Federativos preexistentes y válidamente suscritos entre la FAPUV y los entes gubernamentales competentes, tienen vigencia siempre que no sean superados por otros derechos o beneficios para las trabajadoras y trabajadores que se consagren en otros instrumentos legales. Se entiende que los beneficios acordados por distintos instrumentos no son acumulables”.

En esta Declaración, los acuerdos federativos preexistentes hacen referencia directa a las Normas de Homologación y los beneficios establecidos en las mismas no han sido superados por otros derechos o beneficios consagrados en otros instrumentos legales. En la IICCU, en cuya discusión participó FAPUV, las tablas salariales fueron impuestas a los profesores universitarios, en montos muy por debajo de lo solicitado. La pronunciada pérdida del poder adquisitivo de los universitarios demuestra que FAPUV tuvo razón en sus demandas y en su negativa a firmar la cláusula salarial. Para la IICCU, a FAPUV no se le dejó participar y el salario real disminuyó una vez más; y en agosto de 2018, el paquetazo gubernamental y la reconversión monetaria vinieron acompañados del aplanamiento de todas las tablas salariales lo que se constituyó en el golpe final al derecho a la negociación colectiva, y al valor del salario, que hoy representa una centésima parte del salario del año 2001.

De esta manera, se ha venido violando sistemáticamente el derecho a la libre asociación señalado en el pacto internacional de derechos civiles de la ONU en su artículo 22 numeral 1, que a la letra dice: (...) “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”; esta práctica violatoria ha sido calificada como nociva por la *Relatoria para la Libertad de Asociación y reunión pacífica de la ONU*. Así mismo, se sigue violando el *Convenio 87*, de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, como bien lo subrayó en su informe sobre Venezuela la Comisión de Encuesta de la OIT que visitó nuestro país en 2019.

A pesar del contexto autoritario y de emergencia humanitaria en el que hoy sobrevivimos los venezolanos, como universitarios no podemos menos que ratificar de manera categórica la vigencia y plena validez de los derechos preexistentes adquiridos a través de las cláusulas que por Normas de Homologación, Actas Convenio Institucionales, Convenciones Colectivas y otros acuerdos, le son más favorables al profesorado. A continuación exponemos como se expresan concretamente esos derechos que reivindicamos y que hoy son el norte para conducir un proceso de lucha por el mejoramiento progresivo de nuestro salario real y beneficios adicionales, con el cual aspiramos a que se comprometan

y lo ratifiquen tanto las autoridades universitarias como las fuerzas políticas democráticas que hacen vida en el Parlamento venezolano.

I. LAS TABLAS SALARIALES

Recuperar el poder adquisitivo que han perdido nuestros salarios, pasa por restablecer las interescalas, como requisito indispensable para el reimpulso de la carrera académica. En el año 2001 las interescalas eran de 18%-19% para los profesores a tiempo completo (TC), y 23%-25% para los profesores a dedicación exclusiva (DE). En 2020, las interescalas, disminuidas unilateralmente por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), son de 13%, para TC y DE. En 2001, los instructores DE ganaban 24,5% más que los Instructores TC, mientras en 2020 la diferencia se redujo a 18%.

En el caso de los auxiliares docentes, en 2001 las interescalas eran de 13% para los auxiliares docentes TC y 16% para los auxiliares docentes DE. En 2020 las han aumentado hasta el 17%, para TC y DE, pero han reducido las categorías de 5 a 3, lo que produce una disminución de sus ingresos relativos. En 2001, los Categoría I DE ganaban 22% más que los Categoría I TC, mientras en 2020 la diferencia se redujo a 18%.

En cuanto al monto en dólares de los sueldos básicos, en enero de 2001 los instructores TC ganaban el equivalente a USD 903,43 y los titulares DE USD 2.659,63. En enero de 2001 los auxiliares docentes categoría I, TC ganaban el equivalente a USD 735,48 y los categoría V DE, USD 1.625,05. Hoy todos ganan alrededor del 1% de lo que ganaban entonces.

En virtud del artículo 13 de las Normas de Homologación arriba citado y dado que se está construyendo la tabla en dólares, se consideró la inflación de los EE.UU. durante el período 2001-2019, aplicándole a cada una de las remuneraciones en dólares percibidas en enero 2001, por cada categoría de cargos, el siguiente factor de ajuste: $(1 + \%Inflac/100) = 1.47686$. De esa manera, se pueden recuperar las condiciones salariales que nos corresponden, para rescatar los derechos laborales conquistados en luchas de muchos años.

Tabla salarial de los profesores universitarios de Venezuela de acuerdo con las Normas de Homologación, actualizada hasta enero 2020

Profesores	\$ [Usd]	Interescala [%]	Auxiliares Docentes	\$ [Usd]	Interescala [%]
Instructor TC	1.334,24	-	Categoría I TC	1.086,20	-
Asistente TC	1.574,41	18,0	Categoría II TC	1.227,40	13,0
Agregado TC	1.857,79	18,0	Categoría III TC	1.386,98	13,0
Asociado TC	2.210,77	19,0	Categoría IV TC	1.567,27	13,0
Titular TC	2.630,82	19,0	Categoría V TC	1.771,02	13,0
Instructor DE	1.661,62	-	Categoría I DE	1.325,48	-
Asistente DE	2.043,78	23,0	Categoría II DE	1.537,56	16,0
Agregado DE	2.513,85	23,0	Categoría III DE	1.783,57	16,0
Asociado DE	3.142,32	25,0	Categoría IV DE	2.068,93	16,0
Titular DE	3.927,90	25,0	Categoría V DE	2.399,97	16,0

II. BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS CON INCIDENCIA SALARIAL

Los porcentajes de ajuste salarial deben tener incidencia sobre todos los beneficios socio-económicos y demás conceptos de carácter recurrente adquiridos por Normas de Homologación, Actas Convenio Institucionales, Convenciones Colectivas y otros acuerdos preexistentes.

- Primas por jerarquía o cargo: De acuerdo a las Normas de Homologación para el personal docente que está desempeñando cargos de dirección.
- Prima por hijos.
- Prima por hijos con discapacidad.
- Prima por hogar.
- Prima de Apoyo a la Actividad Docente y de Investigación.
- Prima por Titularidad a los Profesores Titulares a Dedicación Exclusiva y Tiempo Completo.
- Prima por Titularidad a los Auxiliares Docentes, Categoría V, a Dedicación Exclusiva y Tiempo Completo.
- Prima de antigüedad.
- Bono Doctoral.
- Aporte a las Cajas de Ahorros
- Bono vacacional (Bono Recreacional) y Bono de fin de año (aguinaldo): Calculados con base en 150 días, aplicando la fórmula establecida en la Ley (Para todo el Personal en condición de servicio, jubilado, pensionado y sobreviviente).

Todos estos beneficios son de carácter salarial por lo que deben tener incidencia en el cálculo de las prestaciones sociales. Así mismo, se debe garantizar el respeto a las condiciones preexistentes en las instituciones universitarias, establecidas

por Normas de Homologación, Actas Convenio, Convenciones Colectivas y Resoluciones de los Consejos Universitarios, en caso de ser más favorables.

III. BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE CARÁCTER NO SALARIAL

- Planteles Educativos para educación inicial, básica y media para los hijos de los profesores universitarios.
- Contribución para la adquisición de útiles escolares
- Contribución para Juguetes navideños.
- Beca para estudio de los hijos de profesores.
- Aporte por matrimonio.
- Aporte por nacimiento de hijos.
- Ayuda por fallecimiento.
- Aportes Actividades deportivas y culturales: El MPPEUCT.
- Facilidades para adquisición de vehículos, equipos informáticos y otros bienes.
- Plan nacional de recreación y turismo social nacional para los profesores y sus familiares.
- Planes vacacionales para los hijos de los profesores.
- Financiamiento de actividades gremiales y sindicales
- Útiles de protección y seguridad.

IV. BENEFICIOS ADICIONALES

- Bono alimentación y Bono asistencial.
- En el mes de diciembre de cada ejercicio fiscal, se pagará un bono navideño equivalente a sesenta días adicionales al beneficio de alimentación, sobre la base de cálculo vigente.

V. BENEFICIOS PARA LA SALUD

- Garantizar los aportes para los IPP, IPS, Servicios Médico-Odontológicos y contingencia médica de los trabajadores universitarios cuyos servicios de salud sean manejados a través de los IPP, IPS, Auto-administrado o Fondo Mutua.
- Aporte para HCM: Incrementar al 5% de la nómina anual actualizada de sueldos básicos del Personal Docente y de Investigación para mejorar los planes de HCM dependientes de los IPP.
- Fondo de Contingencia médica: Incrementar al 5% de la nómina anual básica actualizada del Personal Docente y de Investigación orientados a financiar los siniestros que excedan las pólizas de HCM dependientes de los IPP.
- Examen Médico Periódico o Tutorial: Garantizar de acuerdo a la LOTT y para cumplir el mandato de la LOPCYMAT la realización de un (1) examen médico integral una vez al año, durante el primer trimestre de cada año y dos (2) veces al año para los trabajadores en condición de riesgo laboral.
- Fondo para enfermedades catastróficas.
- Cobertura de enfermedades pre-existentes.
- Póliza básica para HCM.
- Entrega de medicamento.
- Ayudas especiales para tratamientos correctivos.
- Seguro de vida y accidentes personales.
- Garantizar el 100% de cobertura para el pago de seguro funerario, dotación de medicamentos e insumos médicos, prótesis, lentes correctivos, exámenes de laboratorio y exámenes especiales, equipos clínicos (camas hospitalarias, sillas de rueda, andaderas, bastones, etc.) para todos los Profesores de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios.

VI. PREVISIÓN SOCIAL

- Previsión Social: Incrementar a 10% de la nómina anual básica actualizada del Personal Docente y de Investigación, como aporte federativo para ampliar y fortalecer la previsión social y planes recreacionales del profesor universitario.
- Fondo de Jubilaciones y Pensiones: Suspender cualquier tipo de proceso de eliminación de los Fondos; que se cancele el aporte patronal y se restituya su funcionamiento en su totalidad. Homologar el monto de los aportes profesoraes e institucionales en todas las Universidades.
- Fondo para vivienda.
- Adelanto de Prestaciones Sociales: De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 144 de la LOTT.
- Pago de Prestaciones Sociales: Las Prestaciones Sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. El MPPEUCT a través de las Instituciones Universitarias conviene en reconocer los Acuerdos Internos, Actas Convenio y Convenciones Colectivas previos a la entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones establecidas en esta.
- Anticipo de Intereses de Prestaciones Sociales: Constituir de inmediato el Fondo o Fideicomiso de Prestaciones Sociales para todo el personal universitario para cumplir con el mandato de la Ley y percibir anualmente el monto que corresponde por este concepto.
- Cotización al IVSS: el MPPEUCT y las Instituciones universitarias deben garantizar la inscripción y el pago oportuno de las cotizaciones a todos los miembros del Personal Docente y de Investigación. Además, deben asumir el compromiso de actualizar el pago del aporte a todos los profesores universitarios, en aquellas

Instituciones en las cuales no se ha pagado este concepto para cumplir con lo estipulado en el marco jurídico constitucional.

Una vez demostrado el trato discriminatorio e injusto de que hemos sido objeto los profesores universitarios mediante la continuada y flagrante violación de nuestros derechos socioeconómicos y laborales, política ésta que nos ha llevado a una catástrofe humanitaria compleja, nos permitimos solicitar la búsqueda de soluciones para la restitución de los derechos conculcados que permita revertir el éxodo de profesores universitarios y restituir la calidad de vida del personal docente activo, jubilado y pensionado, y su grupo familiar.