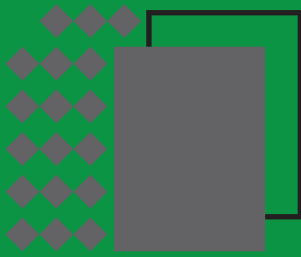


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 27

3/2021



La nulidad de la aparente IV Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario

Napoleón Goizueta Herrera

Profesor Titular, jubilado activo en la Universidad de Carabobo, Abogado, Doctor en Derecho de la Universidad de Carabobo, postgrado en “Derecho Sindical y del Trabajo” con mención “LODE” en la Universidad de los Estudios de Roma “La Sapienza”, creador de la maestría en Derecho del Trabajo en la Universidad de Carabobo, miembro de número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela. Correo electrónico: napoleongoizueta@hotmail.com, napoleongoizueta@gmail.com

Introducción

Volvemos a retomar el tema de la negociación colectiva en el Sector Universitario público, en virtud de que hace poco nos llegó el documento contentivo del Proyecto de la IV Convención Colectiva de los Trabajadores del Sector Universitario (IV CCU), y posteriormente el acta de instalación de las negociaciones, de fecha 28 de Mayo del presente año 2021, en la sede del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST), tendientes a sustituir a la III Convención Colectiva Única (III CCU) que se había vencido en el año 2019 (teniendo presente que ya el 7 de Diciembre de 2019, había sido publicado un proyecto del IV Convenio Colectivo Único del Sector Universitario elaborado por la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV) para

ser presentado al MPPPST, proyecto del que no se tuvo más noticias; acto este de instalación, contemplado en el proceso que regula la Reunión Normativa Laboral en el artículo 457 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), a fin de negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo acordada a través de una Reunión Normativa Laboral; y el miércoles 28 de julio del presente año 2021, se difundió la información por los medios de comunicación digitales, que “las autoridades venezolanas pertenecientes a los Ministerios del Poder Popular para la Educación y el Ministerio para la Educación Universitaria, sostuvieron un acto con los representantes de la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV), con el propósito de firmar la nueva contratación colectiva para el Sector Universitario”; posteriormente, el 29

de julio, la FTUV envió un Boletín Informativo, ratificando

“que en **horas de la tarde**, y en presencia del Ministro del Poder Popular para la Educación y Vicepresidente del área Social Eduardo Piñate, Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo José Ramón Rivero y el Ministro del Poder Popular para la Educación Universitaria, César Trómpiz, así como de la directiva de la FTUV, se firmó la IV Convención Colectiva Única del Sector Universitario”.

Expresando en este Boletín, que “Dentro de los acuerdos alcanzados, queda el compromiso de retomar las discusiones salariales para el mes de octubre del año en curso 2021”, anexando además en este Boletín, unas Tablas Salariales, para el personal administrativo, personal obrero y personal docente, con la indicación de que “Los cálculos son referenciales”; y a su vez, el antes mencionado Ministro Eduardo Piñate había expresado en @eduardopiniate2 “**Firmamos esta noche** la IV Convención Colectiva universitaria...” (destacado nuestro); estando a la espera de que los suscritores arriba mencionados, den a conocer el texto completo, con su respectiva acta de homologación, de lo que ellos pretenden denominar, “IV Convención Colectiva Única del Sector Universitario”, por cuanto lo que circula por las redes y nos ha llegado, es un documento titulado “IV CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE TRABAJADORES DEL SECTOR UNIVERSITARIO Definitivo”, atribuido a la FTUV.

2. Como desarrollaremos nuestros comentarios

Lo haremos abordando tres aspectos relativos a:

1. Un breve análisis del contexto que a nuestro parecer permitió el retorno a las negociaciones, con especial referencia a la observancia del marco regulatorio de la Reunión Normativa Laboral tendiente a acordar la IV CCU.
2. El contenido de las proposiciones incorporado en el proyecto y el de la versión definitiva. La utilización del mecanismo de la negociación colectiva para objetivos diferentes a los laborales.
3. La ineficacia del acuerdo alcanzado en la Reunión Normativa Laboral.

2.1 Breve análisis del contexto

Retomamos el tema, tratando de ser optimistas, por cuanto a pesar de que teníamos la esperanza de que se iba a producir un real y sincero viraje en el comportamiento del actor gubernamental de reactivar a nivel nacional y para todos los sectores del país el mecanismo de la negociación colectiva, luego que desde el año 2018 con ocasión del Memo-Circular 2792, había sido eliminado, 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; sin embargo, nos encontramos hoy en día ante la situación, de que a pesar de lo que pareciera ser un nuevo escenario en que este actor trata de abrirse al diálogo y a la negociación, ante la profunda crisis de muy diversa naturaleza que atraviesa el país y la necesidad imperiosa de reactivar la economía, así como el levantamiento de sanciones y la liberación de fondos congelados en el exterior; y en lo laboral, los hechos que parecía que iban a influir y a destrabar las negociaciones colectivas, como lo son entre otros:

1. A nivel externo. el Informe de la Comisión de Encuesta designada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en fecha 17 de septiembre 2019 con ocasión de la queja interpuesta relacionada con los Convenios, Números 26, 87 y 144, contentivo de conclusiones y recomendaciones.
2. A lo interno, la desactivación del Memo-Circular N° 2792 del 11 de octubre de 2018; y
3. El llamado del Presidente de la República Nicolás Maduro

a reactivar la negociación de las convenciones colectivas pendientes.

Situación ésta que nos permitía en esta ocasión pensar que la negociación de la IV Convención Única, sería una buena oportunidad para realizarla en un clima de un mínimo de entendimiento y armonía semejante a lo que había acontecido en la II CCU, o por lo menos con la confluencia acordada de las diversas organizaciones laborales que hacen vida activa en este sector, lo cual lamentablemente no aconteció.

2.2 Algunas consideraciones legales

Ahora bien, como el proceso de negociación pareciera haber concluido ante el hecho cumplido de la existencia de una aparente Convención Definitiva que ha circulado, obviando el cumplimiento del marco regulatorio laboral, creemos conveniente hacer unas breves consideraciones, entre ellas las legales, teniendo presente, que la III Convención Colectiva Única no había sido renovada oportunamente, así como tampoco cumplido luego de su vencimiento en el 2019, a pesar del principio de la ultra-actividad contemplado en el aparte único del artículo 435 del DLOTTT, todo ello a nuestro parecer como consecuencia de la aplicación del arriba mencionado Memorando-Circular N° 2792 de 11 de Octubre de 2018, contentivo de ocho (8) lineamientos en materia de Negociación Colectiva y Convención Colectiva de Trabajo, emanado del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, documento este

de rango infra legal, que no solo desconoció los principios rectores consagrados en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), sino también los incorporados en el DLO-TTT, y en el Convenio 98 de la OIT ratificado por Venezuela sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva; a lo cual se sumó la forma de actuar unilateral y autoritaria del Ejecutivo Nacional en la fijación relativa a la materia salarial; circunstancia ésta del reinicio de negociaciones en el sector universitario, que no fue sorpresiva, en virtud de que ya el presidente Maduro había anunciado que se reactivarían las negociaciones colectivas de trabajo en el país, pero adicionando que sería bajo un nuevo modelo de Convención Colectiva, que no explicó, ni entró en detalles, así como por anuncios del inicio de voceros del sector universitario cercanos al ente ministerial, y posteriormente, por fotos que se publicaron de las reuniones en las redes sociales, más no como era de esperarse, por la vía prevista expresamente en la en el DLOTTT.

Es por ello que creemos conveniente destacar, que este instrumento legal laboral vigente, exige para la realización de este importante nivel centralizado de negociación colectiva, como lo es el de la Reunión Normativa Laboral al igual que otras legislaciones que lo contemplan, como lo es el caso de México, el cumplimiento de requisitos, algunos de ellos de naturaleza sustanciales o Ad solemnitatem exigidos por la ley,

a fin de poder alcanzar la jerarquía de convención colectiva por rama de actividad (artículo 452 DLOTTT) y tenga validez para su existencia jurídica, cuyo incumplimiento acarrea su ineficacia.

Debemos expresar, que estas exigencias sustanciales se justifican, en virtud de que a través de este nivel de negociación centralizada, se persigue el objetivo no solo el carácter normativo del convenio colectivo, sino también, el de alcanzar en el ámbito jurídico laboral, la realización de un importante principio como lo es el del **Erga Omnes o de eficacia general**¹; o de lo que se ha denominado el **contrato-Ley**, como lo es en el caso de México, vale decir, de la eficacia general o de eficacia para todos, a fin de tratar de evitar injusticias sociales, eficacia que se va a derivar del cumplimiento de una serie de exigencias, como lo son entre otras, el de la intervención del Ministro del ramo del trabajo, como institución administrativa, así como el de la mayoría o representatividad de los convocantes y convocados, y el de la publicación en un periódico oficial, exigencias éstas que lo transforman en un elemento esencial para su constitución²; o en España, Convenio Colectivo Estatutario, que “supone afirmar no solo el carácter normativo del convenio colectivo y su eficacia general, aplicándose a todos los incluidos en su ámbito, sino que significa una decisión legislativa expresa que somete la voluntad negociadora a un determinado procedimiento”³.

1 Véase a Giugni, Gino. *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore 1977 –III ed. Pág. 135.

2 Véase a De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo Segundo. Editorial Porrúa. S.A. México. 1076. Página 694.

3 Véase a Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. *Derecho del Trabajo Novena Edición*. Colección CEURA. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. S.A Página 267.

¿Cuáles son los requisitos exigidos para la celebración de este nivel de negociación en Venezuela?

Estimamos necesario mencionar brevemente a los requisitos exigidos en nuestro vigente marco regulatorio laboral, realizando las siguientes distinciones:

1. Los referentes a la solicitud del o los solicitantes de la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral (Artículo 453 DLOTTT);
2. A las exigencias que el Ministro del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social debe verificar o constatar en relación con el cumplimiento de estas condiciones, a tenor de lo dispuesto en el artículo 454 DLOTTT;
3. Así como a los contemplados en el artículo 456 del DLOTTT, para el supuesto que se le dé curso a la solicitud de la convocatoria, que le exige al Ministerio la emisión de una Resolución de la orden de convocatoria de la Reunión Normativa Laboral que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, con un contenido expresamente establecido en seis (6) literales, entre los cuales destacaremos, a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma; y b) Lista de patronos y patronas y de organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras que hacen actividad en la rama.

4. A lo cual se adiciona la exigencia de la publicación de la convocatoria para la instalación de la Reunión Normativa Laboral (Artículo 457 DLOTTT) en “donde se indique la sede, día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral, la rama de actividad convocada y se hará referencia a la Gaceta Oficial donde se publicó la Resolución. La publicación a que se refiere el presente artículo se hará en un diario de amplia circulación en el ámbito territorial de la Reunión Normativa Laboral”.
5. Y por último, una vez logrado el acuerdo definitivo, a la convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Normativa Laboral, se le dictará homologación por parte del Ministro del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, que será publicada en Gaceta Oficial, aspecto este de gran importancia, en virtud de que “A partir del momento de la publicación surtirá todos sus efectos legales” (Artículo 466 DLOTTT).

Y nos permitimos traer a estos comentarios, estas exigencias, a fin de que tratemos de constatar, como lo haremos más adelante, si en el proceso de negociación de la IV CCU del sector universitario se dieron o no cumplimiento a estas exigencias sustanciales legales, por cuanto, este importante aspecto no queda sujeto a la facultad discrecional de la autoridad competente administrativa interviniente para determinar a

su criterio el cumplimiento o no de las mismas.

2.3 El contenido del Proyecto y del texto “definitivo”

Sobre este punto referido al contenido de la convención colectiva acordado en una Reunión Normativa Laboral, el DLOTTT, en el artículo 452 determina en una forma genérica, que el “... objeto es el de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una misma rama de actividad”; y en el Parágrafo Único del artículo 129 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) 2006 denominado “Condiciones de Trabajo en la Administración Pública”, también se contempla que “En la Administración Pública podrán fijarse las condiciones generales de trabajo por medio de una Reunión Normativa Laboral”; a lo cual se adiciona la existencia del elemento de naturaleza normativa, que es característico de la convención colectiva de trabajo, que como bien afirmaba el maestro Carneluti, tiene una doble naturaleza “alma de ley y cuerpo de contrato”, sobre todo si esta se realiza a través de una Reunión Normativa Laboral; estos dos elementos relativos a las condiciones de trabajo, y al normativo, deberán estar siempre presentes; y esto lo traemos a colación, a fin de analizar y de tratar de determinar si en el contenido de la denominada IV Convención Colectiva Única del Sector Universitario, se cumple o no con estos dos elementos referentes a la fijación de las condiciones de trabajo en forma general, o si las partes suscribientes han

ido más allá de esta exigencia legal, incorporando elementos extraños a lo laboral, o si han usurpado atribuciones asignadas por ley a otros entes universitarios, lo cual lo haremos analizando muy brevemente en parte, tanto el proyecto de Convención Colectiva, como el de la versión que circula como “definitiva de la IV Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario”, por cuanto hasta la fecha de la redacción de este documento, no ha sido publicado el texto completo negociado y suscrito por ante el ente ministerial laboral, debidamente homologado, convirtiéndose en una verdadera incógnita.

Es por ello que nos vamos a proponer desarrollar brevemente en estos comentarios, la tarea de

1. Analizar el contenido del denominado convenio “definitivo”, en comparación con el proyecto, a fin de determinar: si este encuadra o no en el ámbito laboral; o si se ha ido más allá del mismo; así como si en esta negociación hubo o no en verdad intereses contrapuestos entre los sujetos negociantes, o por el contrario una comunidad de intereses;
2. Para luego analizar el cumplimiento o no de las exigencias y formalidades sustanciales contempladas en nuestra legislación laboral.

Así que comenzaremos con el aspecto atinente al contenido del proyecto de la IV Convención Colectiva Única del Sector Universitario, por cuanto la redacción del mismo, e iniciativa de solicitud para negociar y suscribir dicha convención, fue

realizada por la FTUV de tendencia oficialista, a través de sus representantes, encabezados por el señor Calos López, coordinador del Sector Administrativo de esta organización, solicitud que formulan atribuyéndose la representatividad de la mayoría de los trabajadores sindicalizados en este sector educativo, con la exclusión de las organizaciones tradicionales de los profesores universitarios como es la FAPUV, lo cual fue reconocido por el ente ministerial laboral al darle curso al proceso; así como también, con el contenido de la denominada versión "Definitiva". Así podemos observar que el proyecto contiene 94 cláusulas distribuidas en VII MÓDULOS que indicamos a continuación:

PROYECTO

CLÁUSULA #1 DEFINICIONES

MÓDULO I: PRODUCTIVO

MÓDULO II: DEFENSA INTEGRAL DE LA PATRIA

MÓDULO III SOCIAL

MÓDULO IV: ACADEMICO

MÓDULO V: SINDICAL

MÓDULO VI. GESTION UNIVERSITARIA

MÓDULO VII: SALARIAL

Por lo que respecta al contenido de la versión contractual "definitiva", vale decir, la suscrita por las partes ante el ente administrativo, observamos, que en la fase de negociación se aprobaron 92

cláusulas, distribuidas en VIII MODULOS, con pequeños cambios e incorporaciones de algunas cláusulas, así como la adición de un nuevo módulo como lo es el VIII, distribuidas así:

VERSIÓN "DEFINITIVA"

CLAUSULA #1 DEFINICIONES

MÓDULO I: DESARROLLO PRODUCTIVO DESDE LAS IEU⁴ Y ENTES ADSCRITOS AL MPPEU⁵

II: DEFENSA INTEGRAL DE LA NACIÓN

MODULO III: SOCIAL

MODULO IV: DESARROLLO INTEGRAL DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR UNIVERSITARIO

MODULO V: SINDICAL

MODULO VI: MODELO PARA LA GESTIÓN SOCIALISTA UNIVERSITARIA

MODULO VII: SALARIAL

MODULO VIII: DISPOSICIONES FINALES

Como podemos observar, entre el Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo para ser negociada en una Reunión Normativa Laboral presentado por el actor laboral, y el texto "Definitivo" acordado con el ente patronal, pareciera ser que no hubo muchas observaciones referentes a modificaciones o rechazo en cuanto a los planteamientos formulados en el petitorio sindical, sino que por el contrario, hubo coincidencia de criterios y posturas, tanto en la estructura del

⁴ Instituciones de Educación Universitaria.

⁵ Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

contenido del proyecto, como con lo acordado definitivamente por ellos, tendientes a impulsar a través del sub-sistema de educación superior universitario público una ideología, así como el de continuar con el cercenamiento de la autonomía universitaria, tal como se puede evidenciar en la tabla de contenido del proyecto con 94 cláusulas y VII Módulos y la versión “definitiva”, con 92 cláusulas y VIII Módulos, pudiéndose destacar que la agrupación de las cláusulas en Módulos, no responde a nuestra práctica administrativa laboral, así como al marco regulatorio, y a la experiencia lograda a través de las tres convenciones únicas suscritas con antelación, sino que por el contrario, esta forma de agrupación es exótica a nuestra realidad laboral.

Así tenemos, que si realizamos una simple y rápida lectura de los mismos, podemos advertir que en el contenido de este proyecto redactado por la FTUV, así como del texto “definitivo” acordado por las partes, se va más allá de lo contemplado en la parte final del artículo 452 del DLO-TTT, referente al objetivo perseguido en la celebración de una convención colectiva de trabajo por rama de actividad, que no es otro que el de “establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad”, y lo observamos con preocupación, en virtud de que el objetivo central que debería perseguirse trasciende a lo laboral, que como bien sabemos, debe ser la esencia del contenido de una convención colectiva de trabajo; así podemos mencionar para sustentar esta afirmación entre otras, las siguientes cláusulas contenidas en ambos textos:

MODULO I. Denominación Proyecto: PRODUCTIVO; y en el Definitivo: DESARROLLO PRODUCTIVO DESDE LAS IEU Y ENTES ADSCRITOS AL MPPEU. En este Módulo hemos seleccionado las cláusulas siguientes:

CLÁUSULA #2. Desarrollo de modelos científicos y tecnológicos.

En esta cláusula del Proyecto se estipula que el nuevo modelo científico va a ser desarrollado y consolidado en todas la IEU por el MPPEU conjuntamente con la FTUV, “... contribuyendo así a la constitución del modelo productivo socialista, fundamento de la ética socialista y satisfacción efectiva de las necesidades del pueblo”; y en el “Definitivo” se contempla, “...que contribuya a la construcción del modelo productivo socialista, al fortalecimiento de la ética socialista y a la satisfacción efectiva de las necesidades del pueblo”.

CLÁUSULA #4. Programa la Universidad en la fábrica.

La denominación y el contenido que transcribimos es igual: El MPPEU, conjuntamente con la FTUV convienen en propiciar el programa la universidad en la fábrica, o la unidad productiva a efectos de mejorar los niveles de preparación para el trabajo, la cultura del mismo y **organización de los consejos productivos de trabajadores, como elemento de cambio del modelo productivo**” (Destacado nuestro).

CLÁUSULA #5. Inventario de recursos para la producción.

En esta cláusula se conviene en realizar un inventario de los recursos, entre ellos, los humanos para ser utilizados en los procesos productivos.

CLÁUSULA #7. Creación de empresas universitarias.

Denominación igual, pero con variación en su contenido ya que el Proyecto se refiere a la creación de economatos, proveedurías o empresas de producción social, y la versión “Definitiva” a la conformación de empresas de producción social, cooperativas o pequeñas y medianas empresas en las IEU.

MODULO II. Denominación Proyecto: DEFENSA INTEGRAL DE LA PATRIA; y en el “Definitivo”, DE LA NACIÓN; este Módulo contiene una sola Cláusula:

CLAUSULA #10. Denominación Proyecto: Vinculación universidad-defensa integral de la patria; y en el “Definitivo”: Seguridad y Defensa Integral de la Nación desde las IEU.

Cláusula del Proyecto que tiene su fundamentación “En el marco de la doctrina de la seguridad y defensa de la nación venezolana y de la unión cívico-militar”, contemplándose “alcanzar los fines esenciales del Estado y la construcción de la sociedad socialista”, para lo cual las partes convienen en:

1. “Impulsar la creación y consolidación de los cuerpos de combatientes en cada IEU.
2. Las IEU se comprometen a colocar a disposición su infraestructura de la planta física y tecnológica...
3. Crear el Consejo Nacional Universitario de Defensa de la Patria...
 - 3.1. Establecer la vinculación y articulación con la Fuerza Armada Nacional Bolivariana...
 - 3.2.
 - 3.3. Establecer una coordinación nacional entre los distintos cuer-

pos de combatientes creados en las universidades nacionales, para asegurar el cumplimiento eficiente de los planes de seguridad, desarrollo y defensa integral establecidos, así como la incorporación efectiva de los trabajadores universitarios a sus respectivos cuerpos de combatientes”.

Y en el texto “Definitivo”, igualmente la cláusula se fundamenta

“En el marco de la doctrina de la Seguridad y Defensa de la Patria, ...para alcanzar los fines esenciales de la sociedad socialista, las partes convienen en:

1. Crear las Brigadas Universitarias Integrales para la seguridad y protección de la patria...
2. Crear la Coordinación Nacional de la FTUV para las Brigadas Universitarias...
Omissis
3. Crear, bajo la Dirección de la Comandancia General de la Milicia Nacional, los Cuerpos de Combatientes de los Trabajadores Universitarios en cada IEU bajo el estandarte de la unión cívico-militar...”

MODULO III. SOCIAL: La denominación del Módulo es igual en ambos textos, pero varió el número de cláusulas, en virtud de que el Proyecto contiene 27 y el “Definitivo” 30, contenido de conceptos referentes a: Seguridad laboral, salud, HCM, servicios funerarios, centros de educación inicial, becas, contribuciones, dotaciones, aportes, primas rutas, vivienda, plan recreacional; así como la **CLÁUSULA 28.** Instituto de Previsión Social del Trabajador Universitario de Venezuela, que tienen en común, la misma denominación en ambos textos, así como la intención de dejar inoperantes a los Institu-

tos de Previsión Social (IPS) existentes de las Universidades Nacionales Públicas Autónomas; pero que varió en el contenido, tal como podemos observar, por ejemplo, en el proyecto se omitía lo referente a la integración de la directiva, y en el “definitivo”, se convino en que

“estará conformada por siete (7) miembros, distribuidos de la siguiente manera, tres (3) integrantes de la FTUV (coordinador general obrero, coordinador general administrativo y coordinador general docente) **y cuatro (4) del MPPEU dentro de los cuales se encuentra el Ministro del Poder Popular para la Educación Universitaria, quien será su presidente**” (Destacado nuestro).

De igual forma lo referente al financiamiento, que de acuerdo con el proyecto en el PARAGRAFO ÚNICO de la cláusula #26, el financiamiento del Instituto de Previsión del Trabajador Universitario, será a través del aporte del trabajador a través de un porcentaje de los aportes fedrativos, aporte de los trabajadores, y aportes del MPPEU; en cambio, en lo acordado se contempla, gestionar recursos adicionales para el 2021, incluir, para el 2022, un porcentaje no menor del 7% del salario básico de la maqueta como aporte patronal, así como un proyecto presupuestario que garantice el funcionamiento del Instituto de Previsión Social del Trabajador Universitario de Venezuela (IPSTUV); indicándose además en lo convenido, la garantía de un largo listado de conceptos a que tienen derecho (en el papel) los trabajadores universitarios; cláusula ésta que despoja lo relativo a la Seguridad Social complementaria, a los universitarios, para pasarla a un ente na-

cional, centralizado, controlado por el ejecutivo nacional, que tendrá mayoría en la directiva y que será presidida por el Ministro del Poder Popular para la Educación Universitaria y que seguirá agravando la situación de desprotección y penuria en que se encuentra el trabajador universitario, no solamente en lo económico, sino también en lo atinente a la salud y la previsión social.

MODULO IV. Denominación Proyecto: ACADEMICO y en el “Definitivo” DESARROLLO INTEGRAL DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR UNIVERSITARIO.

CLÁUSULA #33. Formación del Servidor Público y Dirección Universitaria. Es una nueva incorporación. No estaba en el proyecto. En esta Cláusula se convino en la creación de la Escuela de Formación del Servidor Público y la Dirección de esta Escuela estará bajo la responsabilidad de la FTUV.

CLAUSULA #39 (Proyecto) y 46 (Versión “Definitiva”). Convocatoria a Concurso de Ingreso Docente como Personal Ordinario. En esta cláusula se garantiza la participación de representantes de la FTUV y de sus sindicatos afiliados en cada comisión organizadora para la celebración de concursos, para la elaboración de un reglamento, el baremo y su ejecución.

CLÁUSULA #41 (Proyecto) Asignación Laboral en Unidades Productivas o Empresas y 49 (Versión “Definitiva”) Asignación Laboral en las Unidades Productivas, Empresas Universitarias o Comunidades.

CLÁUSULAS #42 Y #50 (Proyecto y versión Definitiva). Ascenso del Personal Docente. En esta cláusula

la se propone que el ascenso de los docentes ordinarios hasta Agregado, sea por un baremo, o por creación intelectual y se garantiza la participación de la representación de la FTUV y sus sindicatos afiliados en la elaboración del Reglamento de Ascensos de las IEU.

MODULO V. SINDICAL: Este Módulo tiene una denominación común en ambos textos y su contenido es de cinco (5) cláusulas que van en el Proyecto de la 47 a la 51, referentes a:

CLÁUSULA #47. Licencias sindicales

CLÁUSULA #48. Recurso para el funcionamiento de la organización sindical.

CLÁUSULA #49. Apoyo para el funcionamiento de la organización sindical.

CLÁUSULA #50. Financiamiento de actividades sindicales.

CLÁUSULA #51. Contratación de personal.

Y en el "Definitivo" también se acordaron cinco (5) cláusulas, con la exclusión de la #48 del Proyecto y la inclusión de la #60 Aportes Federativos, teniendo presente, que estos conceptos de naturaleza sindical, o como los denomina la doctrina laboral, obligacionales, no se incorporan a los contratos individuales de trabajo y no tienen carácter normativo, teniendo efectos solo sobre las partes suscribientes; las cláusulas van de la #57 a la #61 y son:

CLÁUSULA #57. Licencias sindicales.

CLÁUSULA #58. Apoyo para el funcionamiento de la organización sindical.

CLÁUSULA #59. Financiamiento de actividades sindicales.

CLÁUSULA #60. Aportes federativos.

CLÁUSULA #61. Contratación de personal.

Permitiéndonos referirnos en esta oportunidad solo a las Cláusulas #60 y #61:

CLÁUSULA #60. Aportes Federativos. Cláusula en que se acuerda mantener como aporte federativo, el 5% del presupuesto total anual de los salarios básicos de los trabajadores universitarios.

CLÁUSULA #61. Contratación de Personal. En esta cláusula el empleador se compromete a realizar el proceso de contratación de los trabajadores y trabajadoras obreros, administrativos y docentes, con la participación de los sindicatos signatarios, teniendo éstos el derecho de asignar la contratación del setenta y cinco por ciento (75%) del personal requerido, cláusula esta que la debemos relacionar en una referencia cruzada con las cláusulas #46 Convocatoria a concurso de ingreso docente como personal ordinario, y la #50 Ascensos para el personal docente, antes citadas, en virtud de que incorporan vía de la negociación colectiva, un régimen de ingreso del personal docente a la Universidad, muy diferente al contemplado en la vigente Ley de Universidades.

MODULO VI. En el Proyecto se denominó GESTION SOCIALISTA UNIVERSITARIA; en la versión "Definitiva": MODELO PARA LA GESTIÓN SOCIALISTA UNIVERSITARIA.

CLAUSULA #52 (Proyecto) y 62 (versión “Definitiva”) Condición de la clase trabajadora universitaria como esencial en la gestión del proceso revolucionario bolivariano para la educación universitaria.

En la denominación de la Cláusula solo cambió el término “como esencial” del Proyecto, a “como esencia” en la versión “Definitiva”; permitiéndonos incorporar el texto de la propuesta aprobada por lo importante de su contenido.

“Las partes reconocen que la clase trabajadora es el sujeto histórico de la revolución bolivariana y socialista por ser el sector social vinculado directamente a la producción y a la generación del conocimiento desde el proceso social del trabajo. Las partes reconocen que la clase trabajadora universitaria, obreros, administrativos y docentes deben y pueden asumir la función directa de la función universitaria en cinco áreas de acción fundamental: Formación, generación de conocimiento, vinculación social, producción y dirección”.

CLAUSULA #53 (Proyecto) y 63 versión “Definitiva”. Cultura del trabajo, rol de la gerencia universitaria en el modelo de gestión socialista universitaria.

En ambas cláusulas se destaca el énfasis en el modelo de gestión socialista universitaria.

CLAUSULA #54 Proyecto y 64 versión “Definitiva”. La participación de los trabajadores y las trabajadoras en la vida y conducción universitaria a través de la gestión directa.

En ambos textos la denominación es igual, pero el contenido aprobado en el texto definitivo varió.

CLAUSULA #55 Proyecto y #66 Versión “Definitiva”. Instancia nacional e instancia local para la implantación del modelo, acompañamiento y seguimiento.

Estas Cláusulas del Proyecto y de la versión “Definitiva” tienen la misma denominación, pero su contenido fue modificado, a fin de restringir las amplias atribuciones contempladas en las propuestas en la implantación del modelo y la creación de una instancia nacional al más alto nivel. En esta propuesta de la FUTV se establecía que “La implantación implica romper con estructuras burocráticas y mentales...”; y en lo acordado se expresa que

“Las partes acuerdan que en las instancias que se creen para la supervisión, evaluación, seguimiento, acompañamiento y acreditación (SESA) en las IEU, se garantice la participación protagónica de la FTUV y sus organizaciones sindicales afiliadas”.

CLÁUSULA #56 Proyecto. La organización de las trabajadoras y trabajadores y en la versión “Definitiva” fue eliminada y sustituida por la CLÁUSULA #65. Consejo de Gobierno de la Convención Colectiva Única.

En la Cláusula del Proyecto se proponía la creación del Consejo Nacional de Participación Protagónica de los Trabajadores y Trabajadoras en el Modelo de Gestión Socialista Universitaria, que serían regulados mediante un reglamento a crear; y en la nueva Cláusula de la versión “Definitiva”, se aprobó la creación del Consejo de Gobierno de la Convención Colectiva Única, “encargado de garantizar su cumplimiento y de aclarar dudas que puedan surgir durante su aplicación”.

MODULO VII: SALARIAL. Estas cláusulas denominadas por la doctrina y nuestra práctica administrativa laboral, como las cláusulas económicas, constituyen el corazón o núcleo central del contenido de la gran mayoría de las convenciones colectivas del trabajo, por lo cual es conveniente observar lo incorporado en este módulo.

CLÁUSULAS #57 a la #94 (Proyecto); y en la versión “Definitiva #67 a la #87.

El Módulo SALARIAL está integrado por 21 Cláusulas, denominación que en verdad no se corresponde a su contenido, en virtud de que siete de ellas son Primas: las #68, 69, 70, 73, 74, 75 y 78; cinco son bonos: las #71, 79, 80, 81 y 82; una referente al complemento especial de protección y estabilidad económica: #72; la #83 referente a la contratación de trabajadores bajo la figura de honorarios profesionales; otra referente al ajuste de la pensión de jubilación: #84; tres a las prestaciones sociales: #85, 86 y 87; y solo tres cláusulas se refieren a lo salarial propiamente dicho, y a nuestro parecer solo nominalmente, por cuanto los montos acordados, son irrisorios en una economía hiperinflacionaria como la nuestra; estas cláusulas son: la #67 Salario Básico; la #76 Pago de horas nocturnas y la #77 Pago de horas extraordinarias; teniendo presente que la cobertura a los trabajadores beneficiados en esta IV CCU es mayor que las tres anteriores convenciones, en virtud de que su ámbito subjetivo o personal abarca, al personal administrativo, obrero y docente de “60 universidades dependientes del Estado, el propio organismo rector y sus seis entes adscritos”, extendiéndose,

“a todos los contratados y hijos ordinarios o jubilados, pero además algo que no sucedía, a todos los entes adscritos al ministerio de educación universitaria, como la Misión Sucre y Fundayacucho, entre otros”.

El monto global a percibir para los obreros quedó con sueldo base, primas y demás aportes en **83.554.154,60**: el ajuste inter escala en dos niveles administrativos fue de **12 %**; y para el personal docente Titular, dedicación exclusiva, doctor y con 20 años de servicios, sumando salarios y bonificaciones en Bs **277.260.301,50** (<https://ultimasnoticias.com.ve> Nuevo contrato de trabajo ampara al sector universitario. Entrevista a Carmen Hernández, docente coordinadora de organización de la Federación Venezolana de Trabajadores Universitarios de Venezuela. Ángel Marcano/ Agosto 18, 2021); monto que convertido a US\$, por cuanto los precios están dolarizados, más no los salarios, hace que el promedio del aumento salarial de los profesores sea de 3,3 US\$ (FAPUV re tuiteó una foto de Aula Abierta. # LaUporlaDemocracia bit.ly/3sBp2Zn pic.twitter.com/fD4FMNw2BV), y el precio de la canasta básica alimentaria actual de Venezuela se ubica entre 230 y 290 dólares, y para finales del presente año 2021 el costo total podría ser más del doble de su valor actual (750 US\$), “de acuerdo con los informes del Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CEN-DA) y el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF) (Canasta básica alimentaria de Venezuela podría cerrar el año en 750 dólares- El Diario).

Sobre este aspecto es importante señalar lo expresado en un docu-

mento recién publicado por FAPUV con relación a “la tabla salarial y un instructivo enviado a las universidades que resultó peor a lo que se venía pagando desde el mes de Mayo. Lo primero que se evidencia de la tabla es que **no hubo discusión de la cláusula salarial en la supuesta negociación colectiva**, ya que la tabla es la misma que viene imponiendo el gobierno unilateralmente a partir de 2018, que consiste en equiparar el primer salario, el del obrero 1, al salario mínimo, y construir la tabla a partir de ahí la interescala aplanada, impuesta también por el gobierno, mediante el memorando 2792, del Ministerio del Trabajo”, para afirmar que **“Una convención colectiva sin negociación de la cláusula salarial es, en Venezuela y en cualquier lugar del mundo, una farsa total”**; y luego incorporar un cuadro en que se comparan los salarios de la IV CCU 2021, con el negociado por FAPUV bajo el gobierno de Hugo Chávez aplicando las NORMAS DE HOMOLOGACIÓN EN EL AÑO 2001, pudiéndose observar que “El mayor escalafón y dedicación pasó de dos mil seiscientos cincuenta y nueve dólares al mes en el 2001 a once dólares al mes en 2021, una diferencia abismal”⁶.

Conviene observar que estos montos salariales contractuales están muy lejos del derecho a un salario suficiente contenido en el artículo 91 de la vigente CRBV; y en vez de incentivarse la permanencia del personal Docente, Administrativo y Obrero, así como el ingreso de nuevo personal, como no contienen perspectivas, ni motivaciones, ello, por

el contrario acelerarán lamentablemente las migraciones del personal universitario.

A esto se adiciona, el hecho de que la mayoría de los ingresos están bonificados y sin carácter salarial, lo cual repercutirá negativamente en las prestaciones sociales (PS), ya que como bien afirma el Prof. Gerardo Vásquez Vicepresidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), “adicionalmente, 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 PS. Esto es una pérdida de derechos, derivada de la IV CCU” (En Guía de la evaluación de la IV CCU); a lo cual nos permitimos adicionar, la circunstancia de que las prestaciones sociales que eran la estrella polar de nuestro Derecho del Trabajo, han sido despojadas a la clase trabajadora, en virtud de la grave situación de hiperinflación que vive nuestro país, que le han hecho perder su valor y finalidad, por lo cual, como el régimen contemplado en el DLOTTT (Artículos 141 al 147), ha sido desbordado, se requiere de una urgente respuesta a la situación planteada, y temporalmente, por la urgencia del caso, a nuestro parecer, la entrega de su monto total al trabajador, en la oportunidad en que se vayan causando; razones por las cuales consideramos que las tres cláusulas contenidas en el texto “definitivo” de la IV CCU, como lo son: la cláusula #85 De la garantía de las prestaciones sociales y sus intereses; la #86 Adelanto de prestaciones sociales y

⁶ Véase: “UNA FARSA PARA DESTRUIR LA ACADEMIA Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS UNIVERSITARIOS”. FAPUV @FAPUV. La IVCCU infofapuv.com

la #87 Restitución del valor presente de las prestaciones sociales acumuladas con sus intereses causados y su pago oportuno, no responden a la situación de despojo a la que hemos hecho referencia muy sucintamente, y que se agravará tras superar el dólar de la barrera de más de CUATRO MILLONES (4.000.000) de Bolívares, y se visualizará aún más a partir del próximo 1° de Octubre, en virtud de que entrará en vigencia otro nuevo cono monetario con el Bolívar Digital (virtual - invisible o transparente), para lo cual en esta ocasión se le volverán a rebanar en esta oportunidad a lo que era nuestra moneda, seis (6) ceros que sumados a los rebandos en las dos anteriores reconversiones monetarias, como lo fueron la del 2008 del presidente Chávez que suprimió tres; y la del propio Maduro en el 2018 que eliminó cinco, alcanzan a un total de 14.

2.4 Nuestras apreciaciones sobre el contenido de los textos

Ahora bien, como ya anteriormente afirmábamos, del contenido de estas cláusulas del proyecto presentado por la dirigencia de la FTUV, así como el de la versión "Definitiva" acordada por las partes, podemos constatar:

1. La inclusión de elementos que no tienen naturaleza laboral, sino más bien, carácter político e ideológico; lo cual es contrario a lo previsto en el artículo 491 del DLOTTT, que "Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a cele-

brar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que los que establezca la Ley, **para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes**, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza" (Destacado nuestro); a lo contemplado en el ya citado artículo 452, relativo al objeto de la Reunión Normativa Laboral en el que se establece: "La convención Colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral ..., **con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad**" (Destacado nuestro); y en el RLOT de 2006, que en el Parágrafo Único del artículo 129 se refiere a las condiciones de trabajo en la Administración Pública, y en el artículo 135 establece: "**La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en el sentido amplio....**" (Destacado nuestro); como lo son entre otras:

2. La Cláusula #2. Desarrollo de Modelos Científicos y Tecnológicos; la Cláusula #10 Seguridad y Defensa de la Nación desde las IEU; el MODULO VI. MODELO PARA LA GESTIÓN SOCIALISTA UNIVERSITARIA; la Cláusula #62. Condiciones de la Clase Trabajadora

Universitaria como esencial a la Gestión del Proceso Revolucionario Venezolano Bolivariano para la Educación Universitaria, Cláusula #63 Cultura del Trabajo, Rol de la Gerencia Universitaria en el Modelo Socialista Universitario; Cláusula #65 Consejo de Gobierno de la Convención Colectiva Única, y la Cláusula #66 Instancia Nacional e Instancias Locales para la Implementación del Modelo de Acompañamiento y Seguimiento.

3. También observamos la inclusión en muchas de ellas de aspectos no laborales, que reforman por la vía contractual, normas contenidas en el marco regulatorio universitario vigente, como lo son entre otras la Cláusula #46. Convocatoria a Concurso de Ingreso Docente como Personal Ordinario; y la #50. Ascenso para el Personal Docente, violando el principio de la legalidad, al usurpar atribuciones que le corresponden al órgano legislativo.
4. Así como la inclusión de actividades y atribuciones extrañas a lo universitario, como lo son entre otras, la Cláusula #7. Creación de empresas universitarias; la #49. Asignación laboral en las unidades productivas, empresas universitarias o comunidades; lo cual traerá como consecuencia la triste experiencia de nuestra empresa emblemática PETRÓLEOS DE VENEZUELA (PDVSA), que le desnaturalizaron y apartaron del objetivo

central de toda empresa petrolera.

Sin duda, todo esto es improcedente, ya que si bien a través del mecanismo de la negociación colectiva se crean cláusulas normativas, de carácter general, que son el alma de la convención, 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.

3. La ineficacia de la IV “Convención Colectiva Única” de Trabajadores del Sector Universitario

Ahora bien, como ya habíamos hecho referencia a que en el nivel centralizado de negociación colectiva, como lo es el de la Reunión Normativa Laboral tendiente a negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo, se exige, dada la importancia del fin perseguido, el cumplimiento de requisitos sustanciales o “Ad solemnitatem”; también diremos, que en este proceso administrativo del trabajo tendiente a tal fin, existen en sus etapas que lo integran aspectos de relevancia importante como lo son, en la fase inicial, el de la Solicitud de Convocatoria de la Reunión Normativa Laboral y posteriormente, el de la Convocatoria que se emite, cuando la solicitud cumple los requisitos exigidos; Convocatoria esta que se ordena, “mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, con el contenido exigido en el artículo 456 del DLOTTT, aspectos

muy importantes, en virtud de que si se produce una convocatoria irregular, la Resolución podría ser atacada por haberse obviado requisitos o exigencias legales; es por eso que ahora nos toca constatar si en el reciente proceso de negociación de la IV CCU del Sector Universitario, que culminó con la firma o suscripción por las partes hace pocos días de la IV CCU, se cumplieron o no estas exigencias.

Es obvio pensar que si el proceso, según se informa, culminó con la firma, la mencionada solicitud ha debido cumplir con las exigencias previstas en la Ley, así como que el Ministerio ha debido verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 454 DLOTTT, en virtud de que esta autoridad, procedió a la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral, y que en igual forma, esta convocatoria también ha debido ser realizada en el término de treinta días continuos (Artículo 455 LOTT); a lo cual se adiciona, que el Ministerio del ramo ha debido ordenar la convocatoria, “mediante Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela dentro del plazo improrrogable de treinta días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta”. La Resolución ha debido contener:

1. Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma.
2. Lista de patronos y patronas y de organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras que hacen actividad en la rama.

(Omissis)

Y nos permitimos efectuar estos breves comentarios, en virtud de que concebimos a la negociación colectiva como un proceso con sus fases y etapas, las cuales como bien afirma el Profesor Dr. César Bustamante Pulido, en el proceso de formación de la convención colectiva de trabajo por rama de actividad económica, se pueden distinguir, “sus cuatro etapas centrales: la iniciativa, la convocatoria, la reunión normativa laboral, la extensión obligatoria”; al igual que sus etapas incidentales, entre ellas, la oposición a la reunión normativa laboral⁷; y sobre todo lo debemos hacer, por cuanto de la información obtenida en relación a este proceso debido a la opacidad en que se ha desarrollado esta negociación, no hay ninguna evidencia del cumplimiento de la exigencia de la publicación en Gaceta Oficial de la Resolución ordenando la convocatoria; así como tampoco se ha podido constatar el cumplimiento posterior y en el mismo plazo, de los treinta días antes indicados, de la publicación de la convocatoria, “donde se debe indicar, la sede, el día y la hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral, la rama de actividad convocada y se hará referencia a la Gaceta Oficial donde se publicó la Resolución. “La publicación a que se refiere el presente artículo se hará en un diario de amplia circulación en el ámbito territorial de la Reunión Normativa Laboral”, tal como sí ocurrió en las anteriores convenciones colectivas del sector universitario.

Ahora bien, de lo que si hay evidencia es del acto de INSTALACIÓN de la Reunión Normativa Laboral,

⁷ Véase: “Apuntes sobre la convención colectiva de trabajo por actividad económica en la legislación venezolana”. RVLJ, N° 12, pp. 113-130.

realizado el 28 de Mayo de 2021 en la sede del MPPPPST, en virtud de que circuló por los medios digitales, el ACTA DE INSTALACIÓN de las negociaciones del proyecto de la IV CCU de los trabajadores del Sector Universitario, Acta en la que consta la apertura con la presencia de representantes del MPPPPST, del MPPEU y representantes de los Trabajadores y Trabajadoras; pudiéndose observar la no presencia de representantes de la Procuraduría General de la República, ni del Ministerio del Poder Popular con competencia en planificación y finanzas, a tenor de lo contemplado en el artículo 445 del DLOTTT; también consta la información suministrada por los representantes del MPPPPST “a los representantes de las partes que **en atención a la disposición legal establecida en el artículo 439 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras**, es en esta primera reunión donde se puede hacer oposición o establecer excepciones a las negociaciones del presente proyecto y **dado a que no hubo oposición alguna sobre la procedencia de la negociación del mencionado proyecto, declara formalmente instalada las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo del Proyecto...** (Destacado nuestro); y resaltamos de este párrafo transcrito la disposición legal citada, por cuanto este artículo 439 está ubicado en las Disposiciones Generales aplicables a la negociación colectiva descentralizada, o por entidad de trabajo o empresa y tiene como finalidad oponerse a la negociación; en cambio la disposición legal aplicable al nivel centralizado es la contemplada en

forma específica en el artículo 460 del DLOTTT, que tiene como finalidad la de oponerse a la instalación de la reunión.

Además, de lo que también hay **evidencia, es del acto de la firma** de la IV CCU para el Sector Universitario el día miércoles 28 de Julio del año en curso, información dada a conocer por el titular del Ministerio del Poder Popular para la Educación en esa oportunidad, Eduardo Piñate a través de su cuenta twitter; así como también por un Boletín Informativo sobre la firma, con el adjunto de unas tablas salariales enviado el 29 de julio por la FTUV; que también el MPPEU remitió un Instructivo para la Aplicación de Beneficios Acordados en la Cuarta Convención Colectiva Única (IV CCU) con fecha de vigencia: 01 de agosto de 2021, a fin de que sirvan de base para los cálculos de los pagos correspondientes y la aprobación correspondiente de las nóminas; que en igual forma se inició la cancelación de los beneficios acordados en la IV CCU con el pago de la quincena y el resto del mes de agosto; y que circula un texto calificado de “definitivo” de la IV CCU.

Pero que lo que no ha circulado hasta la fecha en que redactamos este documento, es la versión del texto de la convención colectiva por rama de actividad en Reunión Normativa Laboral, debidamente homologada, con la exigencias contempladas en el artículo 466 del DLOTTT denominado “Homologación de los acuerdos de la Reunión Normativa Laboral”, que establece:

“Artículo 466.- La convención colectiva de trabajo por rama de actividad acordada en Reunión Nor-

mativa Laboral, o en su defecto, el laudo arbitral, se le dictará homologación, mediante Resolución emanada del Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dicha Resolución será publicada en Gaceta Oficial. **A partir del momento de su publicación surtirá todos los efectos legales**" (Destacado nuestro).

4. La nulidad del acuerdo alcanzado en la Reunión Normativa Laboral

De lo antes expuesto se evidencia que con ocasión del proyecto de la IV CCU, presentado por la FTUV, se produjeron graves irregularidades, que nos permiten formular las siguientes objeciones:

1. Tanto en el contenido (objeto) del proyecto de convención colectiva de trabajo que le dio impulso a la Reunión Normativa Laboral, que se acompañó a la solicitud de convocatoria (artículo 453 d); así como en el contenido (objeto) de lo convenido en lo que se ha denominado texto "definitivo", se incorporaron conceptos extraños a lo laboral como lo son los de naturaleza política e ideológica, que arriba mencionamos, que lo vician, y pueden dar lugar a la interposición de recursos tendientes a su anulabilidad en la oportunidad de que sea debidamente homologado;
2. En el procedimiento tendiente a negociar y suscribir una convención colectiva acordada en una Reunión Normativa

Laboral, se ignoraron exigencias del procedimiento pautado en la Sección Cuarta: De la Reunión Normativa Laboral del DLOTTT, que lo contempla, al aplicarse la normativa que regula la negociación a nivel descentralizado, tal como consta en la ya varias veces mencionada Acta de instalación en relación al artículo 439 denominado "Oportunidad para oponerse a la negociación", y no el 459 denominado "Oportunidad para oponerse a la reunión", desapplicación ésta que igualmente lo vicia y por lo tanto, abre la posibilidad de interposición de recursos tendientes a la obtención de la declaratoria de la nulidad absoluta de todo lo actuado, como lo expusimos anteriormente, en virtud de que como ya señalábamos con hechos concretos, el acto administrativo de la convocatoria está viciado, por haberse incumplido exigencias legales, que debido a la gravedad y a los perjuicios causados a terceros, quienes al no tener conocimiento de la realización de la instalación de la Reunión Normativa Laboral, perdieron por la conducta omisiva del funcionario del ramo de no publicar en la Gaceta Oficial la orden de la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral mediante Resolución, así como tampoco, la publicación de la convocatoria donde se indique la sede, día y hora en que se instalará la Reunión, la oportunidad de

oponer alegatos o defensas de fondo de la solicitud; incumplimientos éstos de exigencias legales que por su naturaleza, no pueden ser enmendados por la propia Administración Pública del Trabajo.

Estos incumplimientos conllevan la violación del artículo 49 de la CRBV relativo al debido proceso y al derecho de la defensa, así como la del ya citado artículo 460 del DLOTTT denominado “Oportunidad para oponerse a la reunión”, y al artículo 129 en su Parágrafo Único del RLOT referente a condiciones de trabajo en la Administración Pública, y se enmarcan en la causal de nulidad absoluta número 4 contemplada taxativamente en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, relativa a la “... prescindencia total y absoluta del procedimiento legal establecido”, que conlleva la nulidad absoluta.

5. ¿Qué se ha hecho y qué hacer, ante el hecho cumplido de la firma del aparente CCU del Sector Universitario?

5.1 Con relación al qué se ha hecho con motivo del proceso de negociación de la IV CCU, hemos observado que desde que se tuvo la información por los medios digitales del inicio de las negociaciones del proyecto de la IV convención presentado por la FTUV, un rechazo general a la forma como se le dio curso al proceso, al no ser aprobado el contenido de dicho proyecto por la base de los trabajadores universitarios, y contener además elementos extra-

ños a lo laboral, como lo son los de naturaleza política e ideológica que responden a un plan de cercenar la autonomía universitaria, así como la intervención de las Universidades; a lo cual se adiciona la exclusión de los legítimos representantes de los empleadores; así como de las organizaciones sindicales y gremiales más representativas de los trabajadores del sector universitario; rechazo que se ha manifestado en diversas formas y sobre todo por los medios digitales, tal como se puede constatar en estos tips que transcribimos referentes a:

1. La convocatoria de la Reunión Normativa Laboral:

- “A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA” emanado de las Autoridades Rectorales de la Universidad Central de Venezuela de 20 de junio 2021.

- Las Federaciones del Sector Universitario rechazan el Proyecto de IV CCU de la FTUV y su discusión a espaldas de los Universitarios y sus Federaciones mayoritarias (INFOFAPUV. Publicado el 03/06/2021)

- Absalón Méndez Cegarra: Cláusulas basura en la IV Convención Colectiva del sector universitario (#Análisis. La Razón Periodismo Independiente. 03/08/2021).

- También, la APULA destacó su preocupación ante la supresión de las asociaciones. “Este proyecto contiene a lo largo de muchas de sus cláusulas, una serie de elementos que amenazan con acabar con lo poco que queda de la autonomía universitaria” señaló la Junta Directiva de la APULA.

- La exclusión por motivos políticos es una práctica de Estado, puesto que la @FAPUV fue excluida de la discusión de la I CCU, participó como invitada en la II CCU y nuevamente se excluyó en la III CCU, aunque agrupa, aproximadamente, a 40 mil profesores” (Aula Abierta @Aula Abierta-VE. 06/01/2021).

- La convocatoria del MPPEU a la IV CCU del sector universitario, excluyendo a @FAPUV, desconoce las recomendaciones de la OIT en cuanto a los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.

2. En igual forma hubo pronunciamientos de rechazo a la suscripción y firma del IV CCU; así observamos estos titulares:

- Los trabajadores son los grandes ausentes en la Convención Colectiva Universitaria (<https://provea.org/opinion>. Visitado el 10/08/2021).

- El 13 de Julio nos envía Gerardo Vásquez, quien es Vicepresidente de APUC un documento titulado: APUC RECHAZA EL MAMOTRETO LLAMADO IV CCU. Lo califican como “Ese acto fraudulento de la FTUV y sus sindicatos de maletín”.

- José Gregorio AFONSO, Secretario de Asuntos Académicos de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV)No hay propuestas salariales concretas ... Además, Afonso dio a conocer que esta discusión aprobada entre los funcionarios del gobierno,

“tienen por efecto continuar la política que iniciaron en PDVSA y luego en el Ministerio de Salud donde se hizo un simulacro de discusión de convención colectiva que no cambió en nada las condiciones de los trabajadores (...) que mantiene la misma precariedad para señalarle a la OIT que en tiempo record ha celebrado tantas convenciones colectivas este año y en plena pandemia”.

- Profesores universitarios consideran un fraude la IV Convención Colectiva Universitaria (El Activista. 31-07-2021. <https://elactivistave.com>2021/07>).

- La Comisión Delegada de la Asamblea Nacional de Venezuela (oposición) aprobó el martes 28 de septiembre “un Acuerdo en donde declara en situación de emergencia a todas la universidades públicas y privadas venezolanas, ante la flagrante violación del artículo 109 constitucional y la Ley de Universidades, orientada a la creación de la universidad comunal que pretende la usurpación a través de la implementación con la suscripción arbitraria de la IV Convención Colectiva Única” (Véase en: <https://gobintvenezuela.com/parlamento/an-aprobo-acuerdo-donde-declara-en-situacio-de-emergencia-a-todas-las-universidades-publicas-y-privadas-venezolanas/>. Visitado el 29/09/2021)

5.2. Ante el hecho cumplido de la firma de la IV CCU, nos planteamos la interrogante del qué hacer frente a la suscripción de un texto en que se busca aparentar la celebración de una convención colectiva de

trabajo a través de una Reunión Normativa Laboral, pero que por las irregularidades que se han podido constatar, a las que ya hemos hecho referencia, se puede concluir, que a pesar de las apariencias, en la realidad el texto acordado va más allá de una convención colectiva de trabajo propiamente dicha; que fue suscrito con el desconocimiento del empleador natural de los trabajadores universitarios, como lo son los Rectores de las Universidades; así como también, de las organizaciones más representativas que a bien han tenido de darse los trabajadores universitarios, como lo es el caso de la FAPUV, la Federación de Trabajadores de la Educación Superior en Venezuela (FETRAESUV), la Federación Nacional de Sindicatos de Profesionales en Funciones Administrativas de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV), la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de la Educación Superior de Venezuela (FENASOESV) y los sindicatos de trabajadores universitarios no Federados; y que siendo este texto “definitivo” acordado (a cuya versión homologada no se ha podido tener acceso todavía), un mecanismo que solo beneficia en la realidad, a unos pocos, como lo son, los sujetos firmantes o suscribientes y no a la gran mayoría de los que han debido ser sus destinatarios, como lo son los trabajadores universitarios, que continúan sumidos en una grave situación de precariedad que va más allá de lo económico, desnaturalizando la finalidad de esta importante institución; es por ello que lo que se requiere es seguir actuando, pero no en forma aislada y descoordinada, sino por

el contrario, en forma armoniosa y coordinada, superando el reto de la unidad de todos los sectores, para así desplegar acciones efectivas de información constante y movilización permanente, donde lo aconsejable por la complejidad del caso, es que a lo interno, los especialistas hagan las recomendaciones tendientes a interponer los recursos de nulidad a que hubiere lugar, por cuanto este es un caso que por el cúmulo de irregularidades, violación de derechos humanos de los trabajadores y transgresiones al marco regulatorio laboral que incluyen normas constitucionales, legales, convenios de la OIT y las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Encuesta designada por el Consejo de Administración de la OIT 2019, así lo ameritan; a sabiendas de que no es aconsejable crear falsas expectativas sobre los resultados de los mismos, por razones que todos conocemos, en virtud de que cuando haya un pronunciamiento (si es que lo hay), lo más seguro es que el recurso, o lo declaren sin lugar, o que la convención cuestionada se haya vencido por el transcurso de sus dos años de duración; y a lo externo, presentar una nueva Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, organización de la que nuestro país es miembro, y que no requiere para ello del agotamiento de las vías jurisdiccionales o administrativas; pero también teniendo presente, que ante el dilema del que hacer, lo peor que podría acontecer, es el no hacer nada o ser indiferentes, aun cuando estoy seguro que esto no ocurrirá.

Valencia, septiembre 2021



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.27 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2021, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org