

## COMENTARIOS SOBRE LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR UNIVERSITARIO

### COMMENTS ON THE IV COLLECTIVE CONVENTION OF UNIVERSITY SECTOR WORKERS

**Diony Alvarado**

Abogado. Magíster en Derecho del Trabajo. Doctor en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Docente de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. <https://orcid.org/0000-0003-2046-4331>

Recibido: 15/10/2022 Aprobado: 20/12/2022  
Correo Envío: dionyalvarado@gmail.com

#### RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo principal, reflexionar sobre las limitaciones a los derechos colectivos del trabajo que padecen los docentes universitarios venezolanos, desde el análisis legal de algunos aspectos de la IV Convención Colectiva de Trabajo del Sector Universitario de 2022, desde los principios rectores del Derecho del Trabajo, tanto legales como constitucionales, dentro del marco regulatorio de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, entre otros. Llegando a la conclusión, que la clase trabajadora universitaria requiere retomar las luchas sindicales y gremiales, para reconquistar por las vías históricas de las luchas reivindicativas, el efectivo reconocimiento de sus derechos humanos laborales.

**Palabras clave:** Sindicatos; Docentes; Universidades; Convención Colectiva; Docentes.

#### SUMMARY

The main objective of this essay is to reflect on the limitations to the collective labor rights suffered by Venezuelan university teachers, from the legal analysis of some aspects of the IV Collective Labor Convention of the University Sector of 2022, from the guiding principles of the Labor Law, both legal and constitutional, within the regulatory framework of the Agreements of the International Labor Organization, the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Decree with Rank, Validity and Force of the Organic Law of Labor, Workers and workers, among others. Coming to the conclusion that the university working class needs to resume union and union struggles, to reconquer through the historical paths of vindictive struggles, the effective recognition of their labor human rights.

**Keywords:** unions; teachers; universities; Collective Agreement.

## **A MODO DE INTRODUCCIÓN**

Se dice que el Derecho de Trabajo nace colectivo, porque en el clamor de las luchas reivindicativas de las organizaciones sindicales se construyeron sus conquistas. Con ese espíritu, el presente ensayo inicia abordando la negociación colectiva como un derecho laboral reconocido a nivel internacional y nacional. Luego expone el natural conflicto de intereses del Estado como garante y parte en las relaciones de trabajo. Posteriormente se hacen algunas consideraciones puntuales sobre la denominada IV Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario. Lo que lleva a plantear la existencia de vicios de nulidad por ilegalidad de esa convención colectiva, a juicio del insigne tratadista venezolano Napoleón Goizueta. Y finalmente se exponen algunas consideraciones finales a modo de conclusión.

## **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO COMO DERECHO**

El derecho a la Negociación Colectiva, se puede entender como el derecho a impulsar y participar en el proceso por el cual, los sujetos colectivos del trabajo en las relaciones laborales, es decir, los sindicatos y los patronos, acuerdan autónomamente celebrar una convención colectiva de trabajo, constitutiva de un marco normativo para regir las condiciones de trabajo en la prestación de los servicios laborales, de los derechos y las obligaciones de

las partes, dentro de su propio ámbito espacial y temporal de vigencia.

El derecho a la Negociación Colectiva está reconocido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 y sus posteriores enmiendas, además de ratificado en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y concretamente en los Convenios 98 y 154 sobre Negociación Colectiva de la propia organización (Guzmán, 2000).

En el caso venezolano, además de haber ratificado el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y a la negociación colectiva, el mismo está consagrado en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Del mismo modo, pero a nivel legislativo, el artículo 431 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, consagra el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, promoviendo relaciones colectivas armónicas entre los actores laborales, para proteger al proceso social del trabajo, el desarrollo de la persona del trabajador, y alcanzar los fines del Estado.

Prosiguiendo con el citado artículo 431 del decreto ley del trabajo, éste ratifica lo consagrado en el artículo 96 constitucional, agregando el objeto de las convenciones colectivas de trabajo, que es establecer las condiciones laborales, y los derechos y obligaciones de los actores que la celebran:

(...) Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

En ese sentido, la negociación colectiva, es uno de los tres pilares que sostienen el llamado carácter triangular del Derecho Colectivo del Trabajo (Caldera, 1960), ya que junto con la libertad sindical y los conflictos colectivos de trabajo, estas tres instituciones representan un

sistema de relaciones interdependientes, que requieren de un contexto de libertades democráticas para que se puede desarrollar a plenitud.

### **EL NATURAL CONFLICTO DE INTERESES DEL ESTADO COMO GARANTE Y PARTE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**

El gobierno nacional actúa como patrono; pero a su vez como garante de los derechos laborales, a través de la administración del trabajo, que es dependiente de un ministerio, y en los hechos, con una poderosa influencia sobre los órganos jurisdiccionales. Por ello, éste posee un conflicto de intereses natural, que comporta un grave problema para el desarrollo de las luchas reivindicativas de la clase trabajadora, sobre todo la que labora en el sector público.

Las organizaciones sindicales han pasado históricamente por duras etapas para finalmente ser reconocidas legalmente, desde la propia conformación de masa obrera en la revolución industrial del siglo XVIII. En un primer momento prohibidas expresamente por las leyes; luego toleradas como una realidad inevitable; y finalmente reconocidas como actores en las relaciones laborales por el poder estatal. Su propio reconocimiento en el marco jurídico de las naciones industrializadas, constituye una conquista de la clase trabajadora, gracias a las incansables luchas por hacer valer

los derechos humanos laborales de los trabajadores; que partieron de las vías de hecho, para alcanzar derechos.

Pero para el ejercicio pleno de esa libertad sindical, se requiere también la existencia de un sistema democrático que reconozca las libertades civiles, políticas y económicas, porque estos derechos humanos son integrales e interdependientes. En este sentido, la separación de los poderes públicos, bajo un Estado de derecho, de un sistema democrático pluralista, otorgaba cierta garantía ante el dilema de un Estado actuando como juez y parte, en las relaciones colectivas de trabajo. Pero no es el caso venezolano, donde un sistema de relaciones con tendencia corporativista, de amplia regulación o intervención estatal en los asuntos sindicales, existe en los hechos.

Aunque era práctica común el manejo unilateral por parte del Estado venezolano de los asuntos laborales, desconociendo el diálogo tripartito, el caso del Memo-Circular 2792 del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, en el año 2018, resulta emblemático, ya que el mismo instruyó expresamente a las Inspectorías del Trabajo, a violentar los principios constitucionales de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, contenidos en las convenciones colectivas de trabajo. Aunado a ello, en el caso concreto de las universidades autónomas, el

gobierno nacional se atribuyó el papel de patrono negociador, despojando a las universidades autónomas de dicho papel. En ese sentido:

este actor, que como bien sabemos, posee un doble rol en esta área específica laboral del sector universitario, como lo es el de ser el garante de la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva en el país, y en segundo lugar, en este sector público universitario desde el año 2013, el de ser el “nuevo patrono” negociante con los trabajadores y sus organizaciones, rol este que se auto atribuyó, al despojar a las Universidades autónomas de la titularidad tradicional para negociar y suscribir acuerdos colectivos, así como también, al desconocer a las organizaciones más representativas del personal docente universitario, como lo es la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) este carácter. (Goizueta, 2022:211)

#### **LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR UNIVERSITARIO**

Mediante el procedimiento para la negociación colectiva por rama de actividad, conocido legalmente como Reunión Normativa Laboral, contemplado a partir del artículo 452 del mencionado decreto ley del trabajo, se suscribió la denominada IV Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario, entre el Ministerio del Poder

Popular para la Educación Universitaria y la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela -F.T.U.V.-.

La anterior convención colectiva (III CCUTSU) se había vencido en el año 2019, y pese a que existía un proyecto de convención colectiva presentada para sustituirla, sólo se abrió a negociación el 28 de mayo de 2021, siendo suscrita por las partes el 28 de julio de 2022, y homologada el 2 agosto de 2022 por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo.

Conforme al principio laboral de ultra-actividad, la convención colectiva de trabajo vencida mantiene sus beneficios hasta tanto no sea sustituida por otra. En ese sentido, el referido artículo 435 del decreto ley del trabajo establece: *“Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya”*.

Esta desaplicación de beneficios contemplados en la III Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario, deriva del Memorando-Circular número 2792 de fecha 11 de Octubre de 2018, emanado del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, con el cual se desaplicaban derechos constitucionales y legales por un instrumento infralegal, es decir,

contrario al principio de las legalidad y al Estado de derecho. Esa circunstancia se desarrolla al tiempo que la Comisión de Encuesta designada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, presenta un informe adverso para el gobierno nacional, sobre las violaciones a los Convenios 26, 87 y 144 de la OIT, sobre fijación del salario mínimo, libertad sindical, y consulta tripartita, debidamente suscritos y ratificados por Venezuela.

El cumplimiento de las exigencias legales y sus formalidades para la convocatoria y desarrollo de la Reunión Normativa Laboral, resultan indispensables o esenciales para que tenga validez o eficacia legal, ya que el producto es una convención colectiva por rama de actividad, que persigue efectos generales o “Erga Omnes”, que son propios de un contrato-ley, es decir, de aplicabilidad inmediata a todos los trabajadores que laboran en dicho sector.

En ese sentido, las cláusulas económicas constituyen el núcleo central de las convenciones colectivas de trabajo. Entre ellas, la del salario, resulta medular. En la referida IV Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario, puede observarse que no hubo discusión de la cláusula salarial, por ser la misma que el unilateralmente el gobierno nacional imponía desde el 2018, que equipara el primer salario del obrero 1 al salario mínimo, con una interescala aplanada.

En este sentido, si se hace una comparativa entre los años 2001 y 2021, se puede observar que docente con mayor escalafón y dedicación, en 2001 le correspondía 2.559 dólares mensuales, mientras que en el año 2021 le

corresponden 11 dólares mensuales (FAPUV, 2021). Para noviembre de 2022, con la tasa de cambio oficial de 10 bolívares por dólar, se puede observar la diferencia al salario básico en dólares en el siguiente cuadro:

DIFERENCIA SALARIAL 2001-2022 PERSONAL DOCENTE A DEDICACIÓN EXCLUSIVA			
ESCALAFÓN	DEDICACIÓN	2001 (Normas de Homologación)	2022 (IV Convención Colectiva del Sector Universitario)
INSTRUCTOR	EXCLUSIVA	1.125\$	32\$
ASISTENTE	EXCLUSIVA	1.383\$	36\$
AGREGADO	EXCLUSIVA	1.702\$	41\$
ASOCIADO	EXCLUSIVA	2.127\$	46\$
TITULAR	EXCLUSIVA	2.659\$	52\$

Fuente: Propia a partir de la FAPUV 2021 y BCV 2022.

Es de acotar, que la mayoría de los ingresos no son parte del salario, por lo que no impactan en las Prestaciones Sociales como beneficio que compensa la antigüedad del trabajador, conforme al artículo 141 del decreto ley del trabajo, el cual consagra:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos

laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

En ese sentido, el Vicepresidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, Gerardo Vásquez, afirma que: “*se establece una expropiación del derecho a las Prestaciones Sociales de los trabajadores, ya que el 60 % del ingreso total se fija en bonos que no tienen incidencia en las Prestaciones sociales. Esto es una pérdida de derechos, derivada de la IV CCU*” (Vásquez citado por Goizueta, 2022).

## VICIOS DE NULIDAD DE LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR UNIVERSITARIO

El juslaboralista Napoléon Goizueta (2022), expresa que la IV CCUTSU adolece de vicios en cuanto al cumplimiento de los requisitos legales para la convocatoria, instalación y negociación de una Reunión Normativa Laboral, como el hecho de que el acta de instalación de la mesa de negociación refiere a la oportunidad de oponerse en la negociación colectiva descentralizada (art. 436 DRVFL0TTT), en vez de la centralizada de la Reunión Normativa Laboral (art. 460 DRVFL0TTT). En cuanto al fondo expresa que en el contenido de la IV CCUTSU, se incorporan contenidos de naturaleza política e ideológica, que son ajenas al mundo laboral, y que vician el objeto de la misma, ya que el artículo 452 del decreto ley del trabajo establece:

La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, **con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.**

Igualmente la referida convención colectiva contiene cláusulas que vulneran la reserva legal, al intentar modificar aspecto que son del marco regulatorio universitario, como sería la convocatoria a concursos de ingresos del personal docente, contenida en el cláusula 46 de la IV Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario:

Cláusula 46: Las IEU convienen en convocar a concursos de ingresos para su personal docente dentro de los 30 días continuos posteriores a la firma de la presente convención colectiva para los docentes con al menos dos (2) años en condición de contratados, los cuales serán por áreas de conocimiento. Para ello se garantizará la participación de representantes de la FTUV y de sus sindicatos afiliados en cada comisión organizadora de los concursos para la elaboración del reglamento, el baremo y su ejecución.

En ese mismo sentido de internar violentar el marco regulatorio universitario por la vía contractual, violentando la autonomía universitaria y la reserva legal, la cláusula 50 de la referida convención colectiva, en lo concerniente a los ascensos, establece:

Cláusula 50: El MPPEU a través de las IEU conviene que el procedimiento de ascenso de los docentes ordinarios sea por medio de: a) baremo y b) por creación intelectual. Para ello se garantizará la participación de la representación de la FTUV y sus sindicatos afiliados en la elaboración de los reglamentos de

ascensos de las IEU, los cuales deben aprobarse y ejecutarse dentro de los 180 días continuos a la firma de la presente convención colectiva.

Igualmente se establecen cláusulas sobre el compromiso de las universidades con la seguridad y defensa nacional; el modo de gestión socialista universitaria; la creación de empresas universitarias, unidades productivas y comunitarias. En este sentido, si bien es cierto que por medio de la negociación colectiva se pueden crear cláusulas normativas de carácter general, *“este poder normativo está limitado, como es obvio exclusivamente al área laboral, por lo cual esta usurpación de funciones ocasionará su ineficacia y nulidad, tal como lo preceptúa el artículo 138 de la vigente CRBV”* (Goizueta, 2022: 224). Dicho artículo 138 constitucional preceptúa: *“Toda autoridad usurpada es ineficaz y sus actos son nulos”*.

### A MODO DE CONCLUSIÓN

La necesidad de librar batallas para hacer valer los derechos de los trabajadores, nunca perderá vigencia. Es por ello, que mientras exista la necesidad ineludible de vender la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, siempre estarán presentes las tensiones entre los intereses del poder económico o político, en torno a la explotación del trabajo. Eso incluye al sector universitario.

Esas luchas requieren de un contexto donde prevalezcan las libertades democráticas, e

impere el Estado de derecho, para poder ejercerlas a plenitud. Es por eso, que la libertad sindical es parte sustancial de la democracia. En ese sentido, la clase trabajadora universitaria requiere retomar las luchas sindicales y gremiales, pese a las enormes adversidades, y reconquistar por las vías históricas reivindicativas, el efectivo reconocimiento de sus derechos humanos laborales.

### BIBLIOGRAFÍA

- Caldera, Rafael (1960). *Derecho del Trabajo*. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina.
- Comité de Libertad Sindical de la OIT (2006). *Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta Edición. Ginebra, Suiza.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.
- Duarte, Dimitriff (10 de agosto de 2022) *Así queda la tabla salarial de los docentes venezolanos*. Ivenezuela, disponible: <https://www.ivenezuela.travel/asi-queda-la-tabla-salarial-de-los-docentes-venezolanos/>
- Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (2021) *Una farsa para destruir la academia y los derechos laborales de los universitarios*.

Disponible:

<https://infofapuv.com/2021/09/07/la-ivccu/>

Goizueta, Napoleón (2022) *La nulidad de la aparente IV Convención Colectiva Única del Sector Universitario*. Revista Gaceta Laboral Vol. 27, No. 3 (2021): 209-230 Universidad del Zulia (LUZ).

Guzmán, Rafael (2000). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Editorial Melvin. Caracas, Venezuela.

Oficina Internacional del Trabajo (2018). *Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta Edición. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*.

Disponible:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---)

[--ed\\_norm/---  
declaration/documents/normativeinstrument  
/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf) Consulta: 2021, Agosto, 23.