



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO,  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**CONSIDERACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS EN EL DISCURSO  
CONTRACTUAL LABORAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO PÚBLICO  
CASO: UNIVERSIDAD DE CARABOBO-FaCES**

**Autora:** Ángela María Cadavid de Zavarse  
**Tutora:** Dra. Nuvia Pernia Hoyo

**Valencia, Marzo 2022**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO,  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**CONSIDERACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS EN EL DISCURSO CONTRACTUAL  
LABORAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO PÚBLICO CASO: UNIVERSIDAD DE  
CARABOBO-FaCES**

**Autora:** Ángela María Cadavid de Zavarse  
**Tutora:** Nuvia Pernia Hoyo

Trabajo que se presenta ante la Comisión Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales,  
Mención Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo para su aprobación como Tesis  
Doctoral para optar al Título de

**DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES, MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**Valencia, Marzo 2022**



### ACTA DE DISCUSIÓN DE TESIS DOCTORAL

En atención a lo dispuesto en los Artículos 145, 147, 148 y 149 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 146 del citado Reglamento, para estudiar la Tesis Doctoral titulada:

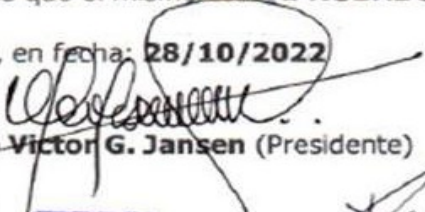
### CONSIDERACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS EN EL DISCURSO CONTRACTUAL LABORAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO PÚBLICO CASO: UNIVERSIDAD DE CARABOBO-FACES


Presentada para optar al grado de **Doctora en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo** por el (la) aspirante:

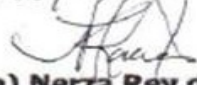
**CADAVID T., ANGELA M.**  
C.I. V- 11349531

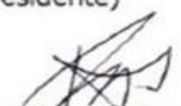
Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Nuvia Pernia C.I. 12772595, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

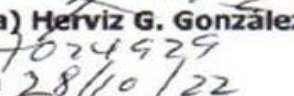
Acta que se expide en Valencia, en fecha: **28/10/2022**

  
Dr. (a) **Victor G. Jansen** (Presidente)

  
Dr. (a) **Nuvia Pernia**  
C.I. 12772595  
Fecha 28/10/22

  
Dr. (a) **Nerza Rey de Polanco**  
C.I. 4904825  
Fecha 28/10/22

  
Dr. (a) **Diony Alvarado**  
C.I. V-12396624  
Fecha 28/10/22

  
Dr. (a) **Herviz G. González C.**  
C.I. 7624929  
Fecha 28/10/22



IG-CS:71-22

## AVAL DE LA TUTORA

Quien suscribe, NUVIA PERNIA HOYO, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Especialización  Maestría  Tesis Doctoral  titulada: "CONSIDERACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS EN EL DISCURSO CONTRACTUAL LABORAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO PÚBLICO CASO: UNIVERSIDAD DE CARABOBO-FACES", presentada por la ciudadana ANGELA MARIA CADAVID DE ZAVARSE, titular de la Cédula de Identidad N° 11.349.531, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte de la Comisión Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo, para ser aprobado y considerado como trabajo de investigación conducente a la obtención del Título de Doctor en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo.

En Valencia, estado Carabobo a los cuatro (4) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022).



Firma

C.I. 12272595

## **DEDICATORIA**

A Dios por el don de la vida y permitirme cada día disfrutar de la maravilla de existir, sentir y pensar

A María Santísima por protegerme y cuidar de los míos

## AGRADECIMIENTO

A mis hijos Luis Ángel, Madeleine y Eudes, por enseñarme a ser mejor persona, que el optimismo, la persistencia, el caer y levantarse son actividades diarias y necesarias para el crecimiento personal y profesional.

A Pipo mi esposo por acompañarme siempre y apoyarme en todos estos años de estudio, aceptándome tal cual soy, respetando que el espacio de la docencia en la UC es vital para mí. Sin ti imposible lograrlo.

A mi familia el hogar de Antonio y Rosaelena y mis seis hermanos, por crear lazos especiales e inquebrantables en un ambiente de amor, unión, solidaridad y respeto, fomentando que el estudio y el trabajo son herramientas indispensables para lograr algo en la vida.

A la Universidad de Carabobo por haberme formado, por develar la luz del conocimiento y haberme despertado con una mirada crítica que me compromete a entender que los docentes estamos destinados al servicio de los jóvenes alumnos y de la sociedad.

A mi tutora, la Dra. Nuvia Pernia Hoyo, por su tiempo dedicado exclusivamente en esta tesis, por realizar las observaciones pertinentes que me permitieron lograr este producto, concluirlo y darle el sentido jurídico que persiste en mi alma de abogado, en defensa del actor por excelencia de las relaciones de trabajo: “El trabajador” en esta investigación el “docente contratado”.

Al Dr. Héctor Lucena por su tiempo, su disposición en enseñarme con entusiasmo aspectos importantes de las relaciones del trabajo, y guiarme para que parte de los conocimientos adquiridos en el doctorado hayan sido direccionados en beneficio del actor principal “El Trabajador”

Al Dr. Dionny Alvarado por sus recomendaciones y reflexiones que me ayudaron en la construcción de este producto intelectual.

Al jurado, Dr. Víctor Genaro Jansen por motivarme siempre con la temática jurídica y mostrarme que ese camino, por nuestra formación como abogados, y defensores de los derechos en este caso del

trabajador docente universitario, era el correcto. A la Dra. Nerza Rey de Polanco por su excelente aporte, sus sugerencias y creatividad, ampliando la mirada de la traza metodológica. A los demás miembros del jurado y a la comisión lectora que, con gran paciencia, fueron leyendo y recomendando textos, para darle sentido a esta investigación.

A los informantes claves profesores de la Universidad de Antioquia Licenciados Jaime Obando y Carlos Mario Ospino, que de manera voluntaria colaboraron con la obtención de los datos cualitativos y a los compañeros profesores de Faces que con entusiasmo aportaron los datos cuantitativos que sirvieron para el desarrollo de esta tesis doctoral. A todos ellos, muchas gracias.

A la comisión del doctorado, a la coordinadora Dra. Yamile Delgado de Smith, y demás profesores, Dres. Rolando Smith, José Rafael Zaa, Ana Perlasca, Belkys Tovar, Ernesto López, entre otros, por siempre apoyarme y colaborar en el desarrollo de este trabajo doctoral.

A mis compañeros y amigos del doctorado, Brenda Lozada, Mahie Sierra, Luis Lucena, Grazzietta Nani, su apoyo, amistad y compañía fue determinante.

A mi amiga la Doctora Yraida Pérez Silva, por estar siempre allí para mí, por ser mi guía, mentora y ejemplo de lo que debe ser un académico integral. Por su valiosa ayuda para enseñarme la construcción y traza metodológica de esta investigación.

A mi Escuela de Relaciones Industriales (ERI) por haberme acogido en su seno, formándome en sus valores de solidaridad, compañerismo y capacidad. Al Prof. Gerardo Vásquez, por siempre brindarme su amistad y ser solidario en mi trabajo como investigadora. Al Decano de Faces, Dr. Benito Hamidian por motivarnos a trabajar cualesquiera sean las circunstancias, asumiendo retos, venciendo obstáculos y dificultades para que Faces siga proyectándose en su excelencia.

A todos mis amigos del Departamento de Economía y Derecho, al Dr. Castillo Hurtado por haberme llevado a Faces hace 26 años, al Dr. Leonardo Villalba por ser siempre mi querido jefe por los 20 años que estuve allí.

A todos muchas gracias



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**  
**MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



Autora: Ángela María Cadavid  
Tutora: Dra. Nuvia Pernia Hoyos

## **RESUMEN**

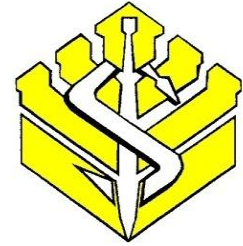
La presente investigación está orientada desde el punto de vista fenomenológico al estudio del docente contratado (DC) universitario en sus aspectos sociales y jurídicos, al desempeño de su rol del ser docente, qué lo motiva, qué lo mantiene en esa condición, procurando una connotación humana, que lo dignifique como persona. Devela la problemática referida a su ingreso como docente ordinario. El estudio recae en los actores de esa relación de trabajo, y desde el punto de vista del derecho versa en la figura del contrato de trabajo a tiempo determinado como instrumento jurídico, describiendo las condiciones para la existencia del contrato, tomando relevancia dentro de los elementos existenciales el salario y dentro del elemento subjetivo: las partes contratantes Universidad de Carabobo (UC), y docente contratado (DC). Para el logro de los propósitos el estudio fue orientado mediante el paradigma interpretativo, con enfoque mixto con predominio cualitativo como bases para conocer la realidad del DC y su marco jurídico. Utilizándose tres (3) tipologías de informantes: en primer lugar, diecinueve (19) DC (que son o fueron contratados en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la UC, en segundo lugar, un (1) representante gremialista como informante clave experto; en tercer, y último lugar, dos (2) docentes contratados internacionales. Las fuentes utilizadas fueron documentales y el arqueológico heurístico, asimismo para conocer la información se utilizó la entrevista en profundidad y la encuesta exploratoria complementaria, se analizaron los datos aplicando los criterios de la codificación, categorización, y triangulación de la información y los resultados arrojados de la encuesta. Los hallazgos permitieron generar reflexiones que apuntalaron en la necesidad de generar desde lo interno de la Universidad de Carabobo (UC) políticas en la gerencia universitaria para la protección del el DC, que solucione la temporalidad y reiteración ilimitada de su contrato de trabajo, el cual es a toda luz inestable y precario; afloró, entre otras, que a pesar de las desventajas y la crisis salarial, con un salario paupérrimo que atañe a todo el personal universitario público, en el DC prevalece siempre, por encima de cualquier consideración, la pasión por la docencia.

**Palabras clave:** Contrato de trabajo a tiempo determinado, Docentes contratados, Derecho laboral.





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO,  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



Autora: Ángela María Cadavid  
Tutora: Dra. Nuvia Pernia Hoyo

**ABSTRACT**

The current research focus on to the study the specific kind of contract to time related done to university contracted professors (CP), analyzing its social and legal aspects, as well, the performance of its role seeking a connotation human, its motivations and that keeps it in that condition, all of them, since a phenomenological point of view. It reveals the problems related to the admission process as an ordinary professor. The study falls on the actors under the figure of the fixed-term employment contract, where the contract represents the objective element, as a legal instrument of the employment relationship and his agreements related with salary and benefits. On the other hand, the University Carabobo and the CP figure, represent the subjective elements. In order to achieve the purposes, the study was oriented through the interpretive paradigm, with a mixed approach with a predominant qualitative approach, as the basis to capture the reality of the CP's and its legal framework. I used three (3) clusters of informants, the first one, represented by (19) professors who are r were hired as CP, one (1) trade union representative as an expert key informant, and two (2) international CP. The sources used were: documentaries and heuristic checking, the in-depth interview and the complementary exploratory survey. Data was analyzed through applying the criteria of coding, categorization, and triangulation of the information. Also, the results of the exploratory and complementary survey were analyzed using Google tools. The findings allowed me to generate some reflections in order to achieve solutions that permit offer protection towards the CP from the University of Carabobo (UC), because those mentioned professors love teaching, despite the disadvantages and a very poor salary that concerns all public university personnel.

Keywords: Contract- Professor- Labor Right.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>VI</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>VIII</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>X</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>SENDERO I</b> .....	<b>10</b>
<b>DIALÉCTICA DE LOS ACTORES CONTRATANTES</b> .....	<b>10</b>
1. CONTRATANTE PATRONAL: UNIVERSIDAD DE CARABOBO.....	10
1.1 Políticas universitarias en el empleo público.....	10
1.2 Caracterización del empleador en las etapas previas a la investigación.....	13
1.3 Contextualizando el problema en el ámbito universitario .....	19
1.4 ¿Cómo afecta la crisis al trabajador contratado?.....	22
1.5 Situación salarial de los docentes universitarios.....	26
1.6 El aplanamiento de las tablas salariales .....	38
1.7 Características del trabajador contratado a tiempo determinado .....	41
1.8 El proceso de trabajo de un docente universitario .....	47
1.9 El profesor ordinario y su diferencia con el docente contratado.....	48
1.10 Aspectos axiológicos de la problemática investigada.....	51
1.11 Preguntas orientadoras de la problemática.....	52
<b>SENDERO II</b> .....	<b>57</b>
<b>ENTRAMADO EPISTÉMICO</b> .....	<b>57</b>
2.1 ANTECEDENTES.....	57
2.2. CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES CONTRACTUALES.....	67
2.3 Precariedad Laboral Como Característica Del Trabajador Contratado A Tiempo Determinado.....	78
2.4 EL CONTRATO COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA SEGÚN LOS CLÁSICOS ..	84
2.5 Elementos Existenciales Del Contrato De Trabajo Según La Doctrina.....	100
2.6 MARCO LEGAL VENEZOLANO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO .....	110
2.7 APROXIMACIÓN DE DERECHO COMPARADO. REFERENCIA INTERNACIONAL. RÉGIMEN ESTATUTARIO DE LOS DOCENTES	

CONTRATADOS. CASOS UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA – COLOMBIA .....	129
2.8 ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO: LAS PARTES UNIVERSIDAD DE CARABOBO y DOCENTE CONTRATADO .....	140
2.8.1 Arqueología Universitaria.....	140
2.8.2 El actor contratante desde el ser - Una mirada más profunda para conocer a la UC .....	146
2.8.3 Ámbito de acción: Universidad de Carabobo .....	149
2.8.4 LA UNIVERSIDAD COMO CONCEPTO UNIVERSAL .....	155
2.8.5 La Gerencia Universitaria .....	158
2.8.7. Tesis del Estado docente .....	167
2.9 FUNDAMENTO FILOSÓFICOS TEORÍAS REFERENCIALES.....	168
<b>SENDERO III.....</b>	<b>179</b>
<b>FUNDAMENTOS PARADIGMÁTICOS Y MÉTODO .....</b>	<b>179</b>
3.1 ELIGIENDO EL SENDERO: ¿EL CÓMO? .....	179
3.2 SENDEROS DE LA INVESTIGACIÓN .....	181
3.3 MÉTODO GENERAL DE LA TESIS.....	185
3.3.1. El método de la hermenéutica- Generalidades.....	185
3.3.2. Giro hermenéutico Interpretar-comprender el fenómeno del ser docente .....	191
3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	194
3.4.1. El Multimétodo o Método Mixto (EMM).....	194
3.4.2. El Enfoque Cualitativo .....	197
3.4.3. EL Enfoque cuantitativo .....	197
3.5. INFORMANTES CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN .....	197
3.5.1. Caracterización de los informantes .....	198
3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	199
3.6.1. Entrevista en profundidad .....	199
3.6.2. La encuesta.....	201
3.7. EL ESCENARIO .....	207
<b>SENDERO IV .....</b>	<b>208</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN MIXTA CON PREDOMINIO CUALITATIVO.....</b>	<b>208</b>
4.1. MOMENTOS DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD.....	208
4.1.1. Primer Momento: Descripción Protocolar de cada actor, sobre el Ser docente contratado en FaCES, desde las entrevistas cualitativas en profundidad.....	208

4.1.2 Segundo Momento: Entrevistas en Profundidad.....	211
4.1.3. Tercer Momento: Categorías Emergentes.....	211
4.1.4 Cuarto Momento: Categorización.....	216
4.1.5 Triangulación .....	217
4.1.6. DESCRIPCIÓN DE LAS 16 CATEGORÍAS EMERGENTES O SUBYACENTES .....	219
4.2 HALLAZGOS DE LA ENCUESTA COMPLEMENTARIA.....	236
4.2.1 La encuesta.....	236
<b>SENDERO V .....</b>	<b>245</b>
<b>REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>245</b>
5.1 ALCANZAR LA LUZ.....	245
<b>LISTA DE REFERENCIAS .....</b>	<b>261</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>273</b>
ANEXO 1. TRANSCRIPCIONES DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	273
ANEXO N° 2. AGRUPAMIENTO DE SUBCATEGORÍAS Y REDACCIÓN DE SIGNIFICADO .....	314
ANEXO 3. CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO PARA LA AUDIO-GRABACIÓN.....	317
ANEXO N° 4 TABULACIÓN RESULTADOS ENCUESTA EXPLORATORIA COMPLEMENTARIA ONLINE .....	318
ANEXO N° 5. OFICIO DE UBICACIÓN DE LA INVESTIGADOR .....	322
ANEXO N° 6. OFICIO DE MODIFICACIÓN CONTRATO DE TRABAJO DE LA INVESTIGADORA .....	323

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Distinción de obligaciones entre Profesor Contratado y Profesor Ordinario..	12
Cuadro 2. Creación de Universidades Experimentales Período 1962-2001 .....	15
Cuadro 3. Ingresos de Profesores Universitarios en primer quinquenio de años 80.....	23
Cuadro 4. Sueldos de Profesores Universitarios e Índices de Inflación Años 1988-2003 .....	24
Cuadro 5. Pobreza extrema según banco mundial por salario diario .....	27
Cuadro 6. Distribución de la población económicamente activa.....	28
Cuadro 7. Salario mensual profesor titular a dedicación exclusiva expresado en dólares .....	29
Cuadro 8. Salarios por Categoría Docente a Dedicación Exclusiva Año 2019 .....	30
Cuadro 9. Salarios según Categoría Docente en Cuba. Año 2019.....	30
Cuadro 10. Salario Máximo Mensual del Docente Universitario en Países Latinoamericanos .....	31
Cuadro 11. Matriz de Categorías Previas.....	53
Cuadro 12. Distribución de la Población Docente por Facultades: Ordinarios y Contratados .....	61
Cuadro 13. Tipos de profesores, según su vinculación con la Universidad.....	126
Cuadro 14. Comparativo de derechos comunes entre profesores vinculados y de cátedra .....	128
Cuadro 15. Causas de terminación de la relación de trabajo .....	132
Cuadro 16. Tipos de profesores U. de A.....	133
Cuadro 17. Comparativo de profesores contratados UC y la U de A .....	136
Cuadro 18. Fundamento filosófico Teorías Referenciales.....	168
Cuadro 19. Resumen resultados de las entrevistas .....	211
Cuadro 20. Matriz de triangulación de los docentes.....	214

## INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo a tiempo determinado en el mundo del Derecho del Trabajo, es una materia históricamente polémica, en parte se debe a la relevancia que el contrato como institución jurídica tiene para acordar condiciones entre dos sujetos (contrato individual de trabajo) o más (contrato colectivo) bilateral o plurilateral, entre dos partes originalmente antagónicas, donde cada una quiere resaltar sus propios intereses y es a través del acuerdo de voluntades donde logran un *consensu*, esa conflictividad la advierte la doctrina, así lo señalan Puig Hernández (2003), De Buen (1965) en la Decadencia del Contrato, “...tanto que hasta su propio nombre resulta controvertido”

Este tipo de contrato de trabajo vislumbra una estrecha relación con la escena conflictiva como generador de reclamo, de conflicto “El mero estado de subordinación personal mediante una obligación contractual, contiene en sí mismo el germen del conflicto interno en la relación de poder subyacente” (Velasco, 1976). Por lo que puede decirse que la polémica está implícita también debido a la importancia que como derecho fundamental inherente al ser humano corre la suerte de la evolución de las relaciones de trabajo y progresividad y marco legal que varía no solo dependiendo de las legislaciones sino también de los cambios de gobierno y de las épocas. Se trata de un punto controversial, conflictivo, recurrente, altamente sensible al trabajador a tiempo determinado por la circunstancia de que su característica inmediata es la inestabilidad o el saber que ese modo de contrato no le proporcionará a él y su familia la estabilidad que requieren con la seguridad y tranquilidad que ello implica “una necesidad intrascendible”, “trabajo para vivir”, según Olea, citado por De Buen (2009:294).

En este tipo de relaciones es latente el surgimiento del tema de las desigualdades, de la discriminación, y a veces hasta de las injusticias. Por ello el abordaje de la problemática a investigar es un problema global, que va más allá de Venezuela, no solo evidente en el país, no solo circunscrito a la Universidad, sino en todo el sistema educativo, desde la educación superior, secundaria y primaria e inclusive es una

problemática que aborda a toda la población laboral funcionarial del Estado y del gobierno.

Se puede aseverar que hay trabajadores a tiempo determinado en todas las actividades que le dan vida a un país, laborando tanto en el sector público (régimen funcionarial con una vinculación jurídica al Derecho Administrativo) como en el privado (regulados por el régimen laboral vinculado al Derecho Laboral).

Se debe tener presente, que el abordaje del tema en la presente investigación centra al trabajador a tiempo determinado en una institución estatal, y por eso para los Estudios del Trabajo es válido investigarlo, porque el trabajador a tiempo determinado presenta circunstancias de múltiples dimensiones siempre interesantes.

Se apunta en este análisis describir esas relaciones destacando su protagonismo con los demás actores laborales. Es menester aclarar, que si bien la presente investigación centra su especial atención en el fenómeno de la contratación por tiempo determinado, en el caso concreto de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES UC), el abordaje del mismo es la muestra de este tipo de trabajador, se procura mediante un proceso hermenéutico inductivo, establecer parámetros de sustento teórico en lo axiológico, jurídico y sociológico, hacia la solución del mismo, para atender la problemática a escala general, ya que se trata de un fenómeno de escala global.

Algunas características sobresalientes del trabajo a tiempo determinado son la **temporalidad**, por ende, también son importantes la recurrencia, la **permanencia** en el tiempo, la **inestabilidad laboral**, la **precariedad**, entre otras. Estas primeras características en la práctica serían la regla y no la excepción, ya que el contrato de trabajo a tiempo determinado es el utilizado por muchas universidades. En base a que los principios constitucionales laborales establecen la estabilidad como un derecho de rango constitucional debería prevalecer el contrato de trabajo a tiempo indeterminado del docente universitario, porque este le garantiza la estabilidad laboral, entre otros derechos. Sin embargo, la permanencia en el tiempo de los docentes contratados a

tiempo determinado, constituye un problema desde lo normativo, ya que convierte una circunstancia que debería ser temporal conforme a la norma, en algo de carácter permanente en los hechos.

Otra característica también en menor escala, pero no por ello deja de ser una preocupación latente para el trabajador a tiempo determinado, es la **burocracia institucional**; llama la atención el carácter burocrático de la institución universitaria en los procesos no solo de contratación sino en todo trámite administrativo, el proceso de ingreso, hasta llegar a nómina del personal contratado, todo lo referido a la contratación y pago, es lento se tardan más o menos dos años para que empiece a cobrar normalmente el docente, la concepción que se tiene es de una cultura de estructuras inmóviles, tradicionales, la gente está acostumbrada a hacer siempre las cosas así (Chirinos 2020).

Debe destacarse que, las universidades permanecen aferradas en una figura mecanicista, desde la cual se ejecutan ejercicios gerenciales de tendencia materialista, con modelos burocráticos de acción específica como vía dominante, carente de una interrelación que consienta el desarrollo de una reflexión compleja y con una escasa capacidad para aprender a apoderarse de cambios en un ambiente donde lo habitual es resistirse a nuevas y complicadas realidades del entorno educativo, en el cual se enlazan procesos técnicos, circunstanciales y humanos (López, 2021)

En el presente discurso se presentaron elementos que evidencian el fenómeno de los trabajadores a tiempo determinado en las universidades públicas venezolanas, personal que aspira a ingresar, pero la forma de entrada que le permite la institución es la temporalidad. En ese sentido, el tema será abordado por la propia experiencia de la investigadora, quien permaneció por más 19 años como docente contratada, ingresando a la UC en 1995 y finalmente designada profesora ordinaria, el 15 de diciembre de 2014, según se refleja en oficio designación del 9 de febrero de 2015, esos años dan cuenta que formó parte activa del fenómeno en el que se centra esta tesis, ya que el contrato de trabajo a tiempo determinado que la relaciona con la universidad se efectuó reiterativamente en más de 16 oportunidades.



En correspondencia con lo expuesto, el trabajador a tiempo determinado docente contratado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, comparte la misma naturaleza de las necesidades básicas de todos los trabajadores universitarios, en cuanto al trabajo como hecho social, que permite la subsistencia, identidad social y la realización personal del trabajador. Dentro del recorrido de esta investigación se le considerará dentro de un marco de respeto a la dignidad humana, que es el centro desde cual se construye el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, existe una pared normativa de orden público de la administración que obligan a un conjunto de procesos formales que tienen su propia lógica jurídica y razón de existencia, pero que niegan una parte de la realidad social de seres humanos que prestan servicio bajo subordinación a cambio de una remuneración, muchas veces por años, sin poder obtener la estabilidad necesaria y los beneficios sociales derivados de tal condición. Por tanto se justifica tal investigación por la cantidad de trabajadores involucrados en esa situación, desde un marco teórico que permita encarar ese fenómeno, y encausarlo para lograr un trabajo decente conforme lo establece la Organización Internacional del Trabajo, en lo adelante OIT.

En este sentido la Teoría de la Justicia Social de Rawls y la Teoría de los Derechos Humanos Laborales, comentados por Canessa, facilitan que la interpretación de las normas tenga un fin de respeto a los derechos humanos de estos trabajadores, y materializar tácticas que faciliten, dentro del marco de respeto al imperio de la ley, poder desplegar estrategias que permitan armonizar las normas con las necesidades de los trabajadores contratados en su dimensión laboral y humana.

La actual tesis doctoral titulada: “Consideraciones sociales y jurídicas en el discurso contractual laboral del sector universitario público. Caso: Universidad de Carabobo-Faces”, es desarrollada en la línea de investigación “Teorías y transformaciones de las relaciones de trabajo.” del Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo.

La presente investigación se centra en la relación de trabajo bajo la figura del contrato de trabajo a tiempo determinado, tomando como base el caso del docente universitario, como espacio del trabajo empírico, pero teniendo en cuenta que el fenómeno es universal, en un ámbito mayor, lo cual plantea abordar desde el enfoque epistemológico una relación entre:

- El marco legal del contrato de trabajo a tiempo determinado,
- La actuación de los actores y la función de los terceros gremiales,
- Los conflictos y la precarización de los trabajadores a tiempo determinado,
- La función de la gerencia y política universitaria en esa contratación.

Esto conduce a considerar que las relaciones docente-institución son reguladas jurídicamente por diversos instrumentos legales que dan cabida a vínculos y contrataciones diversas, lo que implica tratamientos diferenciadores que pueden impactar sustancialmente en las aspiraciones de los trabajadores en su trayectoria laboral en el seno de la institución, a la luz de la progresividad de los derechos. Es por ello, que se hace ineludible la revisión de ese marco legal regulador de las relaciones laborales de las máximas casas de estudio del país con los docentes universitarios, delimitado solo a uno de los dos eslabones más precarios de la actividad docente, que es aquel que se realiza bajo la figura del contrato a tiempo determinado, (el otro es el servicio docente o por honorarios profesionales), ya que dicha actividad si bien comporta una función de servicio público, también lo es de naturaleza laboral para quienes la imparten, con todas las consecuencias que implica en el ámbito humano de su bienestar material, identidad social, y proyecto de vida.

Ahora bien, desde el punto de vista del derecho el instrumento que se va a manejar en esta investigación es el contrato de trabajo a tiempo determinado, pero se tomó en cuenta que ese instrumento además de su carácter jurídico tenga una connotación humana, que dignifique al trabajador como persona.

Al respecto puede decirse que, “La personalización creciente del contrato de trabajo (subrayado nuestro) al cual se le ha despojado de su exagerado carácter meramente económico para destacar el carácter personal del mismo; el trabajador no es sólo quien desempeña una actividad productiva, sino que, ante todo, es persona (subrayado nuestro) y, en su condición de miembro de una sociedad políticamente organizada, es ciudadano.” Palomeque López, citado por Jaime (2014). Antes que trabajador, éste es persona por lo que se presenta a la celebración del contrato como titular de unos derechos previos (subrayado nuestro) cuyo respeto y observancia no encuentran su fundamento en el compromiso que las partes adquieren en el momento de la conformación del acuerdo de voluntades, sino en la propia condición de persona y operan funcionalmente a lo largo de la vida de la relación de trabajo. (Jaime, 2014).

Desde esa visión, se debe tener presente que para el Derecho del Trabajo, tan importante como el contrato de trabajo formal será la relación de trabajo o “Contrato Realidad”, o realidad de los hechos, que aunque difieren, tienen elementos comunes. El contrato con más alcance probatorio. Un primer acercamiento al contrato de trabajo nos da cuenta de que esta figura jurídica genera un compendio de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de allí que el ejercicio de los mismos que en otro contexto pudiera ser legítimo no necesariamente lo será dentro del ámbito de una relación de trabajo, dado que en ella ha de observarse la buena fe (Jaime, 2014).

El trabajo investigativo está estructurado en cinco senderos:

Sendero I: Se destacan las premisas que permiten el planteamiento del problema. La ubicación del problema en el tiempo, las políticas públicas de empleo de aquel entonces y caracterizar al empleador, son aspectos iniciales a considerar. El discurso contractual requiere de elementos, existenciales y subjetivos para luego avanzar a la contextualización del problema estructural en el ámbito universitario. Se evidencia una situación de incertidumbre en la Universidad de Carabobo originada por escenarios económicos y políticos. La permanencia como característica resaltante del contratado; la

contratación a tiempo determinado es una expresión de precariedad laboral, en el cual el salario constituye la expresión más representativa de la precariedad y se evidencian los diferentes salarios de los docentes universitarios en latitudes donde también ocurre esta problemática, haciéndose un contraste internacional en el ámbito del docente universitario. De seguida aspectos axiológicos en torno a la problemática investigada. Finalmente, para lograr las construcciones argumentativas las preguntas, propósitos, la matriz de categorías previas y la justificación de la investigación.

Sendero II: Se desarrollan las bases teóricas y legales de rango constitucional desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley de Universidades, Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, Estatuto de personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo, Código Civil entre otros, que servirán de sustento epistemológico a la misma:

2.1 Incorpora las investigaciones antecedentes con sus aportes a esta investigación

2.2 Los conflictos entre los actores laborales

2.3 La precariedad laboral como característica del trabajador a tiempo determinado

2.4 El Contrato de trabajo como institución legal según los clásicos

2.5 Elementos existenciales del contrato según la doctrina

2.6 Marco legal venezolano del contrato de trabajo a tiempo determinado

2.7 Aproximación de Derecho Comparado entre la Universidad de Carabobo y la Universidad de Antioquia en lo atinente a la contratación del docente, diferencias entre el Estatuto del personal docente y de investigación de la UC y el Estatuto profesoral y una breve reseña de la Universidad de Antioquia para conocer a este actor.

2.8 Elemento Subjetivo del Contrato: Las partes contratantes

La Universidad de Carabobo como una de las partes contratantes, es un actor relevante de esta investigación, ya que el servicio personal de los docentes, su trabajo como tal, se realiza en sus espacios.

2.8.1 Arqueología universitaria

2.8.2 El actor contratante desde el ser. Se creyó necesario acudir al llamado “espíritu ucista”, para lograr esto se narra la creación de la institución

2.8.3 Ámbito de acción de la UC. Misión, visión, sus políticas públicas gerenciales solo en lo referente a la contratación.

2.8.4 La universidad como concepto universal, importancia de la universidad en el desarrollo de la humanidad

2.8.4.1 La universidad y su contacto con el ambiente laboral

2.8.5 La gerencia universitaria

2.8.6 Los modelos de gestión en las universidades públicas

2.8.7 Tesis del Estado docente

2.9 Se incorporan las teorías de diferente índole axiológicas, jurídicas.

Sendero III: Esta investigación empleó la metodología a través de la hermenéutica jurídica y la hermenéutica crítica para describir, develar el fenómeno y conocer al sujeto de investigación. Así como la fenomenología para comprender el ser. Todo con la intención de describir, observar, e interpretar y comprender al sujeto de investigación “Trabajador a tiempo determinado” y comprender la perspectiva, que tiene el DC de ese contrato de trabajo. Definiendo la unidad de análisis a estudiar, las técnicas de recolección de datos. Usando como instrumento predominantemente la entrevista en profundidad, y en forma complementaria la encuesta.

3.1 Fundamento paradigmático y método. Eligiendo el sendero: ¿el cómo?

3.2 Senderos de la investigación

3.3 Método general de la tesis. El método de la hermenéutica. Generalidades

3.3.1 El método de la hermenéutica-generalidades

3.3.2 Giro hermenéutico: Interpretar-Comprender el fenómeno del ser docente

3.4. Enfoque de la investigación

3.4.1 Multimétodo o Método Mixto

3.4.2 El enfoque cualitativo

3.4.3 El enfoque cuantitativo

3.5 Informantes claves de la investigación

3.5.1. Caracterización de los informantes. Perfiles 1º 2º 3º

3.6 Técnicas de recolección de la información

3.6.1 Entrevistas en profundidad

- 3.6.1.1 Etapas de la entrevista
- 3.6.2 La encuesta
  - 3.6.2.1 Estructura de la encuesta
  - 3.6.2.2 Modelo de cuestionario en Google Forms Drive
- 3.7 El escenario

Sendero IV: Un primer momento donde se aplican las técnicas de la entrevista en profundidad a cuatro informantes y se analizan las categorías emergentes, entre otras “Pasión por la docencia”; así mismo se aplicó a través de las TIC a 19 informantes un instrumento complementario utilizando el Google Forms.

- 4.1.1 Descripción protocolar 1º momento
- 4.1.2. Entrevistas en profundidad 2º momento Anexo 1º Transcripciones
- 4.1.3 Categorías emergentes. El 3º momento
  - 4.1.3.1 Cuadro de categorías emergentes Anexo 2º Cuadro de categorización
  - 4.1.3.2 Informe de categorización (Cuadro de resultados dentro del informe)
- 4.1.4. Categorización
- 4.1.5 Triangulación
  - 4.1.5.1. Matriz de triangulación
- 4.1.6. Descripción de las categorías
- 4.2.1. El cuestionario
- 4.2.2. Análisis de los resultados de la encuesta exploratoria complementaria

Sendero V: Análisis y aplicación interpretativa de los resultados. Hace mención a las reflexiones y constructos.

Bajo esta estructura, es mi más noble intención dar a conocer la realidad laboral, jurídica, social y económica de los trabajadores **docentes contratados** universitarios e invitarlos a transitar por los cinco senderos que conforman esta tesis doctoral, donde más allá del tema jurídico-laboral, se devela el sentir y gran apego al recinto universitario de este actor de las relaciones de trabajo. ¡¡¡Adelante!!!

## **SENDERO I**

### **DIALÉCTICA DE LOS ACTORES CONTRATANTES**

#### **1. CONTRATANTE PATRONAL: UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

El elemento subjetivo del contrato son las partes contratantes, los sujetos que están enlazados en ese vínculo jurídico. Contratante y Contratado - Patrono y Trabajador. En virtud de que el sujeto de estudio de la tesis es el trabajador contratado a tiempo determinado y que la muestra es el docente contratado de Faces-UC, es importante establecer las partes y el ámbito de acción. Este sendero I se inicia conociendo a la parte patronal, es allí en el campus donde el Docente Contratado, en lo adelante DC, ejercerá su labor, con la Universidad de Carabobo, con quien se vincula, siendo ésta casa de estudios deudor de sus obligaciones y acreedor del pleno goce de sus derechos laborales.

##### **1.1 Políticas universitarias en el empleo público**

Entre las políticas públicas del capitalismo de Estado neo desarrollista, que caracterizó el periodo de 1958 a 1998 (Lucena, 2015), estaba la de alcanzar el pleno empleo, a través de la generación de puestos de trabajo en la administración pública, financiada por la renta petrolera, que podía brindar cierto grado de independencia del Estado a lo recabado por concepto de impuestos, a los efectos de financiar su propio gasto público. Y de hecho, buena parte del sector privado se sostenía ofertando bienes y servicios al consumo de ese capitalismo de Estado, para captar parte de esa renta. De ahí deriva la definición de la economía venezolana como “rentista”. Con la excepción de un breve lapso entre 1989 y 1993, donde se intentó un programa con contenido neoliberal, que produjo protestas en 1998 como el Caracazo, por la “imposibilidad de instrumentar a partir de ella, programas de reestructuración económica relativamente exitosos” (López y Lander 2001:233).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, puede decirse que esas medidas de ampliación de la oferta del empleo público, se expresaron también en las propias universidades, tanto en las autónomas como experimentales, en la cuales se creaban cargos bajo criterios de convertirlos en fuentes de empleo. En el caso de la Universidad de Carabobo (UC), ésta se convirtió en la segunda entidad empleadora del sector público del Estado Carabobo, después de la propia Gobernación (Smith, 2016). Era común la oferta de empleos en las universidades divorciados de las necesidades reales del servicio bajo genuinos criterios de eficiencia. El crecimiento de la capacidad empleadora de la universidad era el norte, pero aún con las políticas de incremento del gasto público, estaban limitadas por la realidad de la capacidad de absorción del mercado de trabajo. Ello conllevó, adecuándose a la tendencia de implementación de estrategias neoliberales que dominaba en el momento, a utilizar la contratación temporal como mecanismo para poder ampliar esa oferta de trabajo público mediante empleos precarios.

### **Funciones primordiales de la Universidad**

En ese sentido habría que recordar el sentido y papel que debe desempeñar el profesor universitario, entendido no como una simple fuerza de trabajo para explotar productivamente, sino encuadrado en la función social que debe tener el personal docente perteneciente a una universidad. Por tanto, resulta pertinente la acotación de la Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales (ACFMN), que considera a la universidad una institución, en la cual una de sus funciones es la de formar ciudadanos capaces de desempeñarse competitivamente en los mercados de trabajo, tanto nacionales como internacionales “con sentido crítico de la realidad que les toca vivir y respeto a las normas éticas universales” (ACFMN 2021). Pero la otra función, está signada por la tarea de profesionales, científicos y humanistas, a través de la generación conocimiento en las diversas áreas del saber. Por lo tanto, mirando el cumplimiento de esa segunda función:

Son innegables los aportes que ha dado al país la universidad surgida en 1958. Se pueden mencionar muchos ejemplos de generación de



conocimiento producido por profesores-investigadores bien preparados, del mejoramiento de la docencia de pregrado y el establecimiento de los estudios de postgrado, de la labor de extensión (ACFMN, 2021).

Y eso implica, contar con una gerencia académica conforme al nivel de exigencia que esté a la altura de lo que actualmente se pide en las universidades a nivel mundial, de personal con méritos comprobables en docencia, investigación y gestión administrativa (ACFMN, 2021). Es en razón de esa función, que el personal contratado, con condiciones de trabajo precarias, no se adecúa a los propósitos institucionales que posee la universidad, siendo esa precariedad lo ordinario y no la excepción, siendo esto, no sólo contraproducente contra el propio docente contratado, ya que no puede hacer carrera como profesor ordinario, sino contra una función primordial que posee la propia universidad, que requiere desarrollar la investigación y la extensión.

En el siguiente cuadro podemos observar esa distinción en cuanto a las obligaciones entre el profesor contratado, que se vincula a la universidad mediante un contrato temporal para ejercer la docencia por horas de servicio, y el profesor ordinario, que ejerce una función pública con obligaciones docentes, de investigación y de extensión.

*Cuadro 1. Distinción de obligaciones entre Profesor Contratado y Profesor Ordinario*

<i>Obligación.</i>	<i>Profesor Contratado.</i>	<i>Profesor Ordinario.</i>
<i>Docencia.</i>	X	X
<i>Investigación.</i>	-	X
<i>Extensión.</i>	-	X
Construcción propia a partir de la Ley de Universidades 1970.		

No obstante, pese al reconocimiento del valioso aporte de los profesores universitarios en el área de la investigación y extensión, la propia Academia de la Ciencia señala que no existía en las universidades, una adecuada evaluación del personal académico, ni se aplicaban las sanciones por incumplimiento de sus obligaciones.

También existía una “cuasi inamovilidad del profesor” a dos años luego de su ingreso, y eso respondía a que:

En el espíritu de los legisladores de ese momento prevaleció la necesidad de construir una universidad conceptualmente diferente a la que habían encontrado, a través de una Ley que eventualmente sería reglamentada, cosa que no ocurrió tampoco en la reforma que se aprobó en 1990 (ACFMN, 2021).

A partir de ese marco, la calidad en la investigación se promovía entonces por la exigencia además de impartir docencia a nivel de pregrado, de presentar trabajos de investigación para ascender en el escalafón de la carrera, por lo que un sector del profesorado se ha mantenido muy activo en el ejercicio de sus funciones académicas, y gracias a ese esfuerzo se lograron importantes resultados de investigación, el desarrollo de programas de postgrado, y un mejoramiento de la formación de los egresados “que hicieron posible que nuestras universidades fueran reconocidas entre las mejores de Latinoamérica y el Caribe” (ACFMN, 2021).

Es por todo lo antes expuesto, que la actividad docente debe ir más allá del simple acto magistral de impartir clases, pues deben darse las condiciones para que sea desarrollada la investigación y la extensión, ya que, sin esos componentes, se pierde el sentido de una de las funciones identitarias y primordiales de las universidades, convirtiéndose de facto, en “simples liceos grandotes” (Aguirre, 2016).

Es necesario que se regularice la contratación de los profesores y se mejore su calidad de vida, de tal manera que se interesen por ejecutar todas las obligaciones que implica el acto docente en las universidades, es imperativo que se minimicen los empleos precarios, desaparezca, no sólo por el bien de contratado como trabajador, sino para cumplir con ese fin básico y propio de las universidades.

## **1.2 Caracterización del empleador en las etapas previas a la investigación**

Partiendo de las líneas más generales, las políticas públicas enmarcadas en el llamado “capitalismo de Estado con enfoque desarrollista”, empezaron a ejecutarse en Venezuela en el marco democrático, a partir de 1958 (Lucena, 2015). Y este enfoque de desarrollo enmarcado en la democracia como valor, tuvo una expresión importante a nivel de las universidades, cuando el Dr. Francisco de Venanzi, logra convertirse por vez primera en el siglo XX, en el primer rector venezolano elegido por votación universal, directa y secreta por el Claustro Universitario, asumiendo la dirección de la Universidad Central de Venezuela (Rojas, 2005).

Ahora bien, durante ese momento histórico de transición de la dictadura a la democracia, se promulgó una Ley de Universidades que consagró el principio de la autonomía, y creó el Consejo Nacional de Universidades. Pero se abrió también un periodo de confrontación política e ideológica con el gobierno nacional recién electo, de Rómulo Betancourt, con varios allanamientos al recinto universitario, en el contexto de una guerra contra la insurgencia armada marxista. En medio de esa relación áspera con las universidades autónomas, el presidente Betancourt crea la Universidad de Oriente, bajo la condición de “Universidad Experimental”; la primera en su tipo, que no gozaba de autonomía y era dependiente del Ministerio de Educación -aunque eventualmente adquiriría esa autonomía-. Desde ese momento, las universidades públicas estarían divididas en universidades autónomas y universidades experimentales.

Se podría afirmar, que las universidades no autónomas, nacieron de la relación dialéctica de tirantez entre el gobierno nacional y las universidades autónomas; siendo para ese período las universidades autónomas: la Universidad Central de Venezuela; la Universidad de Los Andes; la Universidad del Zulia; y la Universidad de Carabobo, esta última reabierta por el Decreto Nro. 100, de fecha 21 de marzo de 1958, de la Junta de Gobierno. Paradójicamente la posterior Ley de Universidades de 1970 no definiría las universidades experimentales, pero estas iban incrementándose con el tiempo, siendo creadas entre el periodo de 1962 a 2001, las siguientes:

*Cuadro 2. Creación de Universidades Experimentales Período 1962-2001*

<b><i>Nombre</i></b>	<b><i>Año de creación</i></b>	<b><i>Ciudad</i></b>
<i>Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado</i>	22-09-1962	Barquisimeto
<i>Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar</i>	18-07-1967	Caracas
<i>Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez</i>	25-01-1974	Caracas
<i>Universidad Experimental del Táchira.</i>	01-03-1974	San Cristóbal
<i>Universidad Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora.</i>	07-10-1975	Barinas
<i>Universidad Nacional Abierta.</i>	27-09-1977	Caracas
<i>Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda</i>	28-07-1977	Coro
<i>Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos.</i>	28-07-1977	San Juan de los Morros
<i>Universidad Nacional Experimental Antonio José de Sucre</i>	21-02-1979	
<i>Universidad Nacional Experimental de Guayana</i>	09-03-1982	Puerto Ordáz
<i>Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt</i>	15-03-1982	Cabimas
<i>Universidad Nacional Experimental Libertador</i>	28-07-1983	Caracas
<i>Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional</i>	26-04-1999	Caracas
<i>Universidad Nacional Experimental del Yaracuy</i>	29-01-1999	San Felipe
<i>Universidad Nacional Experimental del Sur del Lago “Jesús María Semprum”</i>	08-06-2000	Santa Bárbara del Zulia
<i>Universidad Marítima del Caribe</i>	07-07-2001	Catía La Mar.

Fuente: Construcción propia a partir de Rojas 2005

Por su parte, en la década de los setenta del siglo XX, se presenta un crecimiento importante de universidades; primero públicas, y posteriormente privadas en la década de los ochenta, para luego volver a resurgimiento de las públicas “no autónomas” en el siglo XXI, como la Universidad Bolivariana de Venezuela. Ese fenómeno es calificado

por muchos analistas, como un crecimiento cuantitativo, en desmedro de la calidad cualitativa (Rojas, 2005). En este sentido:

Se trata, pues, de un conglomerado institucional que pugna por transformarse en un verdadero sistema educativo nacional, cuya reconstrucción y comprensión histórica está por realizarse, más allá de la crónica y la apología aniversaria, desde las perspectivas de la moderna ciencia de la historia, en cuyo seno se desarrolla actualmente una nueva historia social e institucional de la educación y la pedagogía como Programa de Altos Estudios y como Línea de Investigación, en correspondencia con los cambios socio-políticos, científicos y culturales que se vienen desarrollando en la sociedad global contemporánea (Rojas, 2005).

A partir de la llegada al poder en 1998 de la llamada “Revolución Bolivariana”, con una tendencia centralizadora del poder, el tema de la autonomía universitaria se convierte en un problema para sus propósitos de hegemonía política de la institucionalidad pública, que iba incrementándose por su visión estatista del desarrollo. Para afectar esa autonomía, era necesario adulterar y forzar la legalidad en torno a la misma, bajo el entendido de que “el poder genera el derecho”, violentando el respeto a los preceptos básicos en las sociedades modernas, precisados desde los tiempos de la ilustración, tal como lo señala la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que expresaba que toda sociedad en la que no exista garantía de los derechos, ni la separación de poderes, no tiene un verdadero pacto social, y por tanto no tiene Constitución.

En ese orden de ideas, se ha pretendido vulnerar esa autonomía reconocida a nivel Constitucional, promulgando una Ley Orgánica de Educación, donde se impone a las universidades elecciones contrarias a su naturaleza académica, para favorecer políticamente al régimen, a pesar que en su artículo 2, la propia ley preceptúa que se aplicará: “A la sociedad y en particular a las personas naturales y jurídicas, instituciones y centros educativos oficiales dependientes del Ejecutivo Nacional, Estatal, Municipal y de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en lo relativo a la materia y competencia educativa”. Por tanto, la ley no debería aplicarse a las Universidades Autónomas, que no son "dependientes" del Ejecutivo Nacional. En ese sentido, ningún ministerio del “poder popular”, debería tener jerarquía sobre las

universidades, o interferir en la autonomía universitaria para "elegir y nombrar sus autoridades", conforme al artículo 9.3 de la Ley de Universidades, aún vigente (Aguirre 2016)

Sucede pues, que esa tendencia del “socialismo del siglo XXI” contraria a la descentralización y autonomía de los entes por parte del Ejecutivo Nacional, se expresa en decisiones del Tribunal Supremo de Justicia que pretenden imponer elecciones con la participación de obreros, empleados, profesores contratados, instructores, egresados y alumnos en su totalidad, como integrantes del claustro universitario, con las aspiración de controlar políticamente a las universidades, algo que va contra su propia naturaleza, ya que las universidades son corporaciones de derecho público, cuyo corpus conforme al artículo 109 constitucional está integrado por profesores, estudiantes y egresados. Es la misma naturaleza de los colegios profesionales, cuyos empleados y obreros no participan en elecciones para escoger sus autoridades (Aguirre, 2016).

Otro antecedente considerado de interés fue la propuesta de reforma constitucional de 2007 que planteaba agregar a los obreros y empleados universitarios como integrantes de la comunidad universitaria. Reforma que fue rechazada por votación en el referendo en el año 2007. Pero se insiste en desarrollar el contenido de la reforma, a través de una nueva Ley Orgánica de Educación que no rige a las universidades por ser una ley general, preceptuado el artículo 35 que “la educación universitaria estará regida por leyes especiales”, y esa ley especial es la Ley de Universidades de 1970. Sin embargo, el Tribunal Supremo de Justicia, en los hechos dependiente del Ejecutivo Nacional, decretó amparos cautelares suspendiendo la convocatoria a elecciones universitarias, privando a las universidades de su autonomía para establecer su propio reglamento electoral.

Tradicionalmente a las universidades se le ha cuestionado su no adecuación de la infraestructura, personal obrero, administrativo y docente, y las carreras que oferta, a las necesidades del país. Bajo un sentido de subordinación a un ministerio, donde sólo se ha diferenciado esa subordinación en grados de intensidad, pero no de una verdadera comprensión de la autonomía. En este sentido, la falta de generación de recursos propios, para la investigación y la docencia, ha sido un lastre que ha signado dicha

dependencia. Se evitó bajo un enfoque estatista, que el capital privado compartiera espacios con la gerencia universitaria, y no se construyeron clínicas, laboratorios, empresas de ingeniería, asesorías contables, entre otros, que prestarán servicios eficientes y produzcan ingresos a las universidades. Por eso cuando el modelo petrolero universitario feneció, junto con él lo hicieron las universidades públicas (Aguirre, 2016)

De particular importancia para estos efectos resulta esa relación de dependencia económica de las universidades, lastra consigo también la dependencia política, y en derivación la académica. El Consejo Nacional de Universidades se convirtió en los hechos en un organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria; y crea la percepción de que el Ejecutivo Nacional es el “patrono natural” de las universidades, y eso se debe a una distorsión del verdadero contenido de la autonomía universitaria. El patrono de los docentes universitarios es la propia universidad, en el ejercicio de su autonomía, y su presupuesto no debería estar supeditado a la decisión de un ministerio, sino que a través del CNU se debe canalizar su presupuesto para su aprobación en la Asamblea Nacional.

En este sentido, el docente universitario se ve envuelto en presiones profesionales y éticas que lo obligan a cumplir compromisos más allá de los laborales, algunos juristas administrativistas critican la “laborización” de la función pública a través de Convenciones Colectivas Únicas celebradas con el Ejecutivo Nacional, alegando que profundiza en esa visión del Ejecutivo Nacional como el patrono del profesor universitario, ya que conforme al artículo 147 de la Constitución Nacional, que expresa que "Las escalas salariales de la Administración Pública se establecerán reglamentariamente conforme a la Ley". Por lo tanto, se considera que deben ser los propios reglamentos universitarios los que deberían determinar los salarios, así como las condiciones de trabajo, siendo un error pactarlo en bloque para todas las universidades, a través de una única convención colectiva en negociación con alguno de los ministerios que conforman el Ejecutivo Nacional, lo que reforzaría esa caracterización distorsionada del Ejecutivo como patrono, vulnerando el propio sentido propósito y razón de la autonomía universitaria.

### 1.3 Contextualizando el problema en el ámbito universitario

El sendero recorrido por las universidades autónomas en Venezuela ha sido largo, fecundo y siempre rodeado de luces y de sombras, inmerso en el sentido paradigmático de lo expresado en el artículo 1 de la Ley de Universidades (1970): “La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre” .

Al respecto, Bourdieu (2010) citado por Cáceres (2020:15) considera que la universidad es el lugar ideal para la formación del hombre para la vida social y política, estará al servicio de la Nación, colaborarán en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales, se asume que la universidad es el resultado de la interacción de múltiples factores que van desde los ideológicos a los de orden social e histórico; y que su organización, su estructuración se debe a la articulación con la sociedad y el Estado, es por ello que la universidad debe ser crítica de la sociedad, de la realidad social para formar ciudadanos comprometidos con los problemas del país.

Por su parte, Riveros (2001) asevera:

La universidad crea y proyecta, es la institución de reflexión y formación que asegura una continuidad de los modos sociales en su historia evolutiva. Contiene además un potencial de transformación de la sociedad, no sólo por el conocimiento capaz de generar, sino por su ascendente moral y su autoridad intelectual.

A su vez Ugalde (2007) considera que las universidades son los instrumentos necesarios para producir ciertos efectos y consecuencias mediante los movimientos sociales y organizaciones civiles, para el cambio social. En ese sentido, Carvajal (2018) indica

Hace una década, la universidad, ya mostraba las fisuras de una precariedad notoria de los aspectos socio económicos en los trabajadores universitarios: ¿Qué ocurre entonces? ¿Por qué, cuando yo ingresé en la UCV como profesor a tiempo completo, en 1975, el salario de un profesor



Instructor alcanzaba a ser ocho veces el salario mínimo y el de un profesor Titular llegaba a diecinueve veces ese salario mínimo; mientras que, en el 2011, las proporciones de los salarios para las mismas categorías docentes apenas llegan a ser dos y cinco veces, respectivamente (p. 173).

Así las cosas, el mencionado autor asegura que hay dos problemas de fondo que se relacionan con esta paradoja. En primer lugar, el que muchas universidades públicas ya estén destinando dos terceras partes de su presupuesto para el pago de personal docente al pago de personal pasivo, a jubilados. En segundo lugar, el que los profesores activos hace rato que dejaron de ser una auténtica generación de relevo, porque entre ellos el nefasto fenómeno de la rotación laboral o del abandono de la carrera profesoral es una epidemia altamente extendida (2018:173), siendo esta una realidad que ahora agobia al mundo universitario. Asimismo, puede sumarse el hecho de que ninguna universidad pública o privada escapa del fenómeno de la diáspora, con la fuga no solo de sus profesores sino también de los alumnos, a tal efecto, sugerimos la lectura del informe de resultados de la encuesta del Observatorio de Universidades (OBU, 2021).

Asimismo, Carvajal (2018:173) asegura que los salarios se han empobrecido, y a los nuevos profesores no se les ofrece el incentivo salarial adecuado para desarrollarse. Tal realidad constituye, para el futuro académico de las universidades, en una auténtica aporía o callejón sin salida, pues ellas no son en atributo sus terrenos y edificaciones sino, sobre todo, sus comunidades de enseñantes e investigadores que trabajan y crean. Las universidades son el corazón de la cultura, la educación y su esencia es la comunidad formada por sus miembros, todos sus trabajadores, le corresponde a sus docentes ser los formadores de las generaciones del hoy y del futuro. Se considera necesario reafirmar la vocación de servicio, la pasión docente que lleva en su mente y su actuación (pensar y hacer) cada profesor universitario.

Incertidumbre en la UC escenarios económicos y políticos

Para ilustrar lo antes dicho, la investigadora deja constancia que ha trabajado como docente durante los últimos 25 años en el seno de la FACES y ha sido testigo de los cambios que a nivel político, económico y social se han generado en las universidades

nacionales y concretamente en la UC, en el campus Bárbula, lo que no solo es motivo de preocupación, por el estado deplorable en que esta la UC, es imprescindible poner en evidencia la situación de incertidumbre que atraviesa esta casa de estudios, donde germinó la presente investigación, considerando así *contumaz* a la parte empleadora, sujeto de derecho fundamental en la investigación desarrollada.

Bajo tal perspectiva, cabe preguntarse: ¿Cuál es la situación actual? esta interrogante amerita una primera mirada y que voz más propicia, que la Rectora, primera autoridad que ha regido los destinos de la UC durante los últimos doce (12) años. Esa opinión fue recogida en la tesis doctoral de Chirinos (2020), quien fue por varios años Directora de Recursos Humanos de la UC, y quien tomó como fuente datos extraídos del propio rectorado y anunciados en declaración de la ciudadana rectora, a saber:

En años precedentes (2014) la población estudiantil, la constituían alrededor de 65.000 estudiantes, oriundos de las distintas regiones del país, principalmente de la zona central de Venezuela. Esta matrícula estudiantil estaba distribuida en las siete (7) facultades y ha bajado drásticamente según señalamiento ofrecido por la Rectora Jessy Divo de Romero. Para el año 2017, sumaban 7.905 trabajadores, pero para el año 2019 suman 5.978 trabajadores, 1.490 profesores ordinarios y 160 profesores contratados. (p. 32)

De la cita previa se infiere la lastimosa situación que día a día enfrenta la comunidad universitaria para poder dar continuidad a las actividades que fijan su quehacer como institución de educación superior. Esa baja en la matrícula estudiantil impacta de igual modo, en la fuerza laboral de la universidad. Asimismo, la Rectora ha dado declaraciones a prensa digital, afirmando que esta situación dificulta el proceso de gestión universitario en lo administrativo, académico, en investigación y extensión; gestiones éstas que deberían consolidarse en toda institución de educación superior.

Por ello, puede enunciarse la incertidumbre originada por escenarios económicos y políticos, ocasionados por presupuestos deficitarios para la universidad; lo cual limita su funcionamiento en lo relativo a mantenimiento de infraestructura, la administración de la fuerza laboral en cuanto a reposición de cargos, ascensos, traslados, formación continua, por mencionar algunos de sus escenarios. En consecuencia, la crisis económica y

política de Venezuela impacta en todas las esferas institucionales del país, incluyendo la Universidad de Carabobo, que no escapa de esa realidad dramática y compleja. Los intentos de colonización política de las universidades autónomas por parte del régimen autocrático en procura de una hegemonía corporativa, mediante el uso arbitrario y discrecional del presupuesto universitario, y la judicialización obstruccionista contra el gobierno interno de las universidades, nos dan cuenta de una situación de precariedad institucional, que también exige soluciones a las necesidades individuales de los trabajadores que laboran en su seno.

En ese sentido, se requieren estrategias que resuelvan la apremiante situación, facilitando el desarrollo de las potencialidades de aquellos que laboran para la universidad, especialmente aquellos que tienen el papel protagónico en su función docente y de investigación, lo que resulta de múltiples aristas, porque el espacio de actuación de la política universitaria, pese a la autonomía que le atribuye la constitución y las leyes, en la práctica resulta reducido por el marco jurídico al que debe someterse, en virtud de su condición de normas de orden público, aunado a la acción gubernamental con fines políticos, que ya se ha mencionado, que incide directa o indirectamente en la estrategias que puede asumir la propia universidad.

La universidad siempre ha estado en constante dificultad, la crisis de la universidad no es nueva, y la sociedad espera de la universidad una respuesta, una solución a la problemática social, la crisis universitaria se agudiza y más aún si le agregamos la crisis económica social que incide por cuestiones políticas e ideológicas en forma determinante en la universidad tal como lo dijo en su momento Silva Michelena H (1997), la universidad no ha dado respuesta a la crisis como institución productora y reproductora de conocimientos que pudieran ajustarse a las nuevas realidades y necesidades de un mundo político social cambiante cargado de un proceso ideológico que ha penetrado todas las esferas de la sociedad venezolana.

#### **1.4 ¿Cómo afecta la crisis al trabajador contratado?**

### **Pauperización del docente universitario ante la coyuntura salarial**

En menester señalar que la problemática por la crisis del país y de la universidad se mantuvo, inclusive profundizada en medio de una severa crisis económica que avanza en la pauperización general del país, que trajo como consecuencia una reducción aguda del salario real de los docentes, que comparados con los buenos tiempos se han reducido a centavos de dólar diario, cada vez más mermado por la inclemente inflación, con cinco dólares mensuales o menores, considerados de pobreza extrema según los estándares de medición del Banco Mundial 2021 que llevó a que muchos docentes contratados renunciaran a la universidad, o dedicaran más tiempo a otras actividades mejor remuneradas, haciendo que su número disminuyera significativamente, y se hiciera aún más difícil su organización y coordinación para lograr la presión gremial necesaria, para institucionalizar las políticas de inclusión mediante los concursos especiales.

### **Los buenos tiempos**

Desde una perspectiva general, los años con mejores ingresos para los profesores universitarios, se presentaron durante el primer quinquenio de la década de los ochenta del siglo XX (Ramírez, 2003), como se puede observar en el siguiente cuadro:

*Cuadro 3. Ingresos de Profesores Universitarios en primer quinquenio de años 80*

<i>AÑO</i>	<i>Sueldo mensual en dólares (tasa oficial)</i>
<i>1981</i>	<b>2.976 \$</b>
<i>1982</i>	<b>3.456 \$</b>
<i>1983</i>	<b>2.477 \$</b>
<i>1984</i>	<b>2.299 \$</b>
<i>1985</i>	<b>2.299 \$</b>

Fuente: Construcción propia a partir de Ramírez 2003

Posteriormente al periodo señalado, se aprecia a la vista el descenso del salario de los profesores universitarios, acompañado con los índices de inflación señalados por el Banco Central de Venezuela (BCV); de manera que se puede considerar el año de 1989 como el inicio sostenido del descenso salarial de los profesores universitarios en el siglo

XX, con una leve recuperación en el año 2000, pero distante del nivel de 1982. Ese deterioro, puede atribuirse a los efectos del “viernes negro” de 1983 en el siglo XX, y a las medidas de control político y social, de igualación salarial durante el llamado socialismo del Siglo XXI, sumado a los cada vez más menguados aportes de PDVSA al Fisco Nacional.

*Cuadro 4. Sueldos de Profesores Universitarios e Índices de Inflación Años 1988-2003*

<i>AÑO</i>	<i>Sueldo en Bolívares</i>	<i>Sueldo en dólares (Tasa oficial)</i>	<i>Inflación según BCV</i>
1988	22.482	1.550	35,5 %
1989	26.730	621	81 %
1990	44.248	875	36,5 %
1991	64.083	1.039	31 %
1992	76.900	967	31,9 %
1993	92.289	869	45,9 %
1994	180.789	1.063	70,8 %
1995	253.104	873	56,6 %
1996	379.656	797	103,2 %
1997	626.433	1.242	37,6 %
1998	588.468	1.074	29,9 %
1999	751.720	1.253	20 %
2000	1.658.167	2.439	13,4 %
2001	1.658.167	2.291	12%
2002	2.094.115	1.804	31,2 %
2003	2.094.115	1.309	17,4 %

*Fuente: Construcción propia*

A casi veinte años de estas cifras, la crisis universitaria afecta en demasía al actor estudiado, así pues, en los que respecta a los salarios de los profesores universitarios, el ahogamiento presupuestario impuesto por el Ejecutivo Nacional, se ve expresado en los menguados salarios de los profesores, que tendían a igualarse en sus diferenciales. En ese sentido, es menester recordar que los profesores universitarios, deberían ser la representación social con correspondencia a la retribución en base al mérito, en su función para procurar el ascenso social mediante el estudio y la profesionalización. Es su propio significativo, sin que sea vaciado de contenido. Por tanto, cobra vital importancia

el reconocimiento del capital humano del trabajador para determinar las remuneraciones, que se entienden como “el cúmulo de habilidades, destrezas y conocimiento adquirido por el trabajador a través del estudio, el entrenamiento y la experiencia” (Ramoni y Ramoni, Rivas, Olardon y Prasad, 2007).

Según Martínez y Díaz (2021) Vale decir que esto no siempre fue así. Nuestro país vivió, durante su proceso democrático un importante reconocimiento a la noble función del profesor universitario, remunerando de manera digna tan encomiable trabajo. Para ilustrar lo antes expresado nos remitiremos al año 1982 cuando un profesor universitario a tiempo completo ganaba alrededor de 3.100 dólares aproximadamente.

Comentan estos autores que hasta el año 2003, en Venezuela se aplicó como instrumento de ajuste salarial de los docentes universitarios, las “Normas sobre homologación de sueldos y beneficios adicionales de los miembros del personal docente y de investigación de las universidades nacionales”, publicadas en Gaceta Oficial N° 32,539, de fecha 17-08- 82. 3. El Artículo 13 de esta Norma establece: “Las tablas de sueldo serán revisadas por el Consejo Nacional de Universidades cada dos (2) años y se tomará en cuenta como criterio para su modificación el índice promedio del costo de la vida durante los dos (2) años anteriores, según los datos del Banco Central de Venezuela (BCV). Los beneficios adicionales serán revisados también cada dos (2) años. A tales fines, se consultará la opinión de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela”. Ya para los años 2004-2005, el gobierno venezolano asume una posición que vulnera esta norma con rango de Ley, negándose a su discusión, a escuchar la opinión de FAPUV, a discutir y aprobar los ajustes en el CNU, a respetar la racionalidad académica, a cumplir el Artículo 13, e impone unilateralmente ajustes salariales muy por debajo de la inflación.

Concluyen los mencionados autores diciendo que en 2009, 2010 y los cuatro (4) primeros meses de 2011, los universitarios no recibieron ningún tipo de ajuste salarial por lo que el sueldo de muchos profesores estuvo formalmente por debajo del salario mínimo. En el 2013, se produjo un incremento salarial tras un conflicto de gremios universitarios del país. Con este incremento, en los siguientes dos años se redujo el

suelo de los profesores mejores remunerados a cerca de dos salarios mínimos o Bs. 2, 666,97 mensuales. Esta situación de precariedad salarial ha continuado sistemáticamente.

### **1.5 Situación salarial de los docentes universitarios**

De lo planteado hasta ahora, puede decirse que el desarrollo de la precarización salarial de los docentes universitarios, está enmarcado en unas políticas públicas deliberadas de igualación salarial y precarización general de los funcionarios públicos y sus respectivos diferenciales, que eventualmente se agravaría por factores económicos derivados de la crisis generada por los controles gubernamentales sobre la economía, gasto público desmedido sostenido con la generación de dinero inorgánico, y corrupción generalizada de alto calado. Se ha querido dar una mirada desde lo general, para después desarrollar lo referido al salario del docente universitario. Aportando cifras y datos propios del sector universitario.

Consustanciado con lo precedente, el contexto general permite inferir la profundización de la pobreza, generando más despidos y reducciones salariales, lo cual se traduce en una importante situación de precariedad laboral. En este sentido, el Observatorio Venezolano de Finanzas (OVF, 2021) indicó que, durante los últimos siete años, la economía venezolana se ha contraído un 83%, que resulta algo nunca antes visto en el caso venezolano.

Bajo tal perspectiva, resulta complejo precisar los niveles de poder adquisitivo del ciudadano común, resultan esenciales para tener un conocimiento cabal de la situación laboral, del salario real frente al nominal. Y ese diferencial se puede observar en los costos básicos para la alimentación, en contraste con los ingresos nominales percibidos. Por ejemplo, la comparativa del salario nominal con el costo de la Canasta Alimentaria, un indicador que expresa los costos de los alimentos básicos, para una familia de cinco miembros durante el lapso de un mes. En ese sentido, para agosto de 2021, la Canasta Alimentaria se ubicó en Bs. 953.909.306,87, que, a la tasa oficial del Banco Central de

Venezuela, equivale a 232 dólares con 80 centavos mensuales (CENDAS, 2021). El salario mínimo mensual, que igualmente equivale al monto mensual de las pensiones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), hasta el año 2021, representaba la cantidad de siete (7) bolívares digitales, equivalente a un dólar con cincuenta y cinco centavos mensuales (1,55\$), a tasa oficial de la Banco Central de Venezuela (BCV, 2021).

El Banco Mundial determina la pobreza extrema por nivel de ingreso en 1,90 dólares diarios. Conforme al salario mínimo diario venezolano de 0,051 centavos de dólar al día, el mismo estaría por debajo de ese parámetro del Banco Mundial, como se puede observar en el siguiente cuadro:

*Cuadro 5. Pobreza extrema según banco mundial por salario diario*

<b><i>Nivel de ingreso diario (Pobreza Extrema)</i></b>	<b><i>Salario mínimo venezolano diario (2021).</i></b>
<i>1,90 dólares</i>	<i>0,051 centavos de dólar</i>
<i>Fuente: Construcción propia a partir de Banco Mundial y BCV 2021.</i>	

Ahora bien, de la población económicamente activa, el 26,6% de los trabajadores asalariados pertenecen a la administración pública, un 25,9% al sector de las empresas privadas, y 49,7% lo constituyen trabajadores por cuenta propia o autónomos (OVF, 2021). Esto resulta relevante porque el salario promedio mensual varía significativamente dependiendo del sector en el cual se labore, siendo el salario promedio en el sector privado cercano a los 70 dólares mensuales, y el del sector público alrededor de 4 dólares mensuales (OVF, 2021). Como se observa en el siguiente cuadro:



*Cuadro 6. Distribución de la población económicamente activa*

<b>Trabajadores asalariados</b>		<b>Trabajadores Autónomos</b>
<b>Administración Pública</b>	<b>Sector Privado</b>	
26,6%	25,9%	49,7%
<b>Salario Promedio Mensual por Sector</b>		
70\$	04\$	-

*Fuente: Construcción propia a partir de OVF, 2021.*

Lo planteado permite visualizar con claridad la referencia del salario mínimo para determinar su efecto sobre los tabuladores salariales de la administración pública, ya que es un factor multiplicador para determinar las primas y otros beneficios laborales, como por ejemplo la antigüedad y profesionalización. En razón de ello, para 2021, un funcionario con doctorado y veinte años de antigüedad, no cobraría más de 35 dólares al mes como tope (Mantegani, 2021). Tales niveles de precarización, que incluyen a docentes, profesores universitarios, personal sanitario entre otros, generaron la renuncia de más de 500.000 empleados públicos (OVF, 2021). Una situación que afecta significativamente la operatividad de las instituciones. En este sentido, la Rectora de la Universidad del Zulia, Judith Aular, señala:

*El 60% del personal que trabaja en la Dirección de Seguridad Integral renunciaron y se fueron del país, eso llevó a que nuestra situación, nuestra Dirección de Seguridad Integral se viera debilitada. En los actuales momentos es más difícil porque no tienen movilización, no tienen gasolina, no haya cómo hacer para llegar a los espacios de la universidad y los robos han sido incalculables (Aula Abierta, 2020).*

En esta línea argumentativa se concibe al trabajo bajo dependencia, como el que se ejerce a cambio de una remuneración, que es el que ejerce el docente universitario, por tanto, se entiende enmarcado dentro de la esfera tutelar del Derecho del Trabajo, que abarca tanto las relaciones individuales como colectivas, ya que “comprende ese conjunto de normas jurídicas tendentes a regular las relaciones que resulten de la prestación personal de servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra persona, tanto en clave individual como colectiva” (Carballo, 2003). Esa relación de trabajo implica una contraprestación por los servicios prestados, un salario, que se puede clasificar en tres grupos con sus respectivas modalidades: pagos de lo que se conoce como salario ordinario; otros dentro de lo que denominamos complementos del salario ordinario; y otros que podríamos calificar como prestaciones no salariales. Esa contraprestación percibida, es la razón de la venta de la fuerza de trabajo que limita la libertad del trabajador, arriesgando su dignidad, convirtiéndolo en sujeto de tutela, obligado por la necesidad de sobrevivir económicamente, e integrarse al cuerpo social a través del trabajo.

Por tanto, la insuficiencia del salario impide la reproducción de la fuerza de trabajo; un problema estructural con salarios dramáticamente bajos, incluyendo a los docentes de las universidades públicas, los cuales en tiempos pretéritos gozaban de un conjunto de beneficios socio laborales, que cubrían de manera modesta pero suficiente las necesidades más elementales del trabajador y su familia. Para 1974 el sueldo mensual de un profesor universitario titular con dedicación exclusiva se ubicaba en \$1.884. En forma progresiva fue aumentando al punto que en 1984 se logró ubicar en del \$3.472, posteriormente en 1988 bajó a \$667; luego en el año 2001 se ubicó en \$2.573; en el año 2012 en \$1.126; y luego un descenso para el año 2015 en \$56, para el año 2019 en \$8,75; y en el año 2021 se ubica en \$6,90 mensual (FAPUV, 2021). Tal como se observa en el siguiente cuadro:

*Cuadro 7. Salario mensual profesor titular a dedicación exclusiva expresado en dólares*

AÑO	SALARIO MENSUAL
-----	-----------------

1974	1.884\$
1984	3.472\$
1988	667\$
2001	2.573\$
2012	1.126\$
2015	56\$
2019	8,75\$
2021	6,90\$

*Fuente: Construcción propia a partir de FAPUV, 2021.*

Otra mirada al salario de los profesores universitarios es la de Alvarado y Bencomo (2019) quienes describen los salarios docentes universitarios por categorías vigentes para agosto de 2019, a saber:

*Cuadro 8. Salarios por Categoría Docente a Dedicación Exclusiva Año 2019*

<i>Categoría docente (dedicación exclusiva)</i>	<i>Salario en Bs</i>	<i>Salario en \$</i>
<i>Instructor</i>	94.099,70	4,48
<i>Asistente</i>	106.332,66	5,06
<i>Agregado</i>	120.155,90	5,72
<i>Asociado</i>	135.766,17	6,46
<i>Titular</i>	153.427,07	7,30

*Fuente: Elaboración propia a partir de Alvarado y Bencomo (2021) considerando tabla salarial agosto 2019 impuesta por el MPPEU.*

Paradójicamente en otros países como Cuba en el mismo año 2019, los salarios docentes resultan superiores a los venezolanos, como se evidencia de seguidas:

*Cuadro 9. Salarios según Categoría Docente en Cuba. Año 2019*

<i>Categoría docente</i>	<i>Salario en pesos CUP</i>	<i>Salario en \$</i>
--------------------------	-----------------------------	----------------------

<i>Instructor</i>	1400	52,83
<i>Asistente</i>	1500	56,60
<i>Titular</i>	1600	60,37

*Fuente: A partir de Alvarado y Bencomo (2019), Telesur.*

Así las cosas, el declive pronunciado de los salarios resulta progresivo desde el año 2001, terminando a niveles de ingresos propios de la pobreza extrema, que se puede considerar una abolición del salario como contraprestación, ya que imposibilita la satisfacción de las necesidades mínimas de subsistencia para el docente universitario. Tales niveles salariales radicalmente extremos, resultan inéditos en el contexto regional. Y a los efectos comparativos, podemos observar el ingreso máximo mensual que puede alcanzar un docente universitario en algunos países latinoamericanos, en el siguiente cuadro:

*Cuadro 10. Salario Máximo Mensual del Docente Universitario en Países Latinoamericanos*

<b>PAÍS</b>	<b>SALARIO MÁXIMO MENSUAL</b>
<i>Argentina</i>	2.092\$
<i>Brasil</i>	4.082\$
<i>Chile</i>	7.127\$
<i>Colombia</i>	4.000\$
<i>Costa Rica</i>	2.094\$
<i>Ecuador</i>	4.700\$
<i>El Salvador</i>	2.500\$
<i>Haití</i>	1.408\$
<i>México</i>	2.127\$
<i>Nicaragua</i>	1.100\$
<i>Panamá</i>	6.000\$
<i>Perú</i>	1.958\$
<i>Uruguay</i>	4.021\$
<i>Venezuela</i>	8,13\$

*Fuente: Construcción propia a partir de datos aportados por el Informe de Coyuntura en América II, Sector Docente 2021, del Centro Internacional de Investigaciones “Otras Voces en Educación”, adscrito al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).*

Observados los datos anteriores, se puede deducir que el salario del docente universitario venezolano, aún en el grado con mayor remuneración por escalafón y tiempo de dedicación, resulta el más bajo de la región, representando apenas 23 centavos de dólar diarios para el año 2021, estando evidentemente por debajo de los parámetros para medir la pobreza extrema del Banco Mundial, de 1,90 dólares diarios, por lo que con dicho salario, resulta inalcanzable cubrir la subsistencia básica, una realidad muy desalentadora.

Debe destacar que en veinte (20) años el docente de mayor jerarquía tuvo una pérdida salarial de 2.444,98 dólares. El salario más alto que recibe un profesor universitario es 11.14 dólares según la Encuesta 2021 del Observatorio de Universidades (OBU) En ese sentido, se puede observar que el mayor salario posible para un docente universitario venezolano, siendo de la máxima categoría y dedicación, es decir, titular a dedicación exclusiva, no alcanza los 0,24 centavos de dólar diarios, que comparado con lo que se considera pobreza extrema por la ONU y el Banco Mundial, que es 1,90 dólares diarios, entra necesariamente en una nueva categoría de pobreza mucho mayor a la considerada tradicionalmente como pobreza extrema. Eso repercute de manera significativa en el ausentismo y el abandono del trabajo, por lo que hasta un 30% del personal docente ha abandonado su puesto de trabajo universitario y un 40% de la comunidad universitaria en general lo ha hecho (PANORAMA, 2019:1), mientras que el resto de docentes que permanece activo subsidia su trabajo universitario, es decir, aporta de su propio peculio para poder prestar su servicio personal a la Universidad (León, 2019).

En razón de esa precariedad extrema, la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), estima que un 30% del personal docente ha renunciado a sus puestos de trabajo, y un 40% de los trabajadores universitarios en general, incluyendo personal administrativo y obreros, lo ha hecho (FAPUV, 2019).

Los que permanecen recurren a subsidiar su actividad laboral utilizando recursos obtenidos de manera independiente a su trabajo universitario, en algunos casos a través del ejercicio profesional independiente, con otro empleo bajo relación de dependencia, algunos con remesas familiares enviadas del extranjero, o el uso de ahorros en moneda extranjera, o la comercialización de bienes del hogar personales o familiares. En este sentido, como expresa a título personal el vicepresidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), Profesor Gerardo Vásquez, prolifera entre los docentes oficios de baja cualificación, como conductores de taxis, vigilantes, fruteros, comerciantes informales, entre otros, como medio para poder subsistir (FAPUV, 2021).

### **¿Y la protección social dónde queda? ¿Otros beneficios sociales se cumplen?**

En este sentido, la noción del Trabajo Decente planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es aquel que se ejerce con pleno respeto a los derechos laborales de los trabajadores, y cubierto por la protección social ante las contingencias, y el diálogo social como medio para alcanzar acuerdos entre los actores, queda muy distante cuando el salario real no cubre ni siquiera las exigencias mínimas de sobrevivencia. Con respecto a otros beneficios sociales que pudieran apoyar el mantenimiento de la calidad de vida de los profesores universitarios, a groso modo se puede afirmar que pese a que existen desde hace mucho tiempo institutos de previsión social, fondos de jubilaciones y pensiones, cajas de ahorro, sociedades civiles y fundaciones creadas para la protección del profesor universitario, éstas presentan enormes déficits que se incrementan al ritmo hiperinflacionario, y que debilitan o hacen ineficaces sus redes de protección y crédito, debido a la reducción sistemática de los recursos dirigidos a financiarlas, y a la caída gigantesca del salario real que contribuye a su funcionamiento según Linares, citado por Alvarado y Bencomo (2019).

En el caso de la Universidad de Carabobo, el sistema de salud universitaria estaba compuesto por la Unidad de Atención Médica Integral (UAMI), el Plan Autoadministrado de Salud, y las pólizas de seguro financiadas de forma conjunta entre la universidad y la comunidad universitaria. Sin embargo, las pólizas de Hospitalización Cirugía y Maternidad para el docente universitario, fueron sustituidas por el Sistema

Integral de Salud del Ministerio de Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (SISMEU), por instrucción de la Oficina de Presupuesto del Sector Universitario (OPSU), que ordena no utilizar recursos del presupuesto universitario para pólizas de seguro. El SISMEU ha sido fuertemente cuestionado, tanto por su ineficiencia como por la cantidad pírrica de su cobertura, que no cubre los costos de 24 horas de hospitalización en una clínica privada. A tales efectos el Vicerrector Administrativo de la Universidad de Carabobo José Ángel Ferreira expone:

El SISMEU no ha dado la talla; tiene problemas para ser aceptado en las distintas clínicas de la región y los montos de cobertura no satisfacen los costos actuales de servicios médicos básicos, ni siquiera en los más modestos centros de salud (Carabobo es Noticia, 2019a:1).

Por su parte, Víctor Márquez, presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV), señaló:

No hay ningún profesor universitario que tenga un recurso que le permita adquirir la canasta alimentaria y, si le agregamos la cobertura de HCM (Hospitalización, Cirugía y Maternidad), que es una tragedia de 4 mil bolívares, pues no alcanza ni para un medicamento. La condición en que está un profesor universitario es realmente crítica (Contrapunto, 2019:1).

Al respecto, la Rectora de la Universidad de Carabobo, Jessy Divo de Romero, afirma que el SISMEU:

Se encuentra acordando solamente reembolsos para un docente universitario que no puede cancelar un examen médico que supere el millón de bolívares. (...) El organismo central sustituyó la póliza básica HCM por el SISMEU y este no está funcionando como debe ser, (...) este ente adeuda hasta la fecha a las Cajas de Ahorro 295 millones 521 mil 89 bolívares. (...) lo que significa que no se puede apoyar con créditos a los trabajadores (Carabobo es Noticia, 2019b:1).

Continuando con la cronología señalada en el Sendero I, (.1.5) veamos datos más recientes referentes a los salarios de los últimos años:

En ese propósito, debe destacarse que en el año 2013 se constituyó una Reunión Normativa Laboral para aprobar una convención colectiva por rama de actividad que rigiera las condiciones de los trabajadores universitarios, la Primera Convención

Colectiva del Sector Universitario (ICCU). La misma se realizó sin la participación del gremio docente mayoritariamente representado en la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV); estableciendo un ajuste salarial sustancialmente bajo, y rebajando las pensiones de los docentes jubilados en relación al salario de los activos.

Cabe agregar que en el año 2015 durante la discusión de la Segunda Convención Colectiva Única (IICCU), donde fue “invitada” la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), el gobierno nacional decretó un aumento salarial que incidió en la tabla de salarios del personal docente, estableciéndose diferenciales de apenas 1% y 2% entre los primeros escalafones, cuando lo usual era el 24%, aplanando e igualando en remuneración a los docentes.

Posteriormente, en la discusión de la IIICCU en el año 2017, fueron excluidos además de la FAPUV, las otras federaciones mayoritarias de empleados, profesionales y obreros; de tal manera que el Ejecutivo Nacional sólo discutió la IIICCU con la FTUV, de tendencia oficialista y minoritaria frente al resto de organizaciones gremiales y sindicales, en consecuencia, las tablas salariales aprobadas en el seno de la IIICCU no cubrían el costo de la canasta alimentaria que en 2017 se situó en 1.443.634 bolívares al mes, siendo entonces, en ese momento el salario de un profesor universitario del mayor escalafón y dedicación posibles, de apenas 717.591 bolívares mensuales (PROVEA, 2019) citado por Alvarado y Bencomo (2019)

En el mismo orden de ideas, en agosto de 2018 hubo un ajuste importante del salario mínimo que el gobierno utilizó como excusa para imponer como punto de partida referencial para el cálculo de los salarios la cantidad de 1,76 salarios mínimos para el escalafón más alto de la tabla, que corresponde a un profesor titular a dedicación exclusiva, desconociendo el Acta Convenio firmada el 12 de julio de 2018, en la cual se establece 4,75 salarios mínimos como punto de arranque de la tabla salarial, esto trajo como consecuencia que se perdieran los porcentajes consagrados en las contrataciones



colectivas, siendo el salario más alto posible para un profesor titular a dedicación exclusiva, el de 1,76 salarios mínimos (PROVEA, 2019). Como parte del desmantelamiento del Estado de Derecho en Venezuela, a partir de 2018 se aplica un Sistema de Remuneración de la Administración Pública (SIRAP), que en los hechos es una tabla salarial única para toda la Administración Pública, impuesta unilateralmente por el Ejecutivo Nacional, y divulgada ministerialmente a través de unos “instructivos de aplicación”, que representan en los hechos un desconocimiento de los derechos laborales consagrados en las convenciones colectivas y actas convenios celebradas hasta el momento, las cuales fueron ignoradas y derogadas de facto.

Siguiendo con el hilo conductor respecto a los derechos de sindicalización y colectivos Martínez y Díaz (2021) expresan que el documento generado por la comisionada de la OIT, por Michel Bachelet en esa ocasión recogió una larga lista de exigencias al Estado venezolano, para su cumplimiento antes del pasado 1º de septiembre de 2020. El régimen respondió rechazando las recomendaciones hechas bajo el argumento de que estas violarían la Constitución de la República, lo cual se tradujo en la declaratoria de Venezuela en país transgresor de los derechos humanos laborales, poniéndose de manifiesto la infravaloración tanto económica como social dada por el Estado al trabajo, particularmente en el ámbito universitario, aún cuando este está consagrado constitucionalmente, en el artículo 3, el cual estatuye que la educación junto al trabajo, son (...) los procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado”, entre otros, “el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo (...)”. Como se evidencio el régimen respondió en total contradicción no solo a los tratados internacionales, sino incluso a la mismísima Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la cual utilizó como excusa para no atender las recomendaciones hechas por esta Organización.

Según los autores referidos, una de las observaciones realizadas tiene que ver con la política del Estado venezolano, quien flagrantemente desconoce las formas asociativas legítimas que representan a los universitarios en la lucha por la remuneración digna y las

condiciones de trabajo de este gremio. El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT) ha desconocido deliberadamente a la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela FAPUV, como la Organización Nacional, legítima representante de los profesores universitarios de Venezuela, hasta el punto, que impide su participación en la discusión de los derechos laborales del gremio que luego se traducen en un instrumento legal amañado desde donde cercenan cada día más nuestros derechos, estamos hablando aquí de las sucesivas convenciones impuestas hasta el día de hoy cuando rige ya la IV Convención Colectiva Única de sector universitario que en esta ocasión arremete directamente contra la libertad académica y de asociación. El Ejecutivo Nacional sólo ha “discutido” el contrato colectivo con un gremio universitario: la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV), la cual se encuentra alineada en relación al interés político del Ejecutivo Nacional, nominándose una federación revolucionaria, que no representa a los más de 50 mil trabajadores universitarios, organización paralela, creada al margen de las legítimas asociaciones y sindicatos que históricamente han defendido a sus representados en el pasado. Al respecto, la OIT publicó un informe en el que asegura que constató la existencia en el país “de un conjunto de situaciones y prácticas que atentan contra garantías y derechos laborales establecidos en Convenios Internacionales y en las que, por acción u omisión, están implicados múltiples agentes estatales”.

Con referencia a lo anterior, la instancia en *commenti* afirmó, en el documento, que en Venezuela no se vela por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la consulta tripartita y a los métodos para la fijación de salarios mínimos, establecidas en los convenios 87, 144 y 26, respectivamente, aseverando que esas prácticas y situaciones se insertan en un entramado que retrae el libre desarrollo de actividades sindicales y gremiales, así como la realización de consultas tripartitas efectivas y en definitiva el funcionamiento de un diálogo social genuino en los términos preconizados por las normas de la OIT.

## **1.6 El aplanamiento de las tablas salariales**

Ahora bien, no puede quedar fuera del presente análisis mencionar un grave problema que se adiciona a la pauperización del salario de los docentes universitarios y fue la medida tomada en el 2019, con un trasfondo político más que económico, y es que el pago de la nómina y de todos los bonos y dineros que perciben los trabajadores de las universidades públicas de todo el país ahora son competencia única y exclusivamente del Ejecutivo Nacional a través del Ministerio para el Poder Popular de la Educación Universitaria, a través de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Se ha lastimado la autonomía universitaria a tal punto que es el Ejecutivo Nacional quien en relación al presupuesto extremadamente deficitario, ordena pagar la nómina a través de la plataforma patria, quitándole esas atribuciones al Vicerrector Administrativo, autoridad que legalmente la tiene atribuida según la Ley de Universidades, así pues esta atribución se ha disminuido por cuanto la UC a través de la Dirección de Administración, Oficina de Nómina prepara la maqueta y debe mandarla con suficiente anticipación al Ministerio para el Poder Popular de la Educación Universitaria.

Lo más interesante del artículo de Martínez y Díaz (2021) y que está referido al tema de investigación a criterio de la investigadora es lo atinente al salario y al problema actualizado del aplanamiento de las tablas salariales, al respecto los autores comentan. En concordancia con lo anterior, en uno de los más recientes informes del alta comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, expresa que los bajos salarios de los profesores universitarios no representan ni 2% de lo que devengan los profesores universitarios en Latinoamérica, lo cual va en contravención de lo establecido en estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Continúan los autores...Hoy, se puede afirmar, sin ninguna duda que el régimen ha sometido a los docentes universitarios a su aniquilación física y moral, sumergiéndolos en una terrible realidad: sobrevivir en situación de pobreza extrema, es decir, con

sueldos inferiores a lo establecido internacionalmente para cubrir los requerimientos mínimos para la subsistencia de una familia (mes de septiembre 2021: \$ 439,71 cambio oficial BCV); para el mes de octubre de este año 2021 el salario de un profesor universitario es de Bs. 27 mensuales (para la fecha, luego de la aplicación de otra reconversión monetaria donde se le eliminan seis ceros al Bolívar), lo que equivale a 6,5 dólares USA aproximadamente, monto muy inferior al establecido por El Banco Mundial cuando refiere que se encuentran en pobreza extrema todas aquellas personas cuyo ingreso no les permita alcanzar el mínimo para alimentarse. Este organismo multilateral fija este monto en \$1,90 PPA/día.

Continuando con lo escrito por Martínez y Díaz (ob. Cit)...Un somero análisis técnico de las tablas salariales aplicables al sector público universitario revela que el gobierno nacional no cuenta con la voluntad para establecer criterios de remuneración al trabajo y para considerar los referentes necesarios establecido en la Constitución y la Ley para ello, tal es el caso de lo preceptuado en el artículo 91 de la CRBV:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales (...) El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica (...).

En este sentido, se han pronunciado desde el sindicato oficialista hasta los sindicatos que ahora no tienen el apoyo oficial, las federaciones, los gremios, las autoridades y la comunidad entera se sintió lesionada ante el desconocimiento de los derechos adquiridos en la III convención colectiva, ratificados en la IV y desconocidos por el Ejecutivo Nacional a pesar de que tienen rango Constitucional. El instructivo emanado eliminó derechos como las primas, disminuye la antigüedad y repercute negativamente en el ingreso mensual del trabajador universitario está cuestionado y algunas federaciones ya han intentado recursos de reconsideración, que sería la vía necesaria previa para después intentar una acción de nulidad por inconstitucional.

Por otro lado en fecha 24 de junio AVERU Asociación Venezolana de Rectores Universitarios a través de un Comunicado Público informó que la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, dio entrada al Recurso de Nulidad conjuntamente con medida cautelar de Amaro, interpuesto por esta Asociación contra el Instructivo “*Proceso de Ajuste del Sistema de Remuneración de la Administración Pública, Convenciones Colectivas, Tablas Especiales y Empresas Estratégicas*”, que lesiona el derecho constitucional al salario y a una vida digna del sector universitario, asignando como número de expediente AA40A2022000155; la mencionada decisión da inicio a la demanda....”

Considera la autora que todo lo anterior son graves violaciones directamente relacionadas con las políticas laborales y salariales. En base a la dificultades y al deficiente salario en la última década del docente universitario, como se ha evidenciado con las cifras proporcionadas y lo argumentos expresados anteriormente, se requiere construir espacios de justicia porque existe la necesidad de transformar la realidad de este tipo de trabajador, resulta menester evidenciar la problemática del docente, específicamente el sometido a la condición de contratado a tiempo determinado, ya que su problemática específica en relación a ese tipo de contrato parece ser invisible, y los escasos centavos de dólar que recibe como salario diario, aunado a su inestabilidad laboral, evidencian una situación alarmante y penosa, y sí le adicionamos la abrumadora cantidad de contingencias que debe encarar la universidad con estos escenarios de incertidumbre económica política, incluso para garantizar la propia sobrevivencia de la institución, el horizonte del DC es desalentador.

Puede decirse entonces que los salarios del docente universitario se han convertido en montos simbólicos, y lo que era una diferencia salarial importante entre el docente contratado y el docente ordinario titular o asociado, a 8 años de comenzar el proyecto de tesis, ahora no lo es. Pues ambos son víctimas de la hiperinflación, de la crisis económica del país, de la crisis política y que influye 100% en los salarios de docente universitario y en base a el último anuncio del aumento del salario, se agudiza el problema salarial para todos los docentes universitarios. Ante el problema del

aplanamiento de las tablas salariales, la situación de incertidumbre y descontento se refleja con manifestaciones desde todos los sectores, los docentes universitarios como actores de las relaciones de trabajo, no han permanecido indiferentes, esa lucha continua, esperamos que pronto se vislumbre una solución.

Parece un comentario acertado en relación a la situación económica y de precariedad que atraviesan los trabajadores contratados, a decir de Lucena (2013) los actores de las relaciones de trabajo, especialmente empleadores y trabajadores, deben fortalecer sus vínculos con los otros interlocutores, para lo cual deben utilizar al máximo el diálogo social, solo así podrá superarse las injusticias e inequidades, entre ellas, la exclusión y la precariedad laboral, aun cuando sabemos que tal posibilidad, en razón de las circunstancias políticas puede resultar una utopía. Las condiciones de precariedad se han incrementado desde el inicio de la presente investigación (2012), involucrando otros elementos externos endógenos de salud y economía.

En este orden de ideas, se puede citar a Lucena en su escrito: “Marco Regulatorio para unas Relaciones de Trabajo Cambiantes” plantea dos situaciones que deben resaltarse desde el punto de socio-laboral que son, la **exclusión** (Porción creciente de individuos que no ingresan al mercado de trabajo) y la precariedad **laboral** (Trabajadores que perciben muy poco de los beneficios laborales).

## **1.7 Características del trabajador contratado a tiempo determinado**

Ahora bien, ¿cómo caracterizamos a un trabajador a tiempo determinado? Estos contratos presentan a un trabajador que tiene ciertas características: la permanencia, la precariedad laboral, la temporalidad, la inestabilidad laboral, los conflictos.

### **1.7.1 La permanencia como característica del docente contratado.**

Entre los aspectos a ser comprendidos se encuentra la permanencia en el tiempo de los profesores contratados, lo que constituye un problema desde lo normativo, ya que convierte una circunstancia que debería ser temporal, conforme a la norma, en algo de carácter permanente en los hechos. Observándose por ejemplo un promedio de entre 10

a 15 años de antigüedad, en los docentes contratados en FACES UC, conforme a los datos recabados en la presente investigación por los informantes. Eso se debe a diversos factores que están asociados a la permanencia de los profesores contratados, en función de los sujetos involucrados.

### **Factores-Actores asociados a la permanencia**

En relación a los **actores internos**, la presente investigación incluye a las autoridades universitarias y a la oficina de Recursos Humanos de la institución, se podría señalar a criterio de la investigadora, que los **factores** serían el presupuesto insuficiente para adquirir nuevo personal ordinario, y la utilidad práctica para la institución de reutilizar un personal ya experimentado en la actividad docente. En referencia a esta problemática de la temporalidad, Lucena (2021) expresó que esto tiene mucho que ver con estructuras, con la manera de ver cómo funciona la universidad; un tanto separada de las reglas y del deber ser en tiempos de crisis.

En cuanto al **actor principal** trabajador docente contratado, el **factor** que incide en la problemática de la temporalidad, es el interés de alcanzar la estabilidad como ordinario, so pena de mantener por tiempo prolongado la prestación de servicio en condiciones de precariedad, teniendo siempre el temor de perder la continuidad.

En este sentido, entre los motivos de dicho interés, prevalecería la vocación docente, el deseo de ascender en la carrera académica, y el prestigio social de pertenecer al cuerpo docente de la UC, el reconocimiento que trae consigo el ser un profesor de la UC, lo cual motiva a las profesionales con una alta preparación a querer ser parte de esta comunidad universitaria a enorgullecerse de su posición académica y a querer contribuir a su desarrollo desde distintas funciones como docentes, investigadores, o posteriormente con funciones gerenciales administrativas de gran responsabilidad, cuando después de una trayectoria logran por su desempeño y votación ser autoridades. Esos motivos e interés de ingresar persisten en menor medida en relación a la aspiración

de beneficios de protección social, mermados de manera significativa por la realidad de la crisis económica

### **1.7.2. Algunos contrastes internacionales y el problema de la precariedad**

Para ilustrar una perspectiva global de la magnitud del problema, dentro de la tendencia mundial a la precarización general del trabajo, se puede citar el caso de España, donde se puede observar el proceso progresivo de precarización del personal docente universitario, en los contratados asociados, que representaron el 43,3% de los contratados en las universidades españolas, según se expresa el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España en su informe “Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019”. A tales efectos la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), señala que esta categoría en aumento, es la más precaria de los contratos docentes, por tener los más bajos salarios de apenas 400 euros al mes, pese a que ejecutan actividades adicionales a la simple clase presencial, como tutorías, seguimiento a trabajos de grado, clases en programas de maestría, etc.

Sin embargo, este problema de la temporalidad no escapa de las realidades de otros grupos de trabajadores de la administración pública, es así como en reciente data Mayo 17/2 (Fuente El Diario de Relaciones Laborales. Paper. Héctor Lucena) se ha presentado un escenario conflictivo, de movilizaciones y paros, entre los interinos del ayuntamiento de Sevilla contra el fraude a través del Sindicato Andaluz de Bomberos (SAB), quienes exigen al consistorio una solución para el personal temporal que ocupa plazas estructurales desde hace más de tres años encontrándose en situación de fraude de ley por abuso de temporalidad. En un comunicado el colectivo aduce que siguiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea... “podemos deducir que las distintas administraciones, tanto la estatal como las autonómicas y las locales, en nuestro país vienen realizando durante años contratos en fraude de ley al encadenar nombramientos, contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que son de carácter estructural y permanente” consideran estos contratados “...que como consecuencia pueden ser cesados de sus puestos de trabajo sin derecho a



indemnización alguna.; es decir despedidos libres y gratuitos tras décadas de servicio público con una media de edad de entre 45/50 años y con cargas familiares que nos dejará en la exclusión laboral y social.” Esto nos muestra que en cualquier funcionario público del otro lado del hemisferio que detente la condición de contratado a tiempo determinado los problemas de inestabilidad laboral son parecidos.

Es por ello que resulta especialmente útil para ilustrar y comprender el problema, contrastar realidades similares, aunque nunca idénticas, atendiendo a los matices de manera puntual. Esto sería por ejemplo, el caso de los docentes contratados en la Universidad de Antioquia en Colombia, que resulta relevante para la investigadora, dada la información obtenida de primera mano al respecto, (que forma parte del capítulo II, punto 2.7) sin pretender con ello un análisis riguroso o exhaustivo mediante el método comparado, sino una puntual visualización de dos fenómenos contrapuestos, distintos pero vinculados, que permite entender el caso estudiado en su propia singularidad, pero sin perder su condición más general y universal.

### **1.7.3. Coincidencias y diferencias entre la UC y la U de A**

Bajo esta premisa, me pregunto a groso modo: ¿cuáles serían las coincidencias o divergencias en ambos casos de estos dos actores patronales?

A) En el caso de la Universidad de Carabobo, se puede observar que para el año 2019, se mantienen 1.490 profesores ordinarios y 160 profesores contratados, representando estos últimos cerca del 10% del personal docente total (Chirinos, 2020). Sin embargo es necesario aclarar que buena parte de los profesores contratados de vieja data en la Universidad de Carabobo, fueron absorbidos como ordinarios o contratados por credenciales, a través de un proceso especial de concursos de oposición y credenciales convocado a final del año 2013, con alrededor de 250 docentes beneficiados de dicho proceso, por lo tanto su número fue mayor en el pasado, aunado al retiro masivo de profesores de la actividad docente, debido a la precarización extrema de las condiciones salariales. En cuanto a la población bajo la modalidad del contrato en la

Universidad de Antioquia, es de 5.500 docentes entre profesores de cátedra y ocasionales, frente a una población de 1.500 profesores de planta u ordinarios; es decir, los profesores contratados representan el 80% del total del personal docente de la universidad.

B) En lo referente a causas de esta contratación temporal que resulta permanente en los hechos, la falta de un presupuesto suficiente para absorber a los docentes contratados que atienden necesidades permanentes, sin duda condiciona la gestión universitaria en torno a los contratados. En este sentido la Universidad de Carabobo depende casi por completo del presupuesto aportado por el Estado, que históricamente ha sido deficitario, pero que, en la actualidad, siendo asignado arbitrariamente por el ejecutivo nacional, su precariedad se ha agudizado a tal punto, que se habla de una paralización técnica por falta de recursos. Por ello la universidad ha apelado históricamente diversas estrategias, siendo una de ellas, limitar los cambios de dedicación exclusiva o a tiempo completo, prefiriendo fragmentar la contratación en bajo número de horas a tiempo convencional, por el aumento de los costos que implican un docente ordinario a dedicación exclusiva. En cambio, la Universidad de Antioquia pese a ser una institución pública, genera el 50% de su presupuesto a través de recursos propios, con la emisión de estampillas oficiales; y de este modo logra mantener una plantilla importante de docentes sin dependencia absoluta del presupuesto del departamento estatal.

C) El comportamiento del contratado también posee sus matices. En el caso de la Universidad de Carabobo, los profesores contratados poseen como aspiración principal el ingreso como docentes ordinarios, porque eso implicaría una mejora en sus condiciones que repercute en varias esferas: más que nada en la académica, al iniciar su carrera propiamente con el escalafón y dedicación; en la de protección social, con el acceso a beneficios socioeconómicos de previsión social; y en los derechos políticos, al poder elegir y ser elegido autoridad universitaria o personal directivo dentro de la estructura institucional, entre otros derechos. Mientras que en la Universidad de Antioquia ese comportamiento pasa por cierta pasividad de los docentes contratados en

cuanto a la exigencia de un cambio de estatus, ya que el mismo no constituye una prioridad en las acciones reivindicativas. Se podría señalar que existe una cierta conformidad con los ingresos económicos, ya que devengan salarios cercanos a los de un profesor vinculado, de planta u ordinario, y gozan del mismo derecho a participar en la directiva o gestión administrativa universitaria, aunado a lo infrecuente de una negativa a la no renovación de los contratos, es decir también permanecen muchísimos años en esa condición, con la práctica de repetición ( que allá no es igual que renovación ) de sus nuevos contratos semestrales o anuales , según sea el caso, lo que les otorga cierta estabilidad de hecho aunque no de derecho. Igualmente existen dificultades vinculadas al ingreso por concurso, como por ejemplo el requisito del doctorado, lo que implica un alto costo e inversión de tiempo para su obtención, que desestimula esa opción.

D) El abordaje del problema de los docentes contratados desde la acción colectiva gremialista ha sido diversa. En el caso de la Universidad de Carabobo, siguiendo los lineamientos de la Ley de Universidades en su artículo 115, los profesores universitarios gremialmente se agruparon en asociaciones, como serían en el caso de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo -APUC-, afiliada a la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela -FAPUV-. La APUC ha sido el órgano gremial histórico de los profesores de la Universidad de Carabobo, que ha tenido como objeto principal de su accionar gremial a los profesores ordinarios conforme a sus estatutos, aunque excepcionalmente ha permitido en los hechos la afiliación de los profesores contratados por credenciales, que estando en la nómina pueden recibir descuentos de la cuota sindical, y participar en los servicios médicos disponibles para los agremiados. En cuanto a la inclusión formal de los contratados en los estatutos, existe un proyecto de reforma para tal fin, pero no se ha concretado, restringiendo sus derechos políticos en el gremio en las elecciones de la directiva. La iniciativa para la constitución de una asociación sindical de docentes, en el caso de la Universidad de Antioquia, provino en el año 2009 de profesores contratados por cátedra y ocasionales, junto con vinculados u ordinarios, que actuaron de hecho hasta que obtuvieron su formalidad de derecho el 31 agosto de 2013, conforme al artículo 39 de la Constitución Política de

Colombia, constituyendo el primer sindicato en 210 años de vida de la universidad, que integra a todos los profesores independientemente de su condición, denominado Asociación Sindical de Profesores de la Universidad de Antioquia -ASPUDEA-; afiliado a la Asociación Sindical de Profesores Universitarios -ASPU-; y a nivel internacional a la Central Unitaria de Trabajadores -CUT-, y a la Internacional de la Educación.

### **1.8 El proceso de trabajo de un docente universitario**

Según Mariel Cecilia Martin (2015:41) en relación a las actividades que ejecuta el docente contratado “toda tarea se desarrolla a lo largo de un tiempo determinado siguiendo una secuencia más o menos establecida de actividades”, siendo éstas principales, secundarias o subsidiarias, para su realización, el trabajador se servirá de un conjunto de elementos, (útiles, herramientas, equipos, maquinarias) puestos a su disposición por la organización (UC), todo ello en un contexto complejo el entorno o medio ambiente de trabajo, ese conjunto de elemento y relaciones se denomina “Sistema Laboral”, que constituye un concepto teórico cuyo correlato empírico será el puesto de trabajo.

En el caso de los docentes universitarios, no hay un modelo único sino que por el contrario, se observan distintos perfiles del rol como docente, investigador, extensionista o de gestión que es diferente en cada trabajador; la dedicación y carga horaria, del nivel jerárquico al que ha acreditado, tanto dentro de la cátedra (rol docente) como en el sistema de investigación (rol de investigador) que son los procesos más sistematizados, el o los tipos de asignatura que dicta, y las disciplinas a los que pertenecen, las diversas modalidades áulicas en cada asignatura y/o en cada momento del año, si trabaja en investigación el tipo de investigación que realiza, la composición de su tiempo total de trabajo (campo, gabinete, laboratorio, transferencias, entre otras).

En cada situación también los ambientes de trabajo se definen notablemente, considerándose diversos escenarios: el aula- el laboratorio- oficina- gabinete- trabajo de campo. Por consiguiente, podemos clasificarlos en:

-El docente-investigador, que está expuesto a la presión de una doble exigencia , y cumplimiento de ambos por igual, reflejado en las presentaciones de informes, planillas, publicaciones , tareas, tareas de extensión , transferencia, formación, capacitación, seguimiento y supervisión de otros docentes y alumnos(becarios) de acuerdo al cargo y dedicación que posee.

-El profesor que ejerce su mayor tiempo en una tarea autónoma, y que posee cargo docente de dedicación simple mayormente o parcial.

-El docente que es profesor itinerante, en diferentes unidades académicas, institutos terciarios y escuelas.

Finalmente señala el estudio de Martin, Mariel, en este particular, que los docentes investigadores en su puesto de trabajo, poseen diferentes tareas, que las identificamos como las tareas prescritas son aquellas que la normativa indica como tareas pertinentes según cargo y dedicación, sería lo instituido y las tareas reales son aquellas que realiza cotidianamente y exceden a su función específica, sería lo instituyente. El problema se puede presentar cuando las tareas reales superan cuantitativamente y cualitativamente a las prescritas generando más demandas y exigencias, que afectan la salud, y repercute en la esfera privada de los trabajadores (Martin 2015: 142) Dejando el proceso de trabajo como tal de los docentes pasemos a la parte axiológica y diferencial en tareas y requisitos entre un docente ordinario y un docente contratado.

### **1.9 El profesor ordinario y su diferencia con el docente contratado**

Al respecto puede destacarse que la ley de Universidades en su artículo 85 establece que para ser personal docente y de investigación, se requiere poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para esa función, y haberse distinguido en sus estudios universitarios o de especialidad, o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire enseñar.

Conforme al artículo 106 deben elaborar los programas de su asignatura, o los planes de sus trabajos de investigación, para que sean aprobadas por las autoridades universitarias, pero conservando completa independencia en la materia y en la

orientación de sus trabajos. Igualmente, conforme al artículo 109 de la citada norma, deberán concurrir a los actos que celebre la institución que sean convocados con carácter obligatorio, y las obligaciones que establezca el respectivo reglamento a sus miembros en base a la categoría y el tiempo. Existen obligaciones para el profesor ordinario a tiempo completo o dedicación exclusiva, que están vinculados al desarrollo de la carrera académica, o a los cambios de dedicación, que es por ejemplo la formación profesional integral.

Debido a los compromisos y obligaciones que adquiere de docente ordinario, sus tareas se diversifican en docencia, investigación y extensión, conforme a lo estipulado en la propia Ley de Universidades. Estas funciones nos hablan de un docente integral que es el alma de la institución, es el cuerpo de la universidad, comprometido con los fines de la universidad. Que ha permanecido en la universidad por lo menos en una década, la mayoría dos o hasta tres décadas y ha estado formándose a través de los años, que han ocupado las jefaturas de departamento, han sido directores, decanos, ejerciendo posiciones de liderazgo, han hecho carrera docente, académica e investigativa y por supuesto si se les compara con el docente contratado hay una gran diferencia, al contratado le falta camino por recorrer, que involucra un proceso, que abran un concurso, que lo gane y que lo designen docente instructor u ordinario para comenzar su escalafón.

Pudiéramos preguntarnos: ¿cuál es la diferencia con el docente contratado, más allá del plano formal y legal?, ¿será que el docente contratado solo cubre momentáneamente una necesidad temporal? En principio la investigadora considera que sí, es justamente la condición irregular de los docentes contratados de forma reiterada en el tiempo, lo que nos obliga a profundizar en el análisis.

Por supuesto que el profesor ordinario tiene mayores atribuciones en base a lo antes expuesto (Ley de Universidades artículos 103, 106, 109), por su dedicación y tiempo a la institución. Sin embargo, en la praxis se observa a profesores contratados integrados a la vida universitaria, con una vocación docente que trasciende lo meramente requerido,

realizando actividades de investigación y de extensión, con sentido de pertenencia a la comunidad universitaria, con las aspiraciones legítimas de ingresar como ordinario, aun en el caso de esperar cinco, diez años, y manteniendo altos estándares de calidad, en continua formación, financiada por él. Igualmente asiste y participa en las numerosas actividades académicas de cátedra, en varios espacios.

### **Solución: la integración**

Se considera que ante los dos tipos de profesores mencionados, lo importante es la integración, la UC se nutre con estos, la experiencia y respetabilidad del ordinario, que a decir de muchos, los profesores ordinarios (sobre todo los que han escalado al tope del escalafón universitario) son el alma de la UC y el contratado que siempre va a estar allí, insistiendo en buscar la permanencia sabe que tendrá que prepararse para cuando tenga la oportunidad de concursar y demostrar sus facultades docentes, sus conocimientos, y al fin poder ingresar. Al efectuar de igual manera el acto docente, en definitiva son estos dos tipos de profesores los que le dan vida a la universidad, conjuntamente con los demás miembros de la comunidad universitaria.

### **Crítica**

Para la investigadora el trabajo docente universitario ha sido exiguamente investigado, se ha estudiado la universidad como institución y temas conexos a las universidades, pero al docente universitario como persona en su sentir, en sus vivencias escasamente ha sido sujeto de una investigación científica, lo que en parte justificó la presente investigación, escribir sobre lo que casi nadie ha escrito, porque aquí el sujeto es más concreto todavía, buscar e investigar literatura donde el protagonista sea el trabajador docente contratado ha sido una limitante. En virtud de que la investigadora enfoca su estudio en que el DC sea visto como persona y luego como parte contratada, para reforzar estas líneas se incluyó la opinión de la investigadora argentina Mariel Cecilia Martín, en relación a un trabajo sobre las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT Argentina) de la Universidad Nacional de Mar de Plata, Martín menciona “se

situó en un contexto económico” que pareciera recoger más bien una crítica, pues bien, ella considera que en la postura tradicional el docente cuando se le estudia ha sido como **objeto** de estudio y no como un **sujeto**, desconociendo la construcción de la subjetividad, sus saberes, vivencias, percepciones, que enriquecen y permiten una mirada holística de estos trabajadores.

Se considera que se ha debido abarcar también el contexto sociológico, si el punto del estudio al fin y al cabo estaban centradas en el docente y sus condiciones de trabajo, pero se hace la acotación de que por lo menos se ha investigado al docente universitario y se le ha tomado en cuenta para la referida investigación.

### **1.10 Aspectos axiológicos de la problemática investigada**

A efecto de resaltar la parte filosófica de la investigación, se ha llevado a cabo una revisión de teorías de tipo: axiológicas y jurídicas entre otras. Escogiendo las Teorías de la Justicia Social de Rawls y la de los Derechos Humanos Laborales, comentados por Canessa (2012), como insumo axiológico, con la finalidad de que la interpretación de las normas tenga un fin de respeto a los derechos humanos de estos trabajadores docentes.

Por lo antes mencionado, a la luz de la teoría de la Justicia Social, la legislación administrativa vinculada al ingreso del personal docente ordinario, resulta rígida en sus formas y requisitos, basados en el principio de orden público para garantizar el respeto a la ley, y la igualdad de oportunidades para el acceso a la carrera pública, fundada en los méritos. Sin embargo, ante la evaluación axiológica de lo que se considera justo para esta teoría, es necesario precisar cuál es el bienestar colectivo derivado de aceptar desigualdades en pro de la colectividad. Por tanto, esas disposiciones rígidas, pueden afectar el bien común, ya que discriminan a los docentes con una larga data de contratación con la universidad, que han acumulado méritos y experiencia para su ingreso como ordinarios.

Por su parte Canessa, como exponente de la Teoría de los Derechos Humanos Laborales, expresa con apoyo jurisprudencial internacional en la Corte Interamericana



de Derechos Humanos, que existen derechos laborales en sí mismos derechos humanos, y por tanto derechos naturales de exigibilidad inmediata. En el caso de los docentes contratados con larga data en la universidad, sería el derecho a la estabilidad laboral en el trabajo, del cual deberían disfrutar, ya que le han dedicado tiempo y esfuerzo de vida, en algunos casos de décadas, lo que requiere ser reconocido y garantizado, por cuanto sería derechos naturales universales inherente a su condición humana.

### **1.11 Preguntas orientadoras de la problemática**

En otro orden de ideas, para concluir con esta Capítulo I en lo referente al abordaje de la problemática se requirió del análisis documental, el estado del arte, arqueo heurístico, se realizó la investigación a través del paradigma de enfoque cualitativo, bajo una modelo de investigación descriptiva, de diseño documental y de corte bibliográfico. Esta investigación empleó la hermenéutica jurídica, y la hermenéutica crítica para interpretar a los autores involucrados. Todo con la intención de observar, comprender un contexto en particular, e interpretar normas legales referidas a la contratación de profesores universitarios. Como se menciona antes, se ha escogido como muestra del trabajador contratado a tiempo determinado, al docente contratado de la UC, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Algunas preguntas que orientan la construcción del planteamiento del problema, para ahondar en la situación jurídica y social del trabajador docente contratado a tiempo determinado, son las siguientes: ¿Cuáles son las causas o razones que evidencian su prolongación en el tiempo, en plazos que oscilan entre cinco (5), hasta veinte (20) años con un promedio entre 10 y 15 años de permanencia? Tanto el docente ordinario como el contratado dan clase en una universidad, pero ¿El trabajo del Docente Contratado es similar al del docente ya experimentado? ¿Será cuestión solo de requisitos de uno y de otro? El perfil también juega un papel de importancia, la experiencia, el tiempo que puedan dedicar a la investigación, ¿Hay una carrera académica? Y si la hay, ¿Qué contiene? ¿Es igual aquel docente que ha llevado la carrera por un largo periodo, a otro que está por empezar? ¿Han proliferado este tipo de contratos? ¿Cuál es

la razón? ¿Es diferente la situación de la Universidad de Carabobo a la de otras universidades?

Por las consideraciones anteriores, se plantearon las interrogantes mencionadas, que fueron integradas implícitamente en tres propósitos. Y una vez narrada como ha sido, esta problemática en su contexto y para finalizar el Sendero I, se señalan la matriz de categorías previas y seguidamente cuáles fueron los propósitos, el general y los específicos que se desearon perseguir y la justificación.

### **Matriz de Categorías Previas**

Para el desarrollo de la investigación se hace necesario expresar el entramado de categorías predeterminadas que permiten comprender como pueden descomponerse para posteriormente redimensionarse y crear nuevas categorías que emergen a partir de esa acción de diálogo que permite adentrarse al fenómeno, a lo observable, a eso que pretende evidenciarse desde la comprensión en un acto fenoménico dentro de la praxis investigativa.

De acuerdo a Gómez (2004) citado por Sandoval, en su definición de matriz de categorías sostiene que:

Las categorías son las clasificaciones más básicas de conceptualización, y se refieren a clases de objetos de los que puede decirse algo específicamente. La categorización (es decir, cerrar o establecer las categorías) facilita la clasificación de los datos registrados, y por consiguiente, propicia una importante simplificación. De lo anteriormente citado se desprende que, la categorización no es más que, la segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo. Los datos recogidos necesitan ser traducidos en categorías con el fin de poder realizar comparaciones y posibles contrastes, de manera que se pueda organizar conceptualmente los datos y presentar la información siguiendo algún tipo de patrón o regularidad emergente. (p. 56)

De manera que estas son las categorías preestablecidas en los trabajadores entrevistados de acuerdo a su experiencia trabajo y actividades previas, relacionados con

la docencia, investigación y trabajo gremialista, además de ser, sujetos y objetos de investigación

### Matriz de Categorías Previas

Interpretar Aspectos Sociales y Jurídicos en el Discurso Contractual Laboral del Trabajador a Tiempo Determinado “Docente Universitario Público”.

*Cuadro 11. Matriz de Categorías Previas*

PROPÓSITOS	CATEGORÍAS PREVIAS	SUBCATEGORÍAS	INFORMANTES
Interpretar los aspectos sociales y jurídicos que caracterizan al Trabajador a Tiempo Determinado “Docente Contratado ”	Aspectos sociales y jurídicos del Contrato de Trabajo	Características:  Inestabilidad Precariedad Temporalidad Burocratización	<b>Docentes</b>
Describir las condiciones para la existencia del Contrato de Trabajo	Elementos existenciales del Contrato de Trabajo	Por cuenta propia Subordinación Remuneración Ajenidad	Fuente legal Referencia bibliográfica
Comprender la perspectiva que tiene el Docente sobre las políticas públicas que ejecuta la gerencia universitaria para el abordaje de los aspectos sociales y jurídicos .	Políticas Públicas  Gerencia universitaria	Remuneración  Ingreso	Docentes  Referencia bibliográfica

*Fuente Construcción propia*

### ***Propósitos propuestos***

#### *Propósito general.*

Interpretar Aspectos Sociales y Jurídicos en el Discurso Contractual Laboral del Trabajador a Tiempo Determinado “Docente Universitario Público”.

#### *Propósitos específicos*

- 1 Interpretar los aspectos sociales y jurídicos que caracterizan al Trabajador a Tiempo Determinado “Docente Contratado” de la Universidad de Carabobo y lo diferencian del Docente Ordinario.
- 2 Describir las condiciones para la existencia del contrato de trabajo en los Trabajadores a Tiempo Determinado “Docente Contratado” de la Universidad de Carabobo.
- 3 Comprender la perspectiva que tiene el docente de las Políticas Públicas que ejecuta la Gerencia Universitaria para el abordaje de aspectos Sociales y Jurídicos del Docente Contratado

### ***Justificación de la Investigación***

La problemática que se plantea con los trabajadores-docentes contratados por tiempo determinado, comparte la misma naturaleza de las necesidades básicas de todos los trabajadores en cuanto al Trabajo como Hecho Social, que permite la subsistencia, identidad social y la realización personal del trabajador, dentro de un marco de respeto a la dignidad humana, que es el centro desde cual se construye el derecho del trabajo.

Existe una pared normativa de orden público de la administración que obligan a un conjunto de procesos formales que tienen su propia lógica jurídica y razón de existencia, pero que niegan una parte de la realidad social de seres humanos que prestan servicio bajo subordinación a cambio de una remuneración, muchas veces por años, sin poder obtener la estabilidad necesaria y los beneficios sociales derivados de tal condición. Por tanto, se justifica tal investigación por que aún existen trabajadores docentes involucrados en esa situación, desde un marco teórico que permita encarar ese fenómeno, y materializar la mejora en sus condiciones de trabajo.

Es interesante igualmente relevante comprender desde lo interno, es decir, desde la subjetividad del sujeto, por qué el contratado persiste en continuar con esa actividad, analizar e indagar la razón de esta práctica contractual. En lo epistemológico, es relevante el estudio del trabajador contratado, tomando en consideración los motivos basados en necesidades, metas o sueños personales o aspectos socioeconómicos.

## SENDERO II

### ENTRAMADO EPISTÉMICO

En este apartado se condensa un primer momento de anclaje teórico, aspectos referidos a las premisas teóricas y los antecedentes de la investigación en las cuales se sustenta la presente tesis, al respecto Ortiz (2006) manifiesta que

Los referentes que sustentan el fenómeno, definen de forma explícita la teoría y la base conceptual que forma el entramado de la misma, en especial aquella referida al sustento científico de la investigación e implica la confrontación de teorías, leyes y conceptos ampliando la descripción y comprensión del fenómeno. (p. 72)

En tal sentido visto como la fuente de la investigación, servirá para contrastar las reflexiones con la de la autora, pero no para imponer una interpretación o ser tomado como modelo teórico, pues el resultado de una investigación es ampliar corregir y enriquecer el saber.

En relación a este estudio se encontraron varios trabajos de investigación desde un enfoque hermenéutico, jurídico, epistemológico que tienen que ver con las categorías de estudio y otras publicaciones de corte científico realizadas por investigadores interesados en brindar aportes significativos y ampliar la posibilidad de realizar una visión profunda en el campo del contrato de trabajo a tiempo determinado en este orden de ideas, se mencionan a continuación.

#### **2.1 ANTECEDENTES**

- Astudillo, Eugenia: (2008) Tesis doctoral **“La gestión universitaria del personal académico de las universidades autónomas venezolanas caso universidad de oriente”** En la parte referida a la concepción universal de la universidad. Aportando nociones sobre la universidad en general desde sus comienzos, la importancia de esta institución universal con sus grandes contribuciones a los problemas de la humanidad a través de la investigación entre otras.

- Carballo Mena (2016) **Relación de trabajo. La técnica del test de laboralidad.** Tesis doctoral UCAB. Contiene tesis contractuales y anticontractualistas. Los presupuestos de la relación de trabajo. Los indicadores relevantes para la determinación de la R.T. Encubrimiento de la relación de trabajo. Las modalidades de prestación de servicios objetivamente ambiguas y test de laboralidad.

El aporte de esta tesis consiste en que nos proporciona el contenido teórico de la relación laboral, de los distintos elementos que conforman la relación de trabajo, que a su vez también constituyen parte de los elementos que vamos a conseguir en el Contrato de Trabajo. Trayendo a colación nociones controversiales sobre “LA AJENIDAD”, este autor esgrime y también explica las razones de tipo ideológico que dieron ocasión para que la DLOTTT tuviese un cambio que obedecía a la concepción socialista del gobierno actual.

Para Carballo Mena “La noción de relación de trabajo, en términos generales y al margen de cualquier ordenamiento jurídico concreto, refiere al vínculo existente entre una persona natural, comúnmente denominada trabajador, y otra, natural o jurídica, típicamente calificada como patrono o empleador, a quien aquella proporciona su esfuerzo personal bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración (OIT, 2006, parágrafo dos).

Según Carballo Mena los artículos 35 y 55 DLOTTT, a propósito de las definiciones de *trabajador* y *contrato de trabajo*, respectivamente, atribuyen al vínculo jurídico trabado entre patrono y trabajador unas tríadas de presupuestos: prestación personal de servicio, carácter productivo o remunerado, y dependencia.

El trabajo del esclavo y del siervo, como expresiones similares de trabajo humano no impulsaron el surgimiento de un régimen normativo específico destinado a tutelar la integridad física, psíquica y moral del prestador del servicio, el amo o señor feudal los

hacía suyos sin necesidad de brindar fundamento contractual alguno al referido vínculo jurídico ya que este derivaba del derecho de propiedad o dominio.

Tuvo que ocurrir el desmoronamiento progresivo del viejo sistema feudal y la aparición de la burguesía como clase social dominante para que el derecho del trabajo emergiese como instrumento de composición de intereses contrapuestos en el ámbito del conflicto estructural que, entre propietarios de medios de producción y prestadores de servicios personales bajo dependencia de aquellos, anidó en el nuevo entramado de las interacciones sociales.

En el aspecto jurídico, el liberalismo del siglo XIX, varias legislaciones mundiales entre otras ley Le Chapelier (junio de 1791) España (Código Penal de 1822) preconizó la libertad e igualdad formal entre los hombres y, por ende, la autonomía de la voluntad devino como fuente fundamental de regulación de los términos de interdependencia entre los individuos; y en lo económico, ese liberalismo proclamó la abstención del Estado, bajo la fórmula del *laissez faire, laissez passer*, dejando a los particulares, considerados en plano de igualdad, librados a las fuerzas de la oferta y la demanda.

En este contexto donde los hombres eran declarados jurídicamente iguales, libres y fraternos, los términos de interdependencia entre patronos y trabajadores quedaron librados al ejercicio de la autonomía de la voluntad como consecuencia de la lógica contractualista que emanaba del derecho común, así los sujetos de la relación de trabajo aparecen facultados para establecer las condiciones en que habrían de vincularse contractualmente a los fines de incorporar el trabajo humano al proceso de producción de bienes y la prestación de servicios.

Le fue atribuida naturaleza contractual al vínculo jurídico entre patrono y trabajador como corolario de la igualdad formal que imperaba entre los individuos y el consecuente reconocimiento de la autonomía de la voluntad como fuente de regulación de los términos de su interdependencia: trabajador y patrono, estimados libres iguales y fraternos, habrían de estipular, en ejercicio de su autonomía, las condiciones y términos de la interacción



jurídica que entre ellos se desarrollaba y por cuya virtud aquél ponía a su disposición de este su fuerza de trabajo, a cambio de una retribución..

Dicho vínculo contractual fue clasificado, primordialmente, como locación o arrendamiento de servicio, compra- venta de energía, sociedad o mandato para dar lugar más tarde al reconocimiento de una nueva especie de género denominada CONTRATO DE TRABAJO.

Ahora bien, uno de los aportes más importantes que nos presente este antecedente de Carballo Mena son las tesis contractualistas y anti contractuales expuestas a continuación:

### **Tesis contractualistas**

La interacción de los siglos XIX y XX se impuso el reconocimiento de un nuevo tipo contractual , se dice que el primer instrumento legal que consagró la expresión contrato de trabajo fue dictado en Francia, en 1891 (Almosny, p.23), se fueron desechando los anteriores tipos para adoptar la nueva calificación del contrato de trabajo, enfatizando así las peculiaridades que entraña la prestación de servicios por parte de una persona natural que libremente se somete a un régimen de dependencia o subordinación , estas peculiaridades obedecen a la circunstancia de que el prestador de servicios dependientes “ no da ningún bien patrimonial, sino que se da a sí mismo” (Sinzheimer, p.73)( Carballo Mena, p. 19)....de tal modo que el objeto del contrato de trabajo no es otro que el propio cuerpo del trabajador (Supiot, p. 74 y Caldera, p. 238).

El objeto del contrato de trabajo apunta a la propia persona física del trabajador, es una aseveración perturbadora si se contrasta con los principios rectores del Derecho de los contratos. Lo cierto es que todas las tesis comentadas a propósito de la tipificación del vínculo jurídico entre patrono y trabajador, todas incluyendo al contrato de trabajo dejan traslucir irremediabilmente rastros del arrendamiento de personas sometidas a servidumbre, en desmedro de la dignidad del prestador de servicio; cualquiera sea el tipo contractual seleccionado, la relación jurídica que de él dimana supone que una persona

física presta voluntariamente sus servicios bajo el poder de mando, supervisión y disciplina de otra.

La ejecución del contrato compromete de modo insuperable, la integridad física, psíquica y moral del prestador de servicio. Frente a tal premisa lógica resulta que no pueden quedar librados a la autonomía de la voluntad los términos de interdependencia entre patrono y trabajador tal como impera en el derecho de los contratos. Por el contrario, se impondrá limitar severamente la aludida autonomía de la voluntad hasta el grado de garantizar que la integridad del trabajador no resulte lesionada con ocasión del vínculo laboral.

Esta menciones de Carballo Mena consiguen su freno en la acción sindical y la intervención del Estado mediante la progresiva sanción de normas revestidas de orden público, que articuladas en torno al principio protectorio, impulsaron a la postre la emergencia del derecho del trabajo como disciplina autónoma (Borrajo, p. 39) .Integrada a partir de principios rectores y fuentes propias, destinada básicamente a salvar la integridad del trabajador y propender a su igualación material.

Al lado del carácter protagónico, más no exclusivo del contrato como fuente de la relación laboral , se admite en la actualidad , sin mayores resistencias , que el dato más trascendente lo constituye la prestación efectiva de servicios más que el mero acuerdo de voluntades, tal como se desgaja del propio **objeto del derecho del trabajo, esto es, tutelar la integridad del trabajador**, así como por virtud del principio de primacía de la realidad previsto en los artículos 89.1 CRBV, 18.3 DLOTTT, 2 LOPT y 9.C RLOT.

El ordenamiento jurídico laboral venezolano sostiene ambas teorías la contractualista y la relacionista, cabe mencionar que el contrato constituye la fuente primaria más no exclusiva de la relación de trabajo, siendo que esta puede anudarse al margen de la voluntad válidamente expresada por las partes. La tesis relacionista soporta las vicisitudes que afronta el vínculo jurídico trabado entre patrono y trabajador y que mereció

regulación cuando se habla de una eventual sustitución de patrono (artículo 66-70 DLOTTT), su suspensión (artículos 71-75 DLOTTT) o extinción ( artículo 53)

### **Tesis anticontractuales**

Contra la perspectiva contractualista del vínculo jurídico trabado entre patrono y trabajador se alzaron los doctrinarios alemanes durante las primeras décadas del siglo XX, influenciados por el derecho germánico y su concepción de “la comunidad como fuente viva del derecho” desarrollando la tesis de la Incorporación del trabajador a la empresa como circunstancia factual de la cual emerge la relación de trabajo, la efectiva prestación personal del servicio, el dato esencial que interesa al Derecho del Trabajo y demarca la integra rectoría de sus valores, principios y reglas.

En latino américa el maestro Mario de la Cueva ha sido seguidor de esta teoría advirtiendo que el contrato de trabajo debía ser concebido como un contrato-realidad, que es aquel que existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación de servicio [... razón por la cual,] es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia (De la Cueva 1959, p. 459)

-Chirinos, Nilda: Tesis doctoral (2020) **“Los procesos de selección de personal nivel profesional. Articulados con las competencias transversales en el desempeño laboral, Análisis de la aplicación práctica generadas en las actividades de los actores que laboran en las sectorial de recursos humanos de la Universidad de Carabobo.”** La contribución de esta tesis da cuenta de la información de primera mano surgida de la propia oficina de RRHH en relación a la data de la población docente de la UC. Cuadro respectivo:

*Cuadro 12. Distribución de la Población Docente por Facultades: Ordinarios y Contratados*

---

<i>Facultad</i>	<i>Docentes</i>	<i>Contratados</i>	<i>5978 personal</i>	<i>1490</i>
-----------------	-----------------	--------------------	----------------------	-------------

---

	<i>Ordinarios</i>	<i>total, obrero, administrativo y docente</i>	<i>profesores</i>
<i>FACES</i>	208	25	
<i>Ciencias de la Salud</i>		38 y 13 Maracay	
<i>Ciencias Ingeniería</i>		01 37	
<i>Ciencia de la Educación</i>		0	
<i>Odontología</i>		14	
<i>FACIP</i>		32	

*Fuente: Chirinos, Nilda (2020)*

Continuando con los antecedentes nacionales:

- Jaime Martínez, Héctor Armando (2014), **Teoría General del Derecho del Trabajo**, tesis doctoral del doctorado en Ciencias Mención de Derecho de la Universidad Central de Venezuela. El aporte de esta tesis es haber proporcionado a la investigación insumos sobre la Teoría General del Derecho Laboral como disciplina, se hizo una contribución en lo atinente a la concepción de los derechos laborales vistos desde la nueva Constitución del 1999, tomando en cuenta las razones ideológicas que coincidieran con el pensamiento y acción del gobierno actual impulsor de esa ley. Concretamente se ha nutrido con el agregado algunos párrafos sobre el punto “Derechos del trabajador en el contrato de trabajo”, reconociendo la autoría del autor Jaime, por considerar que a nivel de la doctrina es una de las más grandes obras, un verdadero compendio de la teoría general del derecho del trabajo, y el punto agregado en el apartado 2.6. y otros menciones a lo largo de la investigación se adicionaron porque contenían análisis y concepciones importantes que le darán un valor agregado a esta investigación y que fue ampliamente recomendado por uno

de los jurados porque a nivel de la doctrina es una obra completa en materia del derecho del trabajo.

Según Jaime uno de los pilares del programa político propuesto por Hugo Chávez era dotar al país de una nueva Constitución, que permitiera crear un nuevo sistema político, de allí que se llevará a su máxima expresión el alcance del poder constituyente de acuerdo al más puro concepto del abate Sieyès en el sentido de que tal poder no debía verse afectado por límite alguno de manera que, de acuerdo a una dominante concepción utópica, permitiera romper con el pasado de la llamada *cuarta república* y así configurar, desde sí mismo, toda una estructura social y política absolutamente nueva. Es así como surge la Constitución de diciembre de 1.999, aprobada por una Asamblea Nacional Constituyente, producto de un proceso político *sui generis* causado por lo que Brewer Carías denomina *la crisis terminal del sistema político-constitucional del Estado Centralizado de Partidos*

El texto constitucional, plagado de un lenguaje hiperbólico en el cual se hace uso abusivo de las palabras, se caracteriza no tan sólo por una enunciación por demás detallada de derechos fundamentales de la más diversa naturaleza, sino también por la consagración de nuevos derechos y principios, sobre todo en el campo de los derechos sociales.

El título III de la Constitución reúne en forma general los Deberes, Derechos Humanos y Garantías. Los derechos, a su vez, son clasificados en derechos civiles, políticos, sociales, culturales y educativos, económicos, de los pueblos indígenas y ambientales.

En el Título III, además de la enumeración prolija de los Derechos y Garantías fundamentales, encontramos dos normas que revisten especial interés.

La primera de ellas, contenida en el artículo 19 garantiza a toda persona el goce de los derechos humanos conforme al principio de progresividad y, además, que el respeto de los mismos por parte del Poder Público debe cumplirse, no sólo de acuerdo a la Constitución sino también, conforme a los Tratados sobre Derechos Humanos suscritos y ratificados por la República. El texto reconoce los avances del progreso de la civilización en materia de Derechos Humanos, pese a los retrocesos que también se hacen presentes,

lo que nos lleva a recordar la referencia de Maritain: *La vida de las sociedades humanas avanza y progresa así al precio de muchas pérdidas; avanza y progresa gracias a esa sobreelevación de la energía de la historia debida al espíritu y la libertad...*

La referencia a las fuentes Supranacionales, en materia de Derechos Fundamentales, se ve reforzada por la disposición contenida en el artículo 23 que otorga jerarquía Constitucional a los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos.

La otra norma, que merece ser destacada, se encuentra contenida en el artículo 22 conforme a la cual los Derechos Humanos objeto de tutela estatal no son tan sólo los que se encuentran enumerados en la Constitución y en las fuentes supranacionales, sino todos aquellos inherentes a la condición de persona.

-López Gómez, José (2021) Tesis doctoral **“Sistemas complejos y organizaciones inteligentes en el ámbito de la universidad autónoma pública del estado Carabobo Venezuela”** Universidad de Carabobo. Nos ofrece un rico contenido histórico, denominado “Arqueología universitaria: De la universidad medieval a la universidad venezolana en el contexto actual”, que me sirvió para desarrollar el apartado Arqueología Universitaria, así como también fueron de gran utilidad sus reflexiones sobre Modelos de gestión de las universidades públicas. Esta investigación se ha nutrido con el dialogo de los autores referidos por López, sumando la generación personal, se deja constancia de la autoría del Dr. López

-Padiurna, Juan Carlos (2017) Tesis doctoral **“La formación permanente del profesor universitario de educación física”** Universidad de Antioquia. Agrega aspectos importantes relacionados con la metodología, en esa vía, Imbernon (2007) plantea que la investigación educativa existe como ruta metodológica sobre la educación o en educación (p. 19); la primera puede tener como objeto el alumnado, el profesorado, la institución, el contexto, los materiales curriculares entre otros, para adquirir, explicar o describir nuevos

conocimientos o fenómenos y la segunda también participa de los mismos objetos de estudio, pero su finalidad primordial es el **profesorado** y la comunidad en una determinada institución y contexto socio-económico-cultural, con la pretensión de que a partir del análisis de las situaciones problemáticas, se puedan repensar las intervenciones educativas mejorando o transformando la práctica educativa, social, institucional, docente a partir de la experiencia profesional compartida (p. 21) por lo que el componente más importante que hay que tener en cuenta en la investigación educativa es “el **mejoramiento**, la renovación, la innovación. También aportó nociones metodológicas para comprender la técnica del fichaje como tal en un conocimiento que partió de lo teórico a lo práctico.

- Sandoval, Lisseth: (2017) Tesis doctoral “**Hilos teóricos del fenómeno del ser docente desde la hermenéutica crítica**” FACE Universidad de Carabobo. Línea de investigación Fenomenología y hermenéutica. Los aportes de esta tesis se concentran en el desarrollo del ser, en como el sujeto a investigar devela su esencia.

Este antecedente maneja contenidos a través de la fenomenología, y de la hermenéutica crítica; lo que llevó a entender y develar al sujeto estudiado “trabajador contratado a tiempo determinado” a través de la hermenéutica crítica, para buscar una comprensión interpretativa y fue de muchísima utilidad en la parte metodológica. Para esta autora “..... abordar el ser docente a partir de la fenomenología en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, es un reto significativo, dado que su rol es formar los profesionales en el área de Recursos Humanos que las organizaciones del país necesitan, y esto solo es posible a través de sus propios docentes quienes tienen presente en su conciencia el significado de ser docente, son ellos quienes en su cotidianidad conocen y viven el proceso de transmitir...”

Al respecto en sus estudios Gadamer (1988) en Verdad y Método señala: “La *formación es una tarea humana*” (p.41). Puede decirse que es propio del individuo es él quien la ejerce y el único que puede hablar de ello. Sin embargo, en Venezuela el

quehacer docente es definido en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009) como una función centrada en el respeto, libertad de pensamiento, potencial creativo, justicia, paz y participación activa. En un sentido humanista el centro de las disposiciones legales sobre el quehacer docente deja enunciado un significado oculto.

Este antecedente se desarrolló con la intención de develar los hilos teóricos del ser docente en la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo a partir de una hermenéutica crítica. Un camino que se abordó a partir de la realidad y la cotidianidad del ser, ser en el mundo docente, el ser ahí desde sus propias vivencias, de las cuales no es posible dudar, puesto que representan la evidencia de su existencia. El estudio se desarrolló en cinco capítulos, en el primero se plantea el interés investigativo sobre el significado del fenómeno de ser docente y qué caracteres lo distinguen, y fue este prácticamente el capítulo que más insumo dio a mi investigación

## **2.2. CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES CONTRACTUALES**

El conflicto es una de las tantas características del trabajador a tiempo determinado, para profundizar un poco en ellos, de seguida algunas ideas que dan cuenta de los conflictos entre los actores en las relaciones de trabajo. Empezaré señalando que el contrato es una forma de dominio jurídico, con fundamento en la legitimidad del poder. Para Foucault (1992), el poder designa relaciones entre sujetos que, de algún modo, conforman una asociación o grupo; a través de una estructura de disciplinamiento que otorgaría legitimidad a tal dominación. No existiría por tanto un poder; sino múltiples relaciones de autoridad a distintos niveles.

El trabajo como fenómeno, a lo largo de la historia desde el racionalismo, empirismo, apriorismo, y demás perspectivas epistémicas, ha tenido un dilatado tratamiento a lo largo de la historia. Donde la idea de poder ha cobrado importancia. Ante la visión del fenómeno trabajo, se propone, por ejemplo, el concepto de mundo de vida, contrapuesto al del trabajo clásico, donde la comunicación produce un horizonte de sentido dentro del



universo simbólico (Habermas, 1979). Se incorpora la interacción simbólica e intersubjetividad, y se remite a micro niveles en las relaciones sociales frente al todo (Shutz, 1996). Esa construcción de subjetividad e identidad, e incluso de organización colectiva, requiere una visión ampliada de lo que se entiende por trabajo (De la Garza, 2009).

Pero independientemente de la visión clásica, intersubjetiva o comunicativa del fenómeno trabajo, se entiende que, en toda relación laboral, subyace también una relación de poder, de una estructura que condiciona a las partes. Para Weber (1993) el poder es la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social aún en contra de la resistencia y de su probabilidad. La autoridad, y sus detentadores “las autoridades”, representan el poder apoyado por la legitimidad, que es el reconocimiento de la titularidad legítima de ese poder, que facilita la dominación, ya que, de lo contrario, se haría necesario el constante uso de la fuerza para imponer las decisiones.

Los problemas que se plantean en la relación entre capital y trabajo, en una relación de poder, siempre representada por los sujetos que lo materializan dialécticamente: patronos y trabajadores. La misma no se agota exclusivamente en la esfera privada, sino que incluso trascienden a la propia función pública, cuando hablamos de trabajadores que laboran en el sector público y a cualquier espacio social donde se plantee la relación entre quien presta un servicio personal a cambio de una remuneración, sea bajo la dependencia de un patrono, sea privado o público.

El mero estado de subordinación personal mediante una obligación contractual, contiene en sí mismo el germen del conflicto interno en la relación de poder subyacente (Velasco, 1976). Esas relaciones de poder, desde el enfoque marxista, contempla que el trabajo asalariado representa una explotación de la fuerza de trabajo que es comprada como mercancía, para producir bienes y servicios más allá del tiempo socialmente necesario para materializarlos, con el objeto de obtener de ese diferencial la plusvalía (Marx, 1973).

Esa condición tentaría a concluir apriorísticamente, que la injusta apropiación de la plusvalía por parte de los patronos, es la causa del conflicto en el mundo laboral. Pero esto

negaría la evidencia empírica de que existen conflictos laborales en los servicios de propiedad pública o bajo la administración del Estado, donde no hay acumulación de plusvalía, ya que no existe el afán de lucro privado, sino de procurar el bien común o beneficio de la colectividad, atendiendo a una función pública. Entonces cabría preguntarse: ¿por qué se produce el conflicto en estas instancias públicas? Y el común denominador sería la existencia de una autoridad que ordena y subordina al trabajador (Van der Laet, 1979), ya que igualmente se ve obligado a entregar su fuerza de trabajo, en este caso al Estado, bajo condicionamiento de su libertad, en razón de su necesidad vital o económica de mantenerse integrado a la sociedad mediante el trabajo.

Todos los conflictos tienen en común que se manifiestan por acción directa de los afectados, aunque doctrinariamente se tiende a dividir en dos dimensiones separadas: 1) Los conflictos individuales, justiciables o de interpretación, y 2) Los conflictos colectivos, o de intereses. Los primeros serían aquellos que atienden los juzgados laborales, los que entran en el campo jurisdiccional. Y los segundos, los que atiende la Administración del Trabajo (Alfonso, 1967; Córdova, 2004; Lucena, 2005; Sappia, 2002; Van der Laet, 1979).

No obstante, pese a su tratamiento diferenciado según los entes del Estado que se encarga de dirimirlos, en todos los conflictos el aspecto económico está presente, sea de forma directa o indirecta, tanto en la interpretación de una norma, como en la aspiración a una mejora remunerativa.

Estos conflictos tienden a ser manejados mediante procesos dinámicos que muchas veces se vuelven usos y costumbres entre las partes, o incluso se convierten en normas formales dentro de las relaciones de los actores, a medida que las relaciones laborales se profundizan e institucionalizan. Esta práctica de autorregulación tiende a prevenir o canalizar los conflictos individuales o colectivos, lo que facilita la convivencia (Sappia, 2002)

Esa institucionalización de los medios para canalizar los conflictos, sin recurrir a la heteronomía del Estado, se puede observar incluso en los entes autónomos públicos, como las universidades, que, pese a las limitaciones en su margen de actuación, por estar regidas

por normas de orden público, su propia autonomía en la gestión y administración mediante autoridades y cuerpos asamblearios o colegiados, permiten cierto margen de maniobra.

En otro orden de ideas, la investigadora consciente de la problemática a desarrollar durante el recorrido de la investigación, y de que son varios los problemas y matices que ha experimentado el docente contratado de FaCES –UC como sujeto contratado a tiempo determinado, considero pertinente traer a la palestra algunas particularidades acerca de uno de los **conflictos** que atravesó la población de contratados. Conflicto entre los docentes “Contratados UC” y su patrono 2013, Universidad de Carabobo, para demostrar que en aquel momento este actor dentro de las relaciones de trabajo dejó de ser invisible y la organización y secuenciales actuaciones en conjunto lo llevaron a tener una conquista que culminó en el concurso especial de ingreso. Por lo que de seguidas se utilizará una metodología según la cual a la par que se van narrando los acontecimientos del conflicto “Contratados UC” 2013, se van incorporando opiniones doctrinarias de autores que hablan de **conflictos** y aspectos relacionados con esta característica del trabajador contratado a tiempo determinado.

En el caso que nos ocupa, se usaron diversas estrategias: Se formó un comité de conflicto llamado “Contratados UC” quienes dieron entrevistas en la radio y televisión, acudieron a los entes gremios APUC, llamaron la atención a las autoridades rectorales, divulgaron dentro y fuera de Faces la problemática para añadir sumatoria de más docentes contratados,( se consiguió después de mucho insistir que las autoridades convocarán a los docentes contratados, quienes presentaron una propuesta y que finalmente se lograra la Resolución con una normativa que regularizaría un concurso especial, para un grupo considerable de contratados) eso forma parte del conflicto colectivo previo a instancias judiciales y de la administración del trabajo .

### **Necesidad del actor colectivo**

En la situación de debilidad frente al poder, el actor colectivo es esencial para poder encarar una negociación desde una posición de fuerza dentro de las relaciones de poder. Pero para llegar a ser actor colectivo, el proceso implica una construcción social y

política, y eso demanda que se identifiquen intereses y solidaridades comunes entre un conjunto de individuos, que se facilita cuando comparten un mismo espacio laboral, un mismo empleador, o profesión u oficio. En este sentido se plantea si a las organizaciones sindicales ya constituidas, le corresponde organizar a los trabajadores precarizados, o contribuir a la creación de otras entidades colectivas que los agrupen. Habría que considerar que los trabajadores que han permanecido vinculados en el tiempo con la empresa central bajo la figura de la subcontratación, también resultan trabajadores con lazos afectivos con sus compañeros de trabajo. Su inclusión dentro de la organización obligaría a la dirigencia sindical a tener una plataforma reivindicativa que no se concentre sólo en los trabajadores permanentes, sino en los temporales o subcontratados, lo que contribuiría a enfrentar su precarización (Lucena, 2005).

### **Aspectos particulares y jurídicos del conflicto del 2012**

En el caso concreto de la Universidad de Carabobo, la visualización fenomenológica del problema da cuenta de una situación irregular desde el punto de vista jurídico, que se remonta largamente en el tiempo. La raíz inicial de esta anomalía, comenzó con la necesidad de suplir las horas de clase del personal docente ordinario, que compartía responsabilidades como directivo o gerente o que se encontraba bajo permiso o en actividades universitarias distintas a la docencia, con la práctica por la gerencia universitaria desde entonces de utilizar reiterativamente el proceso dilatado y burocrático de la contratación por credenciales. Esta práctica extendida derivó en un cuerpo importante de docentes contratados, cuyo vínculo con la universidad se prolongó en el tiempo, afectando tanto a la universidad como institución al estar en una situación irregular frente a la norma, como a los profesores contratados con vinculaciones precarias que se remontan en algunos casos a décadas.

Esa trayectoria de trabajo para los docentes contratados, iniciaba usualmente con un contrato por honorarios profesionales, donde era remunerado en base al valor de la hora de clase como profesional autónomo o independiente; que era cuantificada por debajo del valor de la que percibía el profesor ordinario, y muchas veces pagada con una mora de meses. Luego el siguiente paso era acceder a la figura del contrato por concurso de

credenciales, que vendría ser la figura contractual regular bajo régimen especial, que se consagra en el marco legal universitario, lo que permitía al docente contratado ingresar a una nómina fija, pero sin los múltiples beneficios de los cuales goza el docente ordinario.

En este sentido, el Secretario General de la Universidad de Carabobo, Pablo Aure, manifestó: “*existen diferencias notables entre los beneficios de los que gozan los docentes ordinarios en comparación con los contratados, pero que ambos deben enfrentar en igualdad de condiciones las deficiencias estructurales de las diversas casas de estudios superiores de todo el país por las deficiencias presupuestarias*” (Noticias 24 Carabobo, 19-10-2012).

Permanecer bajo esa condición de precariedad por largos años, para el docente contratado constituye un estado de minusvalía frente al docente ordinario en condiciones socioeconómicas, ya que, por ejemplo, un profesor contratado por credenciales, no puede cotizar a la Caja de Ahorro sino después de tres (3) años de ejercicio como docente ordinario, y por tanto está incapacitado para beneficiarse de sus créditos y financiamientos, o ingresar a los seguros de hospitalización, cirugía, maternidad y funerarios, del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo -IPAPEDI-, entre otros beneficios. Aunque es interesante acotar que el 1 de marzo del 2021, a través del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo -FOPEDIUC-, se estableció un programa facultativo con un nuevo tipo de seguro para todo el personal de la UC, incluyendo al docente contratado; que acompaña a otra excepción a la regla, en este caso de vieja data, que serían los servicios de asistencia médica que ofrece de forma independiente la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo -APUC-, que permite la participación de profesores contratados por credenciales.

En cuanto a la carrera profesoral, el docente contratado al no ser un funcionario de carrera, no tiene derecho a los escalafones, ascensos o dedicaciones a tiempo completo o exclusivo, y eventualmente jubilarse cumplidos los años de servicio. Tampoco tiene acceso a figuras remunerativas como la prima por antigüedad, de investigación, el cupo

para el ingreso de familiares directos a estudiar en la universidad se logra solo si este contratado está en nómina fija, entre otras. Adicionalmente a las restricciones socioeconómicas, están las referidas a la participación en la gestión y política universitaria, en la cual el docente contratado por credenciales no puede formar parte de la dirección, ni del decanato, ni participar o postularse en la elección de las autoridades universitarias.

Estas distinciones en derechos y beneficios, resultan un problema cuando el afectado es un docente contratado por credenciales con una larga trayectoria en la institución, y realiza adicionalmente labores de investigación y extensión, de asistencia y organización de eventos académicos, de ser tutor en trabajos de grado, de realizar servicio comunitario, etc. En este caso, cuando existe una larga trayectoria institucional, se estaría vulnerando derechos como el de la estabilidad laboral, conforme al principio de la conversión de las relaciones de trabajo a tiempo determinado en relaciones a tiempo indeterminado; siendo la contratación a tiempo determinado una figura excepcional. Pero en el caso de la universidad, muchas veces lo excepcional se vuelve la regla, y se presentan casos de profesores que laboran por más de un cuarto de siglo de manera consecutiva, y al morir ni siquiera son jubilados post mortem, como fue el caso del profesor Atilano Anzola con 28 años como contratado, del Departamento de Economía y Derecho de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de FACES, de la Universidad de Carabobo donde los compañeros contratados pidieron se le considerara profesor activo postmortem y ese tratamiento no se le dio.

El Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo en Resolución de Mayo del 2013, reconoció el fenómeno de los docentes de vieja data, señalándolo como un problema común a otras universidades públicas nacionales, y que las razones del mismo eran múltiples, entre ellas el aumento de matrícula estudiantil con insuficiencia presupuestaria para realizar los concursos de oposición, y aun haciéndolos, estos no responden a las reales necesidades de la institución, como suplir vacantes, jubilaciones, suplencias, reposos, años sabáticos, planes rotativos, becas, migración, renuncia o muerte. En este sentido la citada resolución señala:

Se observa, la recurrencia en todas las Facultades de satisfacer las necesidades temporales y permanentes de personal docente mediante la celebración de contratos, siendo necesario regularizar esta situación, ya que, se vienen renovando los mismos excediendo los términos previstos en el instrumento reglamentario que rige la materia, originando una distorsión en la conformación del personal docente de esta institución, aminorando la oportunidad de ingresar como profesores ordinarios y consecuentemente desarrollar la carrera docente dentro de la institución (Resolución, Consejo Universitario 2013).

### **Expresiones organizativas del docente contratado frente al conflicto**

La existencia de un contingente importante de trabajadores con vinculación prolongada en el tiempo, en condiciones precarias, con la aspiración de alcanzar la estabilidad laboral, necesariamente implica un contexto potencialmente conflictivo. Y esa conflictividad se expresó en el año 2005, a través de un movimiento de profesores contratados mayoritariamente de las Facultades de Educación, de Ciencias de la Salud, y Ciencias Económicas y Sociales, que en muchos casos eran contratados por honorarios profesionales, que era llamado también “contrato de proyecto de compromiso”, y se organizaron a los efectos de presionar a la Universidad de Carabobo para su incorporación como docentes ordinarios, bajo la amenaza de interponer una demanda judicial. Formalmente estos docentes no eran objeto de la protección de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo -APUC-, por no estar contemplados en sus estatutos. Sin embargo el ente gremial –APUC-, abordó y canalizó dicho reclamo a lo interno de la institución universitaria, previniendo la judicialización del conflicto, y se desarrolló un proyecto de acta convenio con una cláusula que establecía de manera expresa, la obligación de la universidad de no mantener en condiciones de contratación a ningún profesional por más de dos años, y en caso contrario debía reconocer que existía una necesidad académica que debía resolverse mediante un concurso de credenciales u oposición (Informante 2).

Dicha situación conflictiva se diluyó en el tiempo, y no se alcanzó una solución concreta para los profesores contratados. Pero a raíz de un concurso de oposición polémico en el año 2007, con una prueba psicológica considerada excluyente e injusta, (según declaraciones de prensa de varios profesores, incluido un consejero universitario...fuente El Carabobeño) un grupo de docentes contratados de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de la Facultad de Ciencias de la Educación, comenzaron a reunirse y organizarse, bajo **un comité de conflicto de nombre “Contratados UC”**, a los efectos de la defensa de sus derechos laborales y humanos, cuestionaron las dificultades para el ingreso, pero sin mayores éxitos, con una exigua o tímida participación, donde predomina la iniciativa individual.

Pero esta tímida participación se vio fortalecida por el papel protagonista que tuvo el Comité de conflicto “Contratados UC” conformado por las profesoras Francis Lagardera, Ángela Cadavid, Mariela Coello, Aura Zambrano, entre otras, al asistir continua y combativamente al Rectorado, pedir derecho de palabra, acudir a la radio y a la televisión regional, y finalmente al presentar y entregar la Abog. Ángela Cadavid a nombre de “Contratados UC” su propuesta al Secretario de la UC su propuesta al Secretario de la UC.

### **El conflicto desde la mirada de la comisión especial**

La acción colectiva de los trabajadores organizados en el comité de “Contratados UC”, se canaliza a través de la Secretaría de la Universidad de Carabobo, señalando el Secretario Pablo Aure que *“existen irregularidades que progresivamente han sido asumidas por la institución entre las que destaca las condiciones de desigualdad bajo las cuales más de mil 300 docentes contratados deben desarrollar actividades académicas”* (Noticias 24 Carabobo, 19-10-2012).

Ante las presiones recibidas por parte del comité de conflicto “Contratados UC”, también la lucha de la APUC, más el momento coyuntural con una nueva legislación laboral, todas esas circunstancias confluyeron y el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo el 25 de junio de 2012 designó una comisión especial para



analizar la situación jurídica de los docentes contratados por credenciales y servicio docente, coordinada por el profesor Pablo Aure, Secretario de la Universidad de Carabobo, José Corado, Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud; José Marcano, Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología; Carlos Cochiarella, como representante profesoral; y la abogada Heliane Uzcátegui en representación de la Consultoría Jurídica de la Universidad de Carabobo.

El impacto del Decreto Ley del Trabajo, de los trabajadores y las trabajadoras de 2012 en lo que respecta a la figura de la tercerización, fue significativo en las consideraciones jurídicas sobre el tema, en concordancia con la Constitución Nacional, la Ley de Universidades, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, conjuntamente con jurisprudencia relacionada. Dicha comisión determinó que las dos modalidades de contratos, el de credenciales y el de servicio docente o por honorarios profesionales, constituían una situación irregular que mantenía en incertidumbre jurídica a un sector importante de los docentes, y que requería un correctivo en consecuencia.

En ese sentido la comisión rectoral expresó que el trabajo era un derecho conforme al artículo 87 de la CRBV, adoptando los principios laborales del artículo 89 constitucional, contrastando de esta manera con la doctrina de la tesis estatutaria, que extrae de la esfera del derecho del trabajo a los funcionarios públicos y los limita al derecho administrativo. Adicionalmente la comisión rectoral aborda el tema axiológico al considera tal situación como injusta:

La situación fáctica de los contratados dentro de la institución es evidentemente irregular e injusta, quienes han permanecido durante largos períodos prestando sus servicios a la Universidad de Carabobo, realizando las mismas actividades docentes que cumplen los profesores ordinarios, con una palmaria y marcada diferenciación en cuanto a salarios y beneficios contractuales que evidencian una desigualdad y discriminación que atenta contra el hecho social trabajo y los principios fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna.

Sin embargo, pese a ese reconocimiento de derechos, igualmente se debía cumplir con el proceso de concurso en el ingreso, conforme a lo establecido en la CRBV, que establece como única forma para ingresar a la administración pública es a través de concurso público; igualmente en el mismo sentido la Ley del Estatuto de la Función Pública establece que solo el concurso dará lugar al acceso a la carrera. La Ab. Ángela Cadavid había presentado al Secretario de la UC un diseñado a nombre del comité de contratados, con un proceso que posibilitó el ingreso al personal docente contratado de vieja data, con unos términos que incluían DC con 10 años o más ininterrumpidos, con 8 años ininterrumpidos y con 5 años ininterrumpidos y que esos DC que cumplían con esos tiempos pudieran concursar mediante un concurso de oposición especial, el Dr. Pablo Aure estudio la propuesta entregada en CD y físico, hizo su propia propuesta tomando para ese 1º concurso solo los DC con 10 años o más de docencia ininterrumpida, afinado el instrumento la comisión lo estableció en la resolución adoptada por el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, contentivo de la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de 2013.

Dicha comisión especial recomendó que tal proceso y sus normas fuesen tomados en consideración para futuras reformas parciales del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo. Sin embargo, dicha normativa sólo fue aplicable para los casos concretos de ese momento determinado.

Eso quiere decir que la matriz conflictiva se quedó latente en cara al futuro, ya que se resolvió un problema coyuntural, pero no el origen estructural del problema, que aún se mantiene vigente.

Y donde muchos de los contratados, que para la fecha que se ejecutó este concurso especial no aplicaban porque tenían 9 años y medio u ocho años como docentes, a muchos les falta meses o un año para llegar a los 10 tuvieron que esperar y que concursar (en igualdad de condiciones como cualquier aspirante ajeno a Faces) Posteriormente Faces realizó otros concursos de oposición que se desarrollaron por la vía normal.

## **2.3 Precariedad Laboral Como Característica Del Trabajador Contratado A Tiempo Determinado**

Continuando con las características de los trabajadores a tiempo determinado de seguida se harán consideraciones acerca de la precariedad laboral desde la óptica de los autores.

La precariedad laboral, que en esencia es “*la inseguridad y la inestabilidad del trabajo y el empleo*” (Neffa, 2012:67), presupone el mayor desafío para las sociedades contemporáneas (Paugam, 2000), ya que resulta en la implementación de un régimen de organización del trabajo sostenido en la inseguridad social (Castel, 2003:6). El auge contemporáneo de la misma se produjo como consecuencia de nuevas formas de la organización del trabajo flexible, desde el plano teórico post-fordista, del regulacionismo, la especialización flexible y el neo-schumpeterianismo, siendo una expresión el incremento de la proporción de trabajadores eventuales y subcontratados (De la Garza, 1999). Sin embargo, pese a que convirtió en una tendencia mundial como consecuencia de un nuevo modelo de producción en el mercado globalizado, este fenómeno ha existido desde mucho antes, en los tiempos en que no existían organizaciones sindicales ni legislación laboral, es decir, de instituciones que procuraran conquistar una mayor estabilidad en la compra venta de fuerza de trabajo. Entonces el marco referencial de la estabilidad y seguridad en el trabajo, con contratos a tiempo indeterminado, con plena vigencia del derecho del trabajo y la seguridad social, en el marco de una libertad sindical para afiliarse y negociar colectivamente, se agotaron con el modelo de relación salarial fordista, tras la nueva configuración ideológica y económica del capitalismo (Lucena, 1999; De la Garza, 2007).

En lo jurídico, el trabajo como un hecho social o su importancia para la sociedad, está contemplado en la mayoría de las Constitucionales del mundo, especialmente en Latinoamérica, donde goza de la protección estatal, como una actividad considerada en el ejercicio de un derecho humano (Richter, Iranzo, 2003). No obstante, lo normativo dista del modelo liberalizador que en la praxis procura adaptar las condiciones laborales a las exigencias productivas y competitivas del mercado. En ese sentido:

Se ha vuelto palabra clave en los discursos acerca del cambio en las relaciones laborales e industriales en América Latina en los nuevos tiempos. Ha sido impulsada por los gobiernos, apoyados en los conceptos del Banco Mundial acerca de la relación entre competitividad y flexibilidad del mercado de trabajo; las organizaciones empresariales se han mostrado coincidentes con esta necesidad de flexibilización y han respaldado cambios en leyes laborales y en los contratos colectivos en este sentido (De la Garza, 1999).

En el caso de América Latina, la tendencia mundial a la precarización de los contratos de trabajo, se inicia con un proceso de reformas laborales antecedido por un periodo de tolerancia o ineficiencia para el cumplimiento de las normas, que produjo una “flexibilización de hecho”, previa a la flexibilidad normativa propiamente dicha, que tuvo auge en Europa en la década de los ochenta del siglo XX, derivada de una crisis del modo de producción capitalista que inició desde los años setenta (Neffa, 2012; Veltz, 2000; Echeverría, 2010), y que incorporaba al Derecho del Trabajo el objetivo de la productividad, la competitividad y la generación de empleo, ya no siendo la protección del trabajador su exclusiva finalidad (Hernández, 2003). En ese sentido:

Se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas, quebrando uno de los principios básicos sobre el que se construyó la legislación laboral, que obliga a pagar igual salario por trabajo igual (Iranzo y Richter, 2012:51).

Los nuevos trabajadores contratados como trabajadores autónomos o por honorarios profesionales, incluyendo a muchos de los que se incorporan al sector público, dejan de estar regulados aparentemente por el derecho del trabajo, para ubicarse en el campo del derecho comercial o civil, produciendo una desregulación del trabajo asalariado (Hernández, 2003). Ese mismo enfoque ideológico liberal se traslada al sector público, donde se debe reducir la plantilla de trabajadores a la mínima expresión, por considerarlo desde el paradigma imperante, una burocracia ineficiente que dilapida los recursos públicos. En ese sentido:

En el sector público, esta situación generadora de empleos precarios derivada de las políticas de reducción del gasto, ha contado con el decidido impulso y apoyo de las organizaciones financieras

internacionales para celebrar contratos de locación de obra o de servicios con los nuevos empleados públicos (Neffa, 2012:82).

Dicho fenómeno de precarización laboral se hizo palpable en las empresas del Estado, mediante la subcontratación, siendo una tendencia que luego se trasladó a la propia administración pública:

La política de subcontratar mano de obra comenzó en las empresas estatales (...) con la privatización del servicio de limpieza de las oficinas y a lo largo de los años fue externalizando otros servicios, pero no fue sino a comienzo de los noventa, a raíz de la puesta en práctica del ajuste económico a nivel nacional, que hicieron de dicha política un pilar dentro de sus prácticas de gestión (Iranzo, 2008).

La modalidad de contratación temporal, produce una nula estabilidad en el trabajo, donde es común observar la interrupción de la prestación de los servicios personales durante un periodo de tiempo entre uno y otro contrato, para extinguir la continuidad legal. No es extraño observar en los entes públicos, que los trabajadores contratados son sometidos a periodos de “suspensión” por algunos meses, como requisito previo para celebrar un nuevo contrato, o en caso de celebrarse de forma inmediata, ser trasladados a otras dependencias, departamentos o núcleos “independientes”, que supuestamente representan una persona jurídica distinta:

Son contratados por períodos cortos y aunque sea de manera continua, la estrategia que siguen las empresas contratistas es la de dejar pasar los días necesarios entre una contratación y otra o transferir al trabajador a otra empresa filial para evadir la ley (Iranzo, 2008).

Y esa política de precarización, en el caso venezolano del llamado socialismo del siglo XXI, no cesó, aunque cambió el discurso justificativo. Dicho régimen se caracterizó en un principio, por fomentar formas de trabajo autónomo como las cooperativas, o en generar “puestos de trabajo” pero de manera precarizada dentro del sistema asistencialista estatal, como los “misioneros”, denostando del trabajo asalariado permanente, bajo un discurso de cambio de paradigmas para la “liberación del trabajador en el trabajo”, supuestamente alejado de la mera estrategia neoliberal de minimización de costos laborales. Aunque es evidente que el gobierno venezolano permitió aumentar la cantidad

de puestos de trabajo precarizados vinculados al Estado, para alcanzar fines políticos clientelares, la generación de empleo asalariado formal y estable no constituyó una prioridad para el gobierno venezolano (Iranzo, Richter, 2006). En ese sentido los partidarios de tales políticas argumentaban que:

Uno de los obstáculos relevantes en el proceso de democratización del mercado y de la economía es el elevado posicionamiento que tiene el paradigma del trabajo asalariado o dependiente (...) Se ha estigmatizado al sector informal urbano, como algo negativo, que es necesario superar (...). Tampoco se ha valorado lo suficiente el empleo independiente propio de las organizaciones cooperativas y demás experiencias económicas de carácter asociativo. En definitiva, el esfuerzo del pueblo venezolano de autocrearse su propio empleo necesita una valoración positiva. (...) La concepción del trabajo en la Constitución del 61 es la del empleo o trabajo subordinado o dependiente, lo cual es congruente con la idea de que existen unos que son emprendedores y otros condenados a ser asalariados (...) Según la concepción de empleo subordinado otro tiene que crearme mi empleo ¿acaso no es más digno que yo como trabajador emprendedor, sólo o asociado con otros, cree mi propio empleo? (Rivas, 2000:2)

Pero esa precarización e inestabilidad en el trabajo, tiene un impacto significativo en las trayectorias laborales, ya que, debido a la informalización del trabajo, las mismas se convierten en fragmentadas y contingentes. En consecuencia, el trabajo pierde su referencia como proyecto de vida o carrera social, para estar supeditado a un mero contrato temporal en procura de la sobrevivencia (Urrea, 1999). Desde su propio sentido de identidad, esto conlleva a una vida de precariedad signada por la incertidumbre y la zozobra, que índice en su propia visión de los trabajadores como ciudadanos. Entonces el trabajo resulta un mero factor de producción, que se vuelve variable en cantidad y precio, pero su contenido es estático y reducido a aquellos aspectos fenoménicos (De la Garza, 1999).

Desde la perspectiva económica para la capacitación, esos trabajadores llevados a la precarización, deben atender costos de la formación profesional y reproducción social, que se trasladan al propio trabajador, al quedar excluido de los beneficios de un trabajador regular como ascensos y capacitación, lo que implica una compra-venta de trabajo más

que de fuerza de trabajo (Urrea, 1999). Igualmente, esa actualización con recursos propios, implica un esfuerzo adicional que puede representar un problema de empleabilidad, ya que un rezago en ello puede empeorar la posibilidad de obtener mejores contratos temporales en el mercado competitivo (Recio, 2007). Esto tiene una indecencia importante en la vida del trabajador, porque tal como afirma Julio Cesar Neffa (2001): “*el trabajo es el acto humano donde se manifiesta la realización personal y la integración social*”.

### **Enfoques cualitativos en los trabajadores precarizados**

Algunos enfoques cualitativos dan cuenta de las peculiares formas de existencia y sentido que adopta el trabajo en la trayectoria laboral de los trabajadores precarizados (Lindón, 2003). Eso comporta una dimensión subjetiva de la precariedad, tanto en la precarización económica como la social (Hirata y Preteceille, 2004), que tienen una consecuencia en las condiciones materiales con efectos psicológicos (Ranci, 2008), o incluso de un riesgo social, en las condiciones materiales de vida de las personas, que son acumulativas en el tiempo, incidiendo en las relaciones incluso familiares de las personas (Bayón, 2006). Por lo antes expuesto, ante la alienación del trabajador de una carrera laboral estable que le otorgue identidad, realización personal e integración social, se podría plantear la siguiente pregunta:

¿Es importante el espacio del trabajo en la conformación de subjetividades e identidades todavía? (...) Es probable que sobre la capacidad de dar sentido a las situaciones y la construcción de la voluntad de la acción colectiva influyan estructuras parciales de mundos de vida diversos de los actores. (...) más que buscar una respuesta a priori acerca de sí el espacio del trabajo es todavía importante en la conformación de las subjetividades e identidades, habría que investigarlo concretamente para las diferentes categorías de trabajadores. (...) las investigaciones concretas sobre el tema muestran que el trabajo sí puede ser importante en la conformación de cultura (De la Garza, 2001:20).

## **La temporalidad en la precarización y sus dimensiones**

Tomando los aspectos objetivos más visibles de la precarización, es la temporalidad uno de los más importantes, pero no el único. En general, los trabajos precarios, representan una proyección temporal limitada, donde la inestabilidad en el puesto de trabajo es elevada (Informe ESOPE, 2019), y eso comporta cuatro (4) grandes dimensiones prácticas:

- 1) Dimensión Temporal: La referida a la certidumbre de la duración del trabajo, al horizonte limitado de vigencia;
- 2) Dimensión Organizacional: Control del trabajador sobre su trabajo o participación en la organización, que es inexistente o limitada con respecto al resto;
- 3) Dimensión Económica: Remuneración insuficiente con respecto a trabajo iguales o similares mejor remunerados desde una perspectiva de igualdad;
- 4) Dimensión de Protección social: Referido al amparo normativo sobre el trabajador y las instituciones de protección social.

En este sentido, el docente contratado a tiempo determinado, resulta un trabajador precario en las cuatro (4) dimensiones que comporta la precariedad, ya que su relación laboral carece de estabilidad, poder de participación en la organización en la cual labora, insuficiencia salarial, y falta de protección social integral, en comparación con los docentes ordinarios.

Considero que la materialidad de las relaciones contractuales precarias en la esfera de las universidades, se expresa en el fenómeno de una cantidad significativa de profesores de educación superior, vinculados mediante contrato a tiempo temporal a las universidades, pero que permanecen prestando servicios docentes más allá del tiempo estipulado en las normas conforme al sentido excepcional y contingente que debería tener tal relación. La gestión “normal” ante una necesidad docente de carácter permanente y no contingente, sería que la misma fuese satisfecha por un profesor ordinario nombrado mediante concurso de oposición, según las leyes y estatutos. Por tanto, resulta “anormal”



que un profesor contratado a tiempo determinado sea quien supla esa necesidad de manera permanente en los hechos. En ese sentido, lo anormal se vuelve normal, y lo excepcional se transforma en la regla.

Ahora desde la mayéutica se podría preguntar: ¿ocurre ese mismo fenómeno en el resto de universidades? La información empírica en torno al tema indicaría que se trata de un fenómeno recurrente que no se agota en la realidad circunstancial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo en Venezuela, que es el espacio de investigación concreto del presente estudio, sino que resulta una situación común en otras universidades tanto nacionales como internacionales, con el problema crónico del déficit presupuestario, y las estrategias de la gestión para enfrentarlo, que puede implicar incluso ventajas puntuales para las estructuras de poder institucionales, de mantener una fuerza de trabajo precarizada sin estabilidad laboral, incluso para los manejos políticos internos.

Es común que las organizaciones apelen a la fuerza de trabajo temporal, que hace más dúctil el manejo del trabajo como mercancía o recurso. En algunos casos para atender exigencias coyunturales de los procesos o contingencias del personal permanente; y en otros como maniobra en fraude a la ley para abaratar los costos y eludir las responsabilidades que impone el contrato de trabajo permanente (Hernández, O .2020). En este último caso, incluso la administración pública recurre a tales prácticas en ambos sentidos a la contratación a tiempo determinado, tanto para atender demandas puntuales de servicios personales, como para maniobrar con las necesidades académicas con un presupuesto deficitario.

## **2.4 EL CONTRATO COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA SEGÚN LOS CLÁSICOS**

### **Evolución histórica del contrato**

El contrato una de las figuras señeras del derecho, ha sufrido como pocas los embates de las doctrinas que se crearon, a lo largo de la historia por regla general, como consecuencia de violencias revolucionarias. La figura del contrato tiene una larguísima historia. La evolución de la institución del contrato fue notable. (De Buen, 2009 p. 283)

Pese a que el derecho romano no haya conocido de una teoría general del contrato, existe, tanto en la época clásica como posclásica, la elaboración de conceptos fundamentales vinculados a la noción de contrato, tales como convenio, *synallagma*, declaración de voluntad (aunque, por cierto, sin los alcances que tiene hoy) y la misma denominación de contrato, donde pese a no haberse conocido ni elaborado una teoría sistemática sobre la institución, las discusiones y definiciones de los juristas y comentaristas son aún vigentes, encontrándose en ellas los antecedentes de la teoría general del contrato (Esborraz, 2008: 237–283; Guzmán Brito, 2006:73–134).

Con todo, estos conceptos carecieron totalmente de una sistematización. La doctrina es pacífica en afirmar que ni los clásicos ni los postclásicos intentaron construir un esquema lógico de denominaciones y conceptos como los que conocemos hoy, es por ello que cierta parte de la doctrina ha señalado que sería inútil recurrir al Derecho Romano en búsqueda de respuestas para dilucidar este concepto (Ossorio y Morales, 1965, p. 1072).

La verdad es que hay reconocidos autores que disienten de aquella postura, pues es en el derecho romano donde encontramos según ellos los antecedentes más antiguos y directos del contrato como institución. A pesar de que no sea discutida la ausencia de una teoría sistemática de esta institución (Esborraz, 2008, p. 240; Guzmán Brito, 2006, p. 119; López Santa María, 1985, p. 127), la aproximación a los comentarios de los juristas de la época de formación del sistema de derecho romano nos permite un acercamiento a las ideas que sirvieron de sustrato para la elaboración del derecho de Contratos moderno (Grosso, 2006, pp. 1–16). Esta conceptualización llegó gracias a una cita de Ulpiano conservada por los compiladores justinianos en D. 50, 16, 19: “Labeón define en el libro primero del pretor urbano que unas cosas (asuntos) se hacen, otras se gestionan, y otras se contratan”.

Ahora bien, Los Mazeaud sostienen que la primera figura vinculante aun no contractual, sería el *nexum* forma primitiva de la operación de préstamo. Girard invoca como primer antecedente la *sponsio*: juramento ante la divinidad, antecedente inmediato de la *stipulatio*, integrado con formas y palabras solemnes. Pero Girard afirma que el

*nexum* sí era considerado como contrato, el más antiguo de los reconocidos por el Derecho romano, anterior incluso a la fundación de Roma y contemporáneo a la *mancipatio*.

Los contratos reales sustituyen las formalidades y solemnidades por la entrega de la cosa que ya es resultado de un acuerdo de voluntades. De Buen explica que el consensualismo, cuyas primeras manifestaciones serían los contratos de venta, arrendamiento, sociedad y mandato constituyen la antítesis del antiguo contrato formal y según Eugene Petit, derivarían del derecho de gentes. En realidad, es un descubrimiento revolucionario ya que bastará que se produzca el acuerdo sobre el objeto y el precio para que surja la obligación, aplazada o condicionada por la misma voluntad de las partes que podrían elegir una forma especial u observar el sistema de arras. Girard califica a estos contratos como obligatorios sin necesidad de forma, perfeccionados por solo el acuerdo de voluntades, sinalagmáticos (perfectos e imperfectos) y todos de buena fe, correspondiendo su mayor desarrollo a la época del imperio.

La edad media poco aportó a la idea del contrato. En el Fuero Juzgo español las disposiciones relativas al contrato son escasas. Las Partidas de Alfonso, expresan la palabra “CONTRATO”. Hay una especie de teoría general del contrato con referencia a los problemas de capacidad y vicios del consentimiento, particularmente el error, que podía afectar a la cosa, a la persona o a la naturaleza de la cosa. Incluso la Ley 28, Tit XI, Parte V, sanciona la presencia de la violencia o del miedo como motivos de invalidación de la voluntad. Además, se regulan los contratos onerosos y los lucrativos.

Con posterioridad lo que en orden jurídico se había venido gestando a lo largo de muchos siglos: la figura del contrato, encontrará su manifestación fundamental, vinculada al principio utópico de la autonomía de la voluntad, en el Código Francés de 1804 que en homenaje al Primer Cónsul llevaría el nombre de “Código de Napoleón”. Este es un canto a la libertad y al derecho a la propiedad que declara que el contrato es ley entre las partes, aunque asome ya la primera limitación cuando surgen los conceptos de orden público y buenas costumbres.

(De Buen) El siglo XIX es un canto al contrato. La novísima recopilación de las leyes de España, publicada en 1805, en el reinado de Carlos IV, destina al contrato el Libro Décimo y en especial el Título Primero denominado “De los contratos y obligaciones en general” lo que establecería las bases de una teoría general de la institución.

La revolución industrial inglesa, tuvo efectos no solo en la industria sino también en la sociedad y en las ideas, el descubrimiento del vapor cambia las relaciones de producción, trayendo consigo la explotación de mujeres y niños, el pago de salario con documentos y no con dinero, las jornadas interminables, la mayor frecuencia de los accidentes de trabajo, en general un régimen de oprobio para una clase naciente sin conciencia aún de que se está gestando. A lo largo de esos años, la influencia del Código de Napoleón es notoria, sigue sus pasos Italia (1865)

Durante el siglo XIX el contrato va asumiendo un papel de mayor vigor, ya no se limitará a calificar los acuerdos creadores o transmisores de obligaciones y derechos de contenido económico, sino que también servirá para denominar al acto constitutivo del matrimonio y de las sociedades. Cuando empiezan a surgir los servicios públicos se hablará también de los contratos de suministro que no permiten a las partes la discusión de sus condiciones y en el nacimiento del Derecho del Trabajo, en los fines del siglo XIX, identificara al acto constitutivo de la relación y al pacto normativo de condiciones de trabajo celebrado entre empresas y sindicatos, como contratos.

El desarrollo del liberalismo económico también traerá consigo la reacción popular. Lo que Max y Engels denominaron socialismo utópico abre la puerta a la problemática social. El materialismo histórico da sentido científico a las nuevas ideas y proyecta el concepto de lucha de clases.

El movimiento obrero se agrupa alrededor de la figura de Karl Marx para celebrar el primer Congreso General en Londres y constituir, del 3 al 8 de septiembre de 1866 La

Primera Internacional denominada “Asociación Internacional de los Trabajadores” cuyos estatutos redactaría el propio Marx.

La segunda Internacional nace de un Congreso celebrado en París del 14 al 21 de julio de 1889: en el proyecto del orden del día se incluyeron algunos temas fundamentales de la lucha obrera, entre ellos la procuración de una legislación internacional del trabajo; la reglamentación legal de la jornada de trabajo, del trabajo nocturno y diurno; de los días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños, la vigilancia en los talleres de la grande y la pequeña industria y en la industria doméstica.

En el documento definitivo se estableció la jornada máxima de 8 horas; prohibición de trabajo a menores de 14 años, con reducción de la jornada de 14 a 18 años a seis horas; supresión del trabajo nocturno salvo en aquellas industrias de trabajo ininterrumpido; prohibición del trabajo de las mujeres en las actividades que pudieran afectar sus organismos, supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los menores de 18 años; reposo de 36 horas a la semana y otros más.

Se consideró (De Buen, 2009) que estas disposiciones fueron el fundamento de la intervención del Estado en las relaciones obrero patronales que anularían el mito de la autonomía de la voluntad como fundamento del supuesto contrato de trabajo ya que se iba a considerar indispensable que las condiciones mínimas fueren impuestas desde el poder público.

La figura del contrato asumió, en general, una importancia fundamental en el derecho del siglo XIX. Cualquier estipulación recibió la denominación de contrato de trabajo como una expresión del sentimiento liberal predominante.

Ahora bien, el contrato es una institución fundamental del derecho civil y una manifestación cultural inherente del ser humano en sociedad; y, como tal, responde a ciertas ideas insertas en un contexto histórico específico. Por ello, no es sorprendente que el concepto jurídico de contrato sea permeado por un sin número de razones externas o extrajurídicas, las que influyen y modifican su contenido.

Los fundamentos que justifican su obligatoriedad han incidido directamente en la evolución de la noción de contrato. Esto se explicaría debido a que el contrato es en principio y esencia un mecanismo ideado por el ser humano para crear obligaciones, que el ordenamiento jurídico reconoce, otorgando al acreedor un conjunto de mecanismos para velar por su cumplimiento. Así, el antecedente básico a partir del cual se estructura esta institución consiste en el fundamento que justifica su obligatoriedad, pues es en razón de ello que el ordenamiento otorga su protección.

### **La noción de contrato**

Desde el punto de vista antropológico, la contratación es una manifestación cultural inherente a la vida del ser humano en sociedad. Es por ello que el contrato, institución fundamental del derecho civil, responde a ciertas ideas insertas en un contexto histórico específico, lo que debe tenerse en cuenta al momento de fijar su contenido.

En efecto, una de las principales funciones que le asignamos al contrato hoy, es la de ser una herramienta para la organización y previsión de nuestro futuro. Pero en las sociedades incapaces de abstracción conceptual, los individuos no podían disociar el presente y el futuro, por lo que el contrato, más que un vínculo de interés principalmente económico, era una alianza total y mística; un cambio de estado, análogo al parentesco.

El contrato, como fenómeno económico, es concebido como el centro de la vida de los negocios y como una herramienta indispensable para el intercambio. Pero la aparente sencillez que envuelve a esta institución por su uso cotidiano en el tráfico económico, se diluye cuando nos aproximamos a ella desde un punto de vista exclusivamente técnico y jurídico.

Así, en la teoría del contrato existe una situación paradójica entre el fundamento del contrato y su conceptualización. En efecto, la doctrina y la jurisprudencia tanto del *common law* como del derecho continental, asumen un concepto de contrato ampliamente

aceptado; pero, pese a ello, los principales autores discuten y exponen una multiplicidad de aproximaciones, incluso a veces irreconciliables entre sí, en torno a las razones que explican su obligatoriedad, elemento central de esta institución.

Creemos que para fijar el contenido del concepto de contrato es fundamental partir desde su noción más esencial, esto es, como mecanismo creador de obligaciones. Así, iniciaremos nuestro análisis entendiendo que el contrato es una fuente de obligaciones y, por ello es relevante responder a la interrogante de por qué éstos obligan. Estas respuestas han variado y dependido también de contextos históricos específicos. Creemos que su análisis nos permitirá aproximarnos a los diversos enfoques que ha asumido la institución del contrato.

A continuación, se expondrá brevemente el desarrollo histórico del fundamento de la obligatoriedad del contrato, para luego vincularlo con la noción del contenido del contrato.

### **Fundamento de la obligatoriedad del contrato**

El contrato es un mecanismo ideado por el ser humano para crear obligaciones. Por ello, se considera que la evolución de los fundamentos que justifican su obligatoriedad es tan relevante, pues si estos cambian, también lo hace la institución del contrato.

Tres aproximaciones condensan las posturas de varios autores sobre los fundamentos de la obligatoriedad del contrato. La primera de ellas, que podemos llamar “aristotélica”, asume que la equivalencia objetiva de las prestaciones es constitutiva de la relación contractual. La segunda la justificación “liberal”, que toma como base la voluntad de los individuos para justificar el vínculo obligatorio. Finalmente, la tercera de las justificaciones teleológicas que ve al contrato como un medio para la realización de un bien individual o social, como sería, por ejemplo, el bienestar de las partes o la eficiencia económica.

## **A. El fundamento basado en la justicia sustantiva o aristotélica**

La justicia, entendida en términos sustantivos, fue el primer principio acuñado para explicar el vínculo obligatorio que supone el contrato. Aristóteles justificó la obligatoriedad del contrato sobre la base de lo que él denominó “justicia correctiva”, que tenía lugar en los tratos mutuos entre individuos. Sostuvo que la justicia sustantiva exigía una equivalencia objetiva de los bienes intercambiados, de modo que lo justo implicaba la igualdad aritmética de lo intercambiado.

Así, el contrato obligaba porque era justo, lo que significaba la equivalencia, determinada mediante el valor de los bienes intercambiados. La tradición aristotélica justificó la obligatoriedad de los contratos sobre la idea de justicia sustantiva; de modo que, tras una interacción entre individuos, ambos debían quedar en igual posición que aquella que tenían antes de dicha interacción.

Con todo, se puede afirmar que la noción del contrato basada en la justicia sustantiva también es concebible en el derecho romano. Si bien en el derecho romano no se encuentran discusiones en torno a la fundamentación de la obligatoriedad del contrato, la reciprocidad de las obligaciones, entendida en términos objetivos, es un elemento integrante de la noción de contrato propuesto en aquella época.

Labeón (siglo I a.C.) elaboró por primera vez una categoría general de contrato, en la cual incluía todos los negocios fundados en la buena fe (típicos o atípicos), obligan recíprocamente a las partes en términos objetivos. Así, en las figuras convencionales generadoras de obligaciones recíprocas los efectos a cargo de las partes se justificaban recíprocamente, y por lo tanto constituían en sí una concretización de la buena fe, materializada como elemento constitutivo de los mismos y como justificación de su tutela jurídica. Se trata de una bilateralidad objetiva del efecto obligatorio, o sea sobre el nexo sinalagmático entre las diversas obligaciones. Así, en esta concepción del contrato, las obligaciones correlativas no tienen su fundamento en el consentimiento, sino en la estructura objetiva de la relación.



Tomás de Aquino, en el siglo XIII, retomó la noción de justicia sustantiva para justificar la obligatoriedad del contrato bajo la influencia de la teología y filosofía cristiana. Describió, a propósito del fraude en las compraventas, que el contrato debía establecerse con base igualdad del objeto, siendo la medida de las cosas útiles al hombre indicada por el precio, para lo cual se inventó la moneda. Así, si el precio excedía el valor del objeto, se sobrepasaba la igualdad propia de la justicia.

Durante el siglo XVI, Tomás de Mercado marcó un punto intermedio dentro de esta concepción, ya que sostuvo que “el contrato para ser justo, pide igualdad, no en las personas que contratan (que esas pueden, y suelen ser muy diferentes) sino en las cosas que se contratan. Y éstas no en la naturaleza: sino solamente en el valor y estima”. Su idea del dinero, aun cuando reconoce explícitamente su naturaleza convencional, mantiene pretensiones de una justicia sustantiva. El valor de la cosa está mediado por una serie de propiedades de carácter material, intrínseco, y es esta equivalencia la que permite la adherencia de la voluntad.

Estos autores marcan una corriente de pensamiento cuyo elemento central era un supuesto valor objetivo de las cosas intercambiadas, que, si bien es mermado con el transcurso del tiempo, nunca fue superado del todo.

Asimismo, es relevante tomar en cuenta la evolución histórica en torno a la idea del precio justo en los contratos. Al respecto, De Mercado hace alusiones a elementos propios del mercado para poder determinar el precio.

Esto fue desarrollado por Adam Smith, quien sostuvo que “el precio de mercado bajará más o menos con respecto al precio natural, según que la abundancia o la escasez del género incremente más o menos la competencia entre los vendedores, o según que éstos se muestren más o menos propensos a desprenderse inmediatamente de la mercancía”. Para este autor, el precio de mercado debe tender al precio natural al que se hace referencia, el cual se asocia a las condiciones de un mercado libre y sin monopolios. Adam Smith está inserto en la tradición de pensamiento liberal, en virtud de su pensamiento empieza a

tomar importancia la voluntad como fundamento del contrato. El precio deja de ser una muestra del valor de la cosa, pasando a ser el reflejo de la necesidad de la contraparte, siendo la aceptación de éste, lo que fundaría la obligatoriedad del contrato.

## **B. El Fundamento Liberal basado en la Autonomía de la Voluntad**

Una segunda tradición intelectual justificó en el principio de la **autonomía de la voluntad** la obligatoriedad del contrato, desestimando que el valor de las cosas sea intrínseco. Los primeros antecedentes del contrato como fruto de la voluntad, los encontramos en el derecho romano. En efecto, paralelamente a las corrientes apegadas a la tipicidad, se desarrolló una vertiente consensualista resaltando el elemento subjetivo de la **voluntad**, (que no debe confundirse con el elemento subjetivo de las partes contratantes que hace referencia a las personas naturales o jurídicas) como factor común de la institución contractual. Esta corriente definió el contrato como un convenio, esto es, un “acuerdo obligante” y no un “acto obligante”, como era planteado por Labeón.

En este sentido, llegó a nosotros por intermediación de Ulpiano, la opinión de Sexto Pedio (S. I y II), la que habría sido: “no hay ningún contrato que produzca (por su naturaleza) obligaciones, que no contengan en sí una convención, es decir, un acuerdo”. Posteriormente tanto Gayo (siglo II d.C.) como Ulpiano (siglo III d.C.) tomarían como base esta formulación para plantear sus opiniones.

Pero sería Teófilo (s. VI d.C.), quien participó en la Codificación de Justiniano, el comentarista que realizó una interpretación sintetizadora de todo el material conservado de la institución del contrato. Así, en su Paráfrasis a las Instituciones de Justiniano, definió contrato como “...*el acuerdo y el consentimiento de dos o más sobre la misma cosa (sobre el mismo conjunto de intereses), dirigido a crear una obligación, y a quedar el uno obligado hacia el otro*”. Con todo, ninguno de los comentaristas asentó a partir del consentimiento su postura sobre el contrato, es decir, el consentimiento en la época de formación del sistema de derecho romano nunca fue el único elemento caracterizador de la institución.

Concluyendo esta segunda postura y resaltando desde siempre su importancia ya que es la recogida por la mayoría de los ordenamientos jurídicos, sin ahondar en los fundamentos filosóficos e históricos subyacentes, la doctrina indica que habría sido H. Doneau el artífice de la primera formulación de una categoría de contrato basada en el consentimiento o acuerdo de voluntades. Esta formulación fue la que terminó por prevalecer en el sistema contractual de las grandes revoluciones, al ser plasmada en el Código Civil francés, de la mano de Jean Domat y Robert Joseph Pothier, quienes sistematizaron y tradujeron a reglas jurídicas, ideas filosóficas y morales de sus antecesores, poniendo el acento en la autonomía de la voluntad.

Así, hoy se afirma sin dudas que la más influyente concepción de contrato ha sido aquella que lo sustenta en el dogma de la autonomía de la voluntad. Ambas partes y los terceros deben respetar esa autonomía de la voluntad. El querer o intención de las partes domina la formación, génesis o nacimiento del contrato y también sus efectos o consecuencias. Una consecuencia de que ese consentimiento no sea libre, ni espontáneo y/o que haya sido arrancado por dolo, error o violencia, (que son los tres vicios del consentimiento), es la nulidad del contrato. La jurisprudencia patria está al día con las sentencias sobre los elementos existenciales del contrato, consentimiento, objeto y causa; para muestra se señala una sentencia N°82 del 30 de julio del 2020 de la Sala de Casación Civil, referida al elemento del consentimiento y a dos de sus vicios: el dolo para obtener el consentimiento y error en el consentimiento, respecto al error determinó "...que el error en la voluntad de las obligaciones es una discrepancia entre el concepto y la realidad "... que consiste en tener por cierto lo que no es" y como vicio de la voluntad se define como "la equivocación que lleva a un individuo a celebrar un negocio que de haber tenido conocimiento exacto de la realidad no habría realizado" y respecto al dolo dijo "... es importante destacar, que la doctrina imperante ha señalado que el elemento fundamental del dolo es el ánimo de engañar , la intención de engañar -*animus decipiendi*, con la intención de obtener el consentimiento de la otra parte contratante. Esta concepción moderna del contrato, entiende que la autonomía de la voluntad es el fundamento de la obligatoriedad del contrato respecto de las partes.

Las teorías fundadas en la autonomía ven al derecho contractual como una institución legal que reconoce y respeta el poder de los individuos para producir cambios en sus relaciones interpersonales, bajo ciertos límites. En definitiva, el fundamento obligatorio del contrato radicaría en el dogma de la voluntad, con énfasis en la idea de confianza que se genera en la contraparte, de que se cumplirán las promesas establecidas de manera libre y voluntaria.

Valgan estas líneas para el desarrollo del primer elemento existencial del contrato de trabajo el Consentimiento en el punto 2.5.

El dogma de la voluntad asume como presupuesto la idea de la sustancial igualdad de las partes contratantes. En este contexto, el contrato se presenta como el mejor medio de arreglo de los intereses privados, porque es una obra común de los contratantes que se encuentran en igual situación y en un mismo plano económico, siendo un arreglo “entre iguales”.

Con todo, la autonomía de la voluntad como fundamento del vínculo obligatorio no ha estado exenta de críticas, ligadas principalmente a la intervención legislativa en el contenido del contrato. No es la panacea. Por ello la 3º tendencia que debería ser la adecuada a la concepción actual se corresponde con la época más no con la legislación civilista contractual, fuente principal del contrato.

### **C. Justificaciones Teleológicas Modernas: El Contrato como Mecanismo para la Realización de Bienestar**

Existen fundamentos a la obligatoriedad del contrato que buscan entender y justificar esta institución como un medio para la satisfacción del bienestar individual o social. Dentro de ellas, encontramos una postura que retoma las ideas de Aristóteles y Tomás de Aquino, para establecer que el fundamento de la obligatoriedad de los contratos se explica en base a dos virtudes que se determinan según sea el objetivo que ha tenido la celebración del contrato: la liberalidad y la justicia conmutativa (o correctiva).

Una corriente de esta teoría indica que el contrato es una herramienta que permite promover e incentivar la cooperación mutua entre los individuos, lo que es deseable en términos de eficiencia; así la obligatoriedad del contrato estimula el intercambio y la cooperación entre los individuos. Por tanto, el contrato debe ser obligatorio para incentivar la cooperación entre las partes, disminuyendo los factores de riesgo e incertidumbre que se establecen al negociar.

Además de la cooperación entre los individuos, la obligatoriedad de los contratos se justifica en base a la eficiencia, siendo el primer propósito del derecho de los contratos el de permitir que los individuos conviertan los juegos de soluciones ineficientes en juegos de soluciones eficientes.

Según la teoría económica del Derecho, los contratos valen porque son una herramienta de maximización de la utilidad social, manifestando como propósitos del derecho de contratos el "obtener el compromiso óptimo de cumplir" y "la minimización de los costos de transacción de la negociación contractual mediante la provisión de términos de omisión eficientes", no siendo necesario el cumplimiento absoluto de todos los contratos, sino que respaldándolo en caso de que aumente la utilidad social.

### **La Teoría Francesa del Acto jurídico**

El maestro Del Buen, en su obra con ocasión al homenaje que se le rindió a los maestros Efrén Córdova y su persona en el Congreso de Derecho del trabajo en 2009, en el capítulo VII: "El contrato de Trabajo: Un nombre controvertido" condensa de manera espléndida aspectos teóricos que le dan cuerpo a este punto del trabajo, incorporando los pasajes que interesan a esta investigación.

### **Teoría Francesa del Acto Jurídico como justificación**

El contrato social de Rousseau fue determinante para la conformación del Estado, impactando en todas las instancias, obligando a la doctrina (De Buen, 2009)

particularmente a la francesa, a integrar una teoría de los actos jurídicos en la que el juego de la voluntad determinaría, principalmente, sus efectos.

Todo acontecimiento de la naturaleza que produjera efectos jurídicos o cualquier acto de voluntad pero que no estuviere dirigido a los efectos jurídicos de la conducta sino a los materiales o de hecho, fue calificado de hecho jurídico. En cambio, cuando la manifestación de la voluntad se pudiese dirigir a lograr los efectos jurídicos estableciendo la coincidencia esencial entre la voluntad y los efectos, el resultado sería un acto jurídico.

Bonnecase trae la siguiente definición doctrinaria de acto jurídico “una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica, en contra o a favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y genera o, por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica” (“introduction a l’ étude du droit”, 3ª ed, París, 1939, p. 175) y de acuerdo también a su tesis , el contrato “representa el tipo más caracterizado del acto jurídico”

Colin y Capitant definen los actos jurídicos afirmando que son “los actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de engendrar, modificar o extinguir derechos”.

La teoría del acto jurídico va acompañada de una serie de conceptos fundamentales que atienden, sobre todo a la manera en que la voluntad puede expresarse. Se habla de los elementos esenciales del acto jurídico: voluntad o consentimiento en los actos unilaterales, bilaterales o multilaterales; objeto posible y en ciertos casos la solemnidad. Los presupuestos de validez serían la capacidad, el libre albedrío quiere decir una voluntad exenta de vicios y la licitud en el objeto, motivo o fin del acto y la forma. Finalmente, los requisitos de eficacia estarían representados por las condiciones y plazos suspensivos o resolutorios.

Si no hay voluntad en los actos unilaterales o consentimiento en los bilaterales, el acto no llega a nacer. En la misma medida será inexistente si el objeto previsto es imposible jurídica y físicamente.

La licitud expresa la adecuación del acto realizado a las disposiciones legales que lo regulan tratándose de actos que deberían asumir formas y contenidos que fija la ley.

La forma alude a la manera de expresar el consentimiento que la ley fija, en ciertos casos, de tal manera que no observarla provoca la nulidad del acto.

El acto puede surtir efectos de inmediato o a partir de determinado plazo que también se puede pactar para determinar la duración (por ejemplo, un contrato por tiempo determinado) pero también es válido que se establezca que si ocurre un determinado acontecimiento, el acto se extinga (condición resolutoria) o que, por el contrario, surta efectos si se produce un acontecimiento futuro e incierto (condición suspensiva).

Para De Buen la doctrina francesa, importante en sus propósitos, quedó sin embargo corta en sus resultados.

### **Caracteres del Contrato de Trabajo según el maestro Messineo**

Una vez que he señalado la teoría de los actos jurídicos, es necesario completar la esencia del contrato, en el caso que me ocupa del “Contrato de Trabajo” y esto lo hago a través de las características, que en la práctica están diseminadas en el articulado patrio. El contrato de trabajo presenta según el autor clásico Messineo una serie de características que lo distinguen de cualquier otro contrato. (Cadavid y Useche,2021)

**Bilateral o Sinalagmático:** Cuando se obligan recíprocamente, cada una de las partes estipula y promete, el contrato sinalagmático es aquél en virtud del cual cada una de las partes resulta al mismo tiempo acreedora y deudora. El patrono se obliga principalmente a pagar la remuneración, las cantidades dinerarias y a ofrecer un ambiente de trabajo seguro e higiénico, y el trabajador se obliga en primer lugar a realizar el esfuerzo físico o intelectual, a su vez, el patrono tiene derecho a recibir las unidades de producción, el esfuerzo del trabajador manual o intelectual, mientras el trabajador tiene derecho a recibir su sueldo, las cantidades dinerarias y a que se le brinde un ambiente de trabajo seguro y

cónsono con los requerimientos de la seguridad laboral. Si una de las partes no cumple con su obligación puede la otra exigir el cumplimiento.

**Oneroso:** El contrato es a título oneroso cuando cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente, tiene un objeto que es interesado o pecuniario para cada uno de ellos.

**Conmutativo:** Es que la ventaja de ambas partes es cierta desde el principio en virtud del contrato

**Intuito Personae:** Es personal para la persona del trabajador, la actividad laboral no se puede traspasar, ceder o negociar de manera alguna ni se transmite por herencia, el esfuerzo lo realiza el propio trabajador. La muerte del trabajador es una forma de terminación del contrato de trabajo, pero no así la muerte del patrono, porque aquí lo que ocurre si se dan los demás supuestos del art. 66 LOTTT es la sustitución de patrono, por lo que se deduce que respecto al empleador no *es intuito personae*.

**Consensual:** Se perfecciona con el solo consentimiento que puede manifestarse de cualquier manera, sea por escrito, sea por la palabra, sea por acciones. No requiere de otras formalidades, puede probarse en juicio por documento público o privado, por los testigos en los casos en que la ley no declara inadmisibles esta prueba, por presunciones, por confesión de las partes y por el juramento. Si se ha otorgado un documento no es para formar el contrato, porque este es válido por el solo consentimiento de las partes, es únicamente con el fin de tener una prueba más segura que las mencionadas. De allí que en la Legislación laboral venezolana art. 58 LOTTT cuando en relación a la forma establece "...se hará preferiblemente por escrito..." Intuimos que puede ser tácito y se perfecciona solo consensu.

**Tracto Sucesivo:** Llamado también de Ejecución Sucesiva, la obligación para cada una de las partes va surgiendo con el transcurso del tiempo. Día por día, a diferencia de los



contratos de ejecución instantánea en donde el objeto se desarrolla en un solo acto, como por ejemplo en el contrato de compraventa.

**Subordinado:** Es el elemento que caracteriza al Contrato de Trabajo, puesto que el concepto de trabajador tiene como característica la subordinación que le debe al patrono, la obediencia legítima, el acatamiento y el respeto a las órdenes impartidas por el patrono.

**Lícito:** La actividad contratada debe estar conforme al orden público y a las buenas costumbres.

## **2.5 Elementos Existenciales Del Contrato De Trabajo Según La Doctrina**

### **El Contrato De Trabajo**

El contrato de trabajo siempre ha sido importante, en cualquier legislación en las leyes laborales que antecedieron a los años 1990. 1997 y ahora en la reciente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo adelante LOTTT (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 del 7 de mayo del 2012).

Sin embargo debe destacarse que no aparece de manera expresa como fuente de derecho del trabajo en el art. 16 de la ley en comentario, pero es innegable que este instrumento legal es vinculante para las partes, es el blindaje jurídico de la relación de trabajo, que le va a permitir al trabajador en un primer plano proteger el más básico de sus derechos sociales, el derecho al trabajo, al empleo, considerado el trabajo como un hecho social que le permite mantenerse y sostener a su familia, el contrato de trabajo es su marco de protección; por ello el trabajador que haya suscrito un contrato de trabajo con su empleador tiene la inmediatez de la prueba de esa relación de trabajo.

En su forma tradicional el contrato nace del Derecho Privado, específicamente del Derecho Civil. El Código Civil Venezolano en su artículo 1.133 define al contrato civil así: “Artículo 1.133. El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico”.

Sanojo Luis, en su obra Instituciones de Derecho Civil Venezolano, Tomo III año 1873, el maestro Sojo tiene esta antigua definición que cuenta con casi un siglo y medio, que aún se mantiene tal cual en el antes mencionado art. 1133, el señala entre otras cosas que: “La convención es el acuerdo de dos voluntades para poder producir un efecto jurídico, este efecto jurídico puede ser la creación de una o de muchas obligaciones o la extinción o modificación de una obligación preexistente”.

La **LOTTT** establece expresamente el concepto del Contrato de Trabajo:

**Artículo 55**

El contrato de trabajo es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de esta ley. (Subrayado propio)

Planiol y Ripert del Derecho Francés: “Es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario”.

Rafael Mujica Rodríguez: “Negocio jurídico existente entre un patrono y un trabajador, dirigido y condicionado por el Estado, mediante el cual el trabajador cumple una prestación de servicios subordinada y el patrono paga un precio como retribución”.

Siguiendo con las definiciones Deveali, citado por Saturno Troccoli (2009:123) sostiene: “Es contrato de trabajo en sentido genérico, aquél en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar personalmente una obra, o a prestar un servicio por cuenta de otro, mediante una remuneración” mencionando expresamente los elementos de la relación de trabajo a saber: prestación de servicio, dependencia o subordinación y contraprestación, salario o remuneración. Elementos que serán abordados de seguidas.

## Elementos Existenciales del Contrato de Trabajo

La jurisprudencia en su fallo del año 2001 incluyó un cuarto elemento que se le adiciona a los tres elementos que por mucho tiempo se consideraron determinantes, 1° por cuenta propia, 2° la subordinación, 3° la remuneración y 4° la ajenidad. Una discusión bastante interesante se ha tornado relacionada con este 4to elemento, antes incluido en la definición del trabajador del art 39 de la derogada LOT del 12 de diciembre de 1990, y que fuese destacado por la Jurisprudencia de la SCS-TSJ a partir de su sentencia N° 124 de 17 de junio de 2001, pero que actualmente no está incluido en la definición. Algunos doctrinarios han sido abordados respecto a estos elementos.

(Alfonzo-Guzmán 2008:75) El contrato de trabajo como todos los contratos del derecho común requiere para su existencia de *consentimiento, objeto y causa*. Los llamados elementos del contrato en los que la jurisprudencia administrativa y judicial ha cifrado la existencia de este tipo de vinculación (*prestación personal de servicio, subordinación y salario*), son, tan sólo *el objeto y la causa* del contrato de trabajo. Por ello que el consentimiento de las partes se deduce de la Autonomía de la Voluntad manifestada libremente por ambos contrayentes, aunque en caso de ser viciado operan los vicios del consentimiento tales como el dolo, la violencia (física o psicológica) y el error (de hecho, o de derecho).

Siguiendo a Alfonso Guzmán, la prestación de servicios subordinada es el objeto de la obligación del trabajador y, a su vez, la causa del pago del salario. Este es, de su parte, el objeto de la obligación del patrono y la causa de la del trabajador. La subordinación o dependencia se presenta como una de las características propias del servicio personal, o sea del objeto de la obligación del trabajador.

LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO según Franco (1999:46) “no es más que la labor que ejecuta el trabajador en beneficio de un patrono y por ello hay la presunción de existir un contrato individual de trabajo...”, es decir la prestación del servicio por cuenta ajena, por parte del trabajador es personal, ya que presta sus servicios a cuenta de otro (ajena), esa

presunción legal supone una relación de trabajo, que admite prueba en contrario, cuya carga es del empleador, al respecto Carballo Mena (2001:118) comenta “la prestación de servicios personales por cuenta de otro(empleador o patrono), implica que el trabajador pone a disposición de aquel su fuerza de trabajo, a los fines de integrarla -bajo la modalidad que el empleador considere conveniente- con los demás factores de la producción, con el objeto de producir bienes o prestar servicios.

LA SUBORDINACIÓN Según Barassi citado por Rodríguez y otras (2009:231) “...es entendida, como una obligación del trabajador de sujeción al poder directivo del empleador, y éste a su vez, ejerce ese poder directivo e imparte órdenes, en virtud de la facultad de organizar y dirigir la empresa; fiscalizando el cumplimiento de las órdenes, tomando medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las mismas.” Lo que a su vez es ratificado por Hernández Álvarez (2002:156) al señalar que---“la esencia-de la subordinación- se manifiesta fundamentalmente en la obligación de acatar el poder de organización cuyo titular es el patrono, en ese sentido, se debe decir que la actividad del trabajador está contractualmente integrada a las instrucciones del empleador, es decir su autonomía como sujeto se encuentra limitada por las directrices y control que puede ejercer el empleador, mientras este a sus órdenes.

## EL SALARIO

En cuanto al SALARIO el artículo 1 del convenio 95 de la OIT establece:

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por su parte, Alfonso Guzmán (2008:174) asegura que es la remuneración en dinero o parcialmente en dinero y en especie que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor ordinaria convenida, cuando la ejecuta efectivamente y en las ocasiones en

que, por disposición de la ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar.

De manera literal la LOTTT ordena en el art. 54: “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta ley”.

**EL CONSENTIMIENTO** Ya desarrollado en el punto que antecede: Fundamento liberal.

## **EL OBJETO**

El **objeto del contrato de trabajo** apunta a la propia persona física del trabajador, es una aseveración perturbadora si se le contrasta con los principios rectores del Derecho de los contratos. Lo cierto es que todas las tesis comentadas a propósito de la tipificación del vínculo jurídico entre patrono y trabajador, todas incluyendo al contrato de trabajo dejan traslucir irremediabilmente rastros del arrendamiento de personas sometidas a servidumbre, en desmedro de la dignidad del prestador de servicio; cualquiera sea el tipo contractual seleccionado, la relación jurídica que de él surja supone que una persona física preste voluntariamente sus servicios bajo el poder de mando, supervisión y disciplina de otra .

La ejecución del contrato compromete de modo insuperable, la integridad física, psíquica y moral del prestador de servicio. Frente a tal premisa lógica resulta que no pueden quedar librados a la autonomía de la voluntad los términos de interdependencia entre patrono y trabajador tal como impera en el derecho de los contratos. Por el contrario, se impondrá limitar severamente la aludida autonomía de la voluntad hasta el grado de garantizar que la integridad del trabajador no resulte lesionada con ocasión del vínculo laboral.

Esta mención, según Carballo Mena consiguen su freno en la acción sindical y la intervención del Estado mediante la progresiva sanción de normas revestidas de orden público, que, articuladas en torno al principio protectorio, impulsaron a la postre la emergencia del derecho del trabajo como disciplina autónoma (Borrajo, p 39). Integrada a partir de principios rectores y fuentes propias, destinada básicamente a salvar la integridad del trabajador y propender a su igualdad material.

Al margen de la intensa y amplia injerencia sobre sus contenidos, la noción de contrato de trabajo exige un **objeto lícito**, que no puede admitirse sea el propio cuerpo del trabajador:

“El hombre tiene una dignidad. Lograr tal dignidad es la misión especial del derecho del trabajo. Su función consiste en evitar que el hombre sea tratado igual que las cosas” (Sinzheimer, p.73) (Carballo Mena, p 19) de tal modo que el objeto del contrato de trabajo no es otro que el propio cuerpo del trabajador (Supiot, p. 74 y Caldera, p. 238).

Al lado del carácter protagónico, más no exclusivo del contrato como fuente de la relación laboral, se admite en la actualidad, sin mayores resistencias, que el dato más trascendente lo constituye la prestación efectiva de servicios más que el mero acuerdo de voluntades, tal como se desgaja del propio objeto del derecho del trabajo, esto es, tutelar la integridad del trabajador, en virtud del principio de primacía de la realidad previsto en los artículos 89.1 CRBV, 18.3 DLOTTT, 2 LOPT Y 9. C RLOT.

## **LA CAUSA**

Se entiende jurídicamente por **causa** la finalidad que buscan las partes, lo que se pretende, el fin que se persigue, y tiene que ser lícita.

La remuneración que percibe el trabajador por la venta de su fuerza de trabajo, jurídicamente hablando, **es la causa** por la cual se obliga a prestar servicio personal bajo subordinación y por cuenta ajena; si esta función económica social del trabajo se pierde, el contrato sería nulo, por no tener causa. En este sentido, los niveles de pauperización de las condiciones laborales del trabajo asalariado en Venezuela, son históricamente inéditos en

el mercado laboral venezolano. La hiperinflación que se ha desarrollado por un tiempo prolongado, ha rezagado los salarios a un punto donde el trabajo asalariado en sí mismo deja de ser atractivo como medio para procurar la subsistencia, en comparación con el trabajo autónomo, liberal, de intermediación financiera o comercial, donde aprovechando nichos económicos dentro del contexto de la crisis general, se puede fijar libremente la remuneración o ingresos según las oportunidades que ofrezca el mercado, y emparejarlos con la inflación.

### **LA REMUNERACIÓN: EL SALARIO**

Especial interés ocasiona el salario, además de lo tratado en el Sendero I, se debe tomar muy en cuenta al salario como requisito existencial doctrinario. Se vio esta temática con las anotaciones mencionadas antes de los autores Alvarado y Bencomo, respetando su autoría, en virtud de que tratan específicamente el Salario del Docente Universitario (Alvarado y Bencomo, 2019:214) Revista Gaceta Laboral, Vol 25, No. 3. 2019, p. 214)

Según estos autores la retribución del trabajo resulta esencial para definirlo y diferenciarlo del trabajo voluntario o por motivos altruistas, religiosos o morales. La remuneración como contraprestación al servicio personal prestado bajo subordinación y por cuenta ajena, define al trabajo dependiente o subordinado, que es el tipo de trabajo tutelado por el derecho del trabajo.

Según su relato, a finales del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, la distinción entre el “trabajo productivo”, que era el realizado dentro de la fábrica, y el valorado económicamente, y el “trabajo reproductivo”, que era el realizado en el hogar, sin valor de intercambio, se hizo tajante. El arquetipo dejó de ser el típico trabajo artesanal que era realizado en talleres amparados por gremios, o en el propio hogar del trabajador con la participación de la familia, donde se confundía lo productivo con lo reproductivo; ahora el arquetipo era el trabajo subordinado, ajenizado, a cambio de un salario, realizado en la fábrica (Del Percio, 2006).

Desde una perspectiva socio jurídica, en esa etapa la libertad del hombre en el trabajo se traduce en la mera posibilidad de manifestar su voluntad para obligarse mediante contrato a prestar servicios personales cediendo el trabajador parte de su libertad natural al patrono, a cambio de un salario. Entonces en la modernidad surge la centralidad del trabajo asalariado como el eje constructor de la sociedad, siendo el eje del progreso como factor de producción y fuente de toda riqueza, ya que trabajo: “Hoy designa una actividad que se ejerce: 1) por cuenta de terceros; 2) a cambio de un salario; 3) según formas y horarios fijados por el que paga; 4) orientada a fines que no ha elegido por sí misma. El obrero agrícola ejecuta un trabajo; el minero que cultiva sus puerros en el patio de su casa ejerce una actividad libre” (Gorz, 1982:9).

Sin embargo, la actividad libre que realiza el trabajador en su tiempo reproductivo, es la que le permite realizar luego su actividad lucrativa, que constituye “cualquier actividad humana orientada a la búsqueda de ingresos y de la procuración de la existencia” (De la Garza y Pries, 2007:2). Pero sociológicamente el trabajo no se limita a ello, a la procura de ingresos monetarios, porque cumple en la sociedad un triple papel: en primer lugar como mecanismo de satisfacción de necesidades; en segundo lugar como mecanismo socializante y socializador que otorga identidad; y en tercer lugar como un mecanismo de realización personal.

## **LA AJENIDAD**

### **La ajenidad elemento ¿clave o no?**

Con el fin de que cualquier investigación debe buscar puntos conflictivos que generen discusión y llevar al lector a conocer esos aspectos traje a colación el punto de la ajenidad. Una discusión bastante interesante se ha tornado acerca de este elemento, antes incluido en la definición del trabajador del art 39 de la derogada LOT del 12 de diciembre de 1990, y que fuese destacado por la Jurisprudencia de la SCS-TSJ a partir de su sentencia N° 124



de 17 de junio de 2001, este importante elemento en nuestra nueva LOTTT fue desechado por razones ideológicas no tanto jurídicas, que obedecieron más a la nueva visión “socialista” del gobierno venezolano.

**Se podría definir la ajenidad:** La circunstancia de que el prestador de servicio personal no ostenta la titularidad del medio de producción, razón por la cual bajo el modelo capitalista, se encuentra extrañado de las relaciones relativas a la combinación de los factores de producción, de los riesgos que esta actividad entraña, y de los réditos o frutos que se generen. (Rivas, 1999: 45-52)

Eso implica una apropiación originaria del patrono de los frutos del trabajo del trabajador, a cambio de ser deudor de un salario, y asunción de los riesgos del proceso productivo que está bajo su dirección.

En Venezuela la jurisprudencia comenzó a asumir la ajenidad como elemento central para la determinación de la relación de trabajo en el 2001; anteriormente se había considerado solamente los tres elementos tradicionales para la determinación de la relación de trabajo: prestación de servicio personal, subordinación y remuneración (Carballo, 2016).

Este cuestionamiento a la subordinación como elemento central determinante de la relación de trabajo, que establecía que el poder de dirección del patrono derivada de la ordenación de los factores de producción, y de la propia voluntad del trabajador de someterse a los mismos, lo que indicaba que no participar en los frutos y riesgos de dicho proceso, resultaba lo determinante para el contrato de trabajo, lo que tuvo una reacción ideológica por parte del régimen que se autodenomina socialista, cuando fue promulgado el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que suprimió el elemento ajenidad de la definición de trabajador del artículo 35, en razón de que el trabajo es un proceso social fundamental para alcanzar los fines fundamentales del Estado, superando las formas de explotación capitalistas, por lo cual, la ajenidad, sería un elemento a superar.

Sin embargo, en la doctrina, y especialmente en la jurisprudencia desde 2002, con en el llamado test de laboralidad, la ajenidad se mantiene vigente, asumiéndola como un elemento que sirve como auxiliar del elemento central subordinación, para categorizar indicadores que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo en zonas grises o ambiguas, donde solo la confluencia de diversos elementos y su respectiva ponderación conjunta, puede ayudar a determinarla.

Carballo Mena como ya se indicó, considera que la legislación sustantiva laboral planteó una tendencia a la **administrativización** o publicitación de la relación de trabajo, subordinándola teleológicamente a la consecución del bien común, en vez de simple intercambio de fuerza trabajo por retribución.

*\*La supresión de la ajenidad como presupuesto de la definición de trabajador pareciera cuestionar, prima facie, los poderes patronales fundados en la titularidad de los medios de producción y, con base a ello, la apropiación de sus réditos o frutos. Una manifestación concreta de ello la configura la supresión de titularidad patronal de las invenciones o mejoras obtenidas por trabajadores contratados a tales fines o cuando las facilidades empresariales hubiesen resultado determinantes (artículos 80-82 LOT) para, en su lugar, atribuir dicha titularidad, en el ámbito del sector privado de la economía, al trabajador que produjo la invención, innovación o mejora, o considerarlas del dominio público cuando se engendren en la esfera del sector público o hayan sido financiadas a través de fondos públicos, sin desmedro de los derechos morales de su autor (artículos 320 y siguientes DLOTTT).* Cabría preguntarnos qué tratamiento se le puede dar entonces a los productos telemáticos que recientemente se están creando por los profesores de la TIC en FaCES para capacitar al cuerpo docente en la nueva enseñanza virtual en el giro que ha tomado nuestra Facultad de la presencialidad a la virtualidad obligados por la pandemia pero que también obedece a la tendencia mundial de la globalización del siglo XXI .

*\*La empresa, que aparece como especie del género entidad de trabajo, es concebida como la “unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia (artículo 45.a DLOTTT); suprimiéndose la referencia a los fines de lucro que contenía el artículo 16 LOT. En este caso parece obvio que, si el proceso social de trabajo sirve a la satisfacción de los fines del Estado, entre estos no cabría incluir al lucro;*

*\*Los ajustes conceptuales antes señalados abren espacio para la emergencia del consejo de trabajadores como nuevo actor protagónico en el sistema de relaciones laborales, concebido como instancia del poder popular al que se atribuye la gestión de la entidad de trabajo con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo (artículos 497 y 498 DLOTTT)*

Carballo concluye diciendo que, aunque la DLOTTT prescinde- presumiblemente por razones ideológicas- de la ajenidad como presupuesto de la relación de trabajo, aquella seguirá ostentando la condición de fundamento jurídico y ético de la dependencia, y los indicadores que se asocian a la misma resultaran relevantes para desentrañar la naturaleza jurídica de las modalidades de prestación de servicios que entrañen ambigüedades objetivas. La jurisprudencia que habrá de confeccionarse a partir del DLOTTT obviará, muy probablemente, la referencia a la ajenidad como presupuesto del vínculo laboral, considerando su supresión normativa y sin embargo, preservara el análisis de las manifestaciones fundamentales de dicho rasgo, esto es, la organización de los factores de la producción, la asunción de riesgos y la titularidad de los medios de producción, como indicadores trascendentales de la relación laboral, asociándolos muy probablemente al presupuesto de dependencia o subordinación.

Ahora bien, a juicio de lo antes expuesto, en el caso de los docentes universitarios, el elemento ajenidad va a diferir diametralmente de cuando se trata de una universidad pública o privada, ya que en la privada que persigue fines de lucro, se podría hablar propiamente de un docente ajeno a los beneficios que reporta, a los dueños de ese ente privado por ejemplo, el pago de la matrícula de los estudiantes. Pero en el caso de la universidad pública, su financiamiento estatal para prestar un servicio gratuito, implica una función pública destinada al bien común, conforme al Estado docente, que procura el bienestar colectivo, mediante la formación para el desarrollo intelectual, ciudadano y de competencias para el trabajo, de las distintas generaciones, aunado a la investigación y la extensión igualmente en provecho de la colectividad.

## **2.6 MARCO LEGAL VENEZOLANO DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO**

## **ALGUNOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El marco regulatorio del Derecho Laboral es extenso y como quiera que estamos centrados en “El contrato de trabajo”, obviamente, se hizo referencia a algunos derechos inherentes al trabajador, resaltando el salario por su importancia capital y también porque es el objeto y uno de los elementos existenciales del contrato de trabajo, uno de los ejes temáticos y la figura jurídica medular de esta tesis.

Este autor (Jaime M., 2014) en su obra “Teoría General del Derecho del Trabajo” nos ofrece todo un compendio de Derecho Laboral con un rico contenido doctrinario, por ello se ha querido insertar en su forma cuasi original, respetando su autoría parte del punto referido a “Los derechos fundamentales del trabajador en el marco del contrato de trabajo” para posteriormente con los comentarios de la investigadora cerrar este numeral.

Jaime (2014) generalmente, los derechos y libertades reconocidos a los trabajadores, lo han sido en un marco societario, es decir, al individuo o, mejor, al conjunto de individuos, en función de un ejercicio colectivo de tales derechos: derecho a la huelga, a la negociación colectiva, a la sindicalización y en razón de su pertenencia a un grupo social: el de los trabajadores.

Al analizar los distintos tipos de derechos fundamentales laborales, se hizo referencia a los derechos que corresponden al trabajador *uti singuli*, y no en razón de su actividad profesional, *uti faber* y que se conocen como *derechos fundamentales inespecíficos*, de acuerdo con la extendida denominación del profesor salmantino, Manuel Carlos Palomeque López.

Estos derechos corresponden a la persona que trabaja, en su condición de ser humano, de persona portadora de un valor trascendental, como es su dignidad y que, en el marco de una relación de trabajo, puede verse afectada por el sometimiento en el que se encuentra el trabajador al poder de dirección del empleador, poder que no disminuye en modo alguno su dignidad, ni disminuye su condición de titular de derechos que vienen a cumplir una función limitante del poder patronal. En la feliz frase de Palomeque: *son derechos del ciudadano trabajador, que ejerce como trabajador- ciudadano*

En un contexto general podría hablarse, en buen sentido, de una *moda* de los derechos fundamentales; lo que no encuentra otra explicación sino en la mayor difusión y conocimiento de su existencia, de su exigibilidad y de su importancia, que se tiene en la actualidad.

Esta *moda* obedece además, a la toma de conciencia por parte de los trabajadores de su propio valor, lo que Simitis, citado por Valdés dal Ré denomina: la *riscoperta dell'individuo*<sup>1</sup>, una de cuyas causas se puede encontrar en mayor nivel de conocimientos requerido en los trabajadores (profesionales liberales) que se incorporan al mundo del trabajo subordinado, gracias a la revolución tecnológica, cuyo nivel cultural les lleva a tener un concepto más claro y depurado acerca de cuáles son sus derechos y la fuerza con la que cuentan para reivindicarlos.

A ello contribuye, igualmente, la *personalización* creciente del contrato de trabajo al cual se le ha despojado de su exagerado carácter meramente económico para destacar el carácter personal del mismo; el trabajador no es sólo quien desempeña una actividad productiva, sino que, ante todo, es persona y, en su condición de miembro de una sociedad políticamente organizada, es ciudadano.

Antes que trabajador, éste es persona por lo que se presenta a la celebración del contrato como titular de unos derechos previos (subrayado mío) cuyo respeto y observancia no encuentran su fundamento en el compromiso que las partes adquieren en el momento de la conformación del acuerdo de voluntades, sino en la propia condición de persona y operan funcionalmente a lo largo de la vida de la relación de trabajo.

En el marco del contrato de trabajo se produce lo que Valdés dal Ré denomina *la difícil convivencia entre los derechos de la persona del trabajador con los poderes empresariales del empleador*. La presencia de estos derechos del trabajador que es persona, en el desarrollo del contrato de trabajo, constituyen uno de los supuestos más importantes y comunes en los que se pone a prueba la eficacia horizontal de los derechos fundamentales expresamente reconocida en los artículos 2 de la Ley Orgánica de Amparo

---

sobre Derechos y Garantías Constitucionales y 8 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Cabe destacar la disposición contenida en el artículo L1121-1 del *Code du Travail* francés que expresamente dispone: *Nadie puede aportar a los derechos de las personas y a las libertades individuales y colectivas otras restricciones que aquellas que no sean justificadas por la naturaleza de la tarea encomendada y proporcionadas al fin propuesto*

Frente a los poderes de organización y dirección reconocidos al empleador se yerguen los derechos de la persona del trabajador para poner límites al ejercicio de tales poderes. Valdés dal Ré advierte acerca de la falta de regulación del ejercicio de los derechos de la persona del trabajador y concluye: *Este estado de anomia normativa pone así en manos de los jueces la delicada tarea de adecuar los derechos fundamentales de los trabajadores a la normativa infraconstitucional sobre el contrato de trabajo*

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se encuentra una regla que parece dar respuesta a la preocupación del autor antes citado. En efecto, el literal d) del artículo 17, al especificar los deberes asumidos por el empleador en el contrato de trabajo impone, en primer término, el deber de respeto a la dignidad del trabajador y con base en ello, *su intimidad y su libertad de conciencia*.

Son muchos los derechos que explica en forma exhaustiva (Jaime p 399) en su obra sin embargo en esta investigación señalaremos solamente algunos DERECHOS LABORALES como son: el derecho a la REMUNERACIÓN, a la protección del salario, a las prestaciones sociales, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, a los derechos colectivos y su titularidad, la libertad sindical, derecho a la sindicalización, protección a la libertad sindical, entre otros.

#### Derecho a una remuneración suficiente. Salario mínimo.

La otra de las instituciones básicas del Derecho del Trabajo es el salario. El artículo 91 comienza por establecer el principio de suficiencia del salario que les permita al trabajador y a su familia cubrir las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. El otro principio al que se refiere la norma es el de la igualdad o no discriminación salarial, al cual se hizo referencia antes. César Carballo advierte que *la*

*regla se extiende a toda ganancia o incremento patrimonial percibido por el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios, con independencia de su naturaleza jurídica salarial.* Carballo agrega que otros beneficios patrimoniales, como los llamados beneficios sociales no remunerativos, que no se consideran parte del salario, estarían tutelados por este principio.

Dispone la norma constitucional que se *fixará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.* La redacción empleada por el constituyente amerita varios comentarios. En primer término, no resulta claro el empleo del singular, *beneficio de la empresa* y no beneficios de la empresa, que es la expresión que se utiliza normalmente: la empresa obtuvo beneficios. Por otra parte, la norma le está imponiendo a la Ley la tarea de fijar, determinar, el monto de la participación que va a corresponder a los trabajadores en las ganancias obtenidas por la empresa. Por último, debe tenerse presente que la empresa carece de personalidad jurídica, la empresa es una actividad, no una persona jurídica; quien posee personalidad jurídica es el titular de la empresa, o sea, el que tiene a su cargo el desarrollo de tal actividad: el empresario.

En el artículo encontramos dos disposiciones que ameritan un comentario separado.

### **La Protección del Salario**

*El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la Ley.*

Del texto citado se contienen tres medidas que tienden a garantizar el carácter vital del salario: la inembargabilidad, el pago periódico y el pago oportuno.

La inembargabilidad total del salario, norma de aplicación inmediata, derogó la posibilidad de realizar embargos parciales cuando los salarios superaban el monto del salario mínimo, conforme a las previsiones contenidas en los artículos 162 de la Ley Orgánica del Trabajo y el 598 del Código de Procedimiento Civil. La inembargabilidad absoluta se justifica siempre en el caso del salario mínimo, no obstante, el artículo 10 del Convenio N° 95 de la OIT sobre protección del salario, establece la posibilidad de

embargo limitado en caso de que la remuneración percibida por el trabajador supere el mínimo vital, y ello es así por cuanto se considera que la inembargabilidad total limitará el acceso del trabajador al crédito. Este es un típico caso en que la hiper protección puede revertirse en contra del trabajador.

El carácter alimentario del salario requiere que el salario sea pagado de manera periódica y oportuna. Esta protección se relaciona con la disposición del artículo 92 que califica al salario, así como a las prestaciones sociales, como *créditos laborales de exigibilidad inmediata*. El haber calificado al salario como un crédito de exigibilidad inmediata hace que el empleador incurra en mora por el sólo hecho de no haber cumplido con la obligación de pagarlo en la oportunidad fijada por la ley o convencionalmente dentro de los límites establecidos en la aquella, por lo que deberá responder por el perjuicio causado al trabajador por el mero hecho del retardo, es decir, estará obligado al pago de los intereses moratorios.

Por otra parte, los créditos de exigibilidad inmediata son considerados deudas de valor, y así lo establece expresamente el artículo 92, aunque se refiere a los intereses moratorios, pero debe entenderse que si se aplica a lo accesorio (intereses moratorios), con mayor razón debe aplicarse a la deuda principal. Cabe acá recordar la sentencia de la Sala de casación Civil de la Corte Suprema de Justicia del 17 de marzo de 1993, en la que se admite que el ajuste monetario de los créditos laborales puede ser ordenado de oficio por el Juez, dado el carácter de orden público de las normas que consagran los derechos de los trabajadores.

- Garantía de un Salario Mínimo Vital.

En el artículo 91 la Constitución garantiza a los trabajadores un salario mínimo vital: *El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.*

Llama la atención el ámbito de aplicación personal que se le da al salario mínimo, en el sentido de que se aplica tanto a los trabajadores del sector público como a los del sector privado. Cabe entonces preguntarse si la intención del constituyente fue la



de que tan sólo esta garantía del salario mínimo vital sea aplicable a los trabajadores del sector público o de igual manera, los demás derechos, tales como limitación de la jornada, descansos, prestaciones sociales, así como los principios contemplados en la Constitución atañen igualmente a los trabajadores de dicho sector. La alusión expresa a la aplicación de la garantía del salario mínimo para los servidores públicos no implicaría su exclusión de los demás derechos sociales contemplados en la norma fundamental. Este criterio ha sido confirmado por dos sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, la primera de ellas la sentencia N° 513 del 19 de marzo de 2002, que resuelve un recurso de nulidad contra el artículo 32 de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Nacionales, y subordina dicha norma legal al artículo 90 de la Constitución en lo relativo al derecho a la vacación anual; la segunda sentencia es la N° 3.242 del 18 de noviembre de 2003 que considera que como quiera que el derecho a la antigüedad había sido previsto en la Constitución de 1999 y en las anteriores a ésta, constituye un derecho adquirido para todo trabajador desde antes de que hubiera estado regulado por la Ley, en este caso la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Nacionales de 1977.

La fijación del salario se hará conforme a la Ley. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, abandona el sistema de participación de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo que había sido previsto en el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial del 17 de marzo de 1.997 y concretizado en el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo. El artículo 129 LOTTT atribuye al Ejecutivo Nacional la fijación del salario mínimo mediante Decreto.

La Constitución ordena tomar en cuenta como uno de los elementos para la fijación del salario mínimo, el costo de la canasta básica, a diferencia de lo que establecía el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo que se refería al costo de la canasta alimentaria, conceptos que tienen un contenido y extensión diferentes. La canasta básica, de acuerdo con los criterios utilizados por el Instituto Nacional de Estadística, incluye alimentación más servicios, en tanto que la alimentaria sólo toma en cuenta el costo de adquisición de los alimentos para una familia de cinco miembros.

- El Derecho a Prestaciones Sociales.

La Constitución consagra el derecho a las prestaciones sociales en forma similar a como lo establecía el artículo 88 del anterior texto constitucional. Existe una discrepancia entre este artículo 92 y el numeral 3 de la disposición transitoria cuarta, por cuanto ésta ordena que la Ley sea modificada para que las prestaciones sociales sean calculadas de conformidad con el último salario, en tanto que el artículo 92 no hace alusión alguna al recálculo.

Por otra parte, dada la ambigüedad del término *prestaciones sociales* y el sentido equívoco que se atribuye a dicho vocablo, no parece conveniente el uso de una expresión de tan amplio significado, para circunscribir el mandato constitucional a la Asamblea Nacional de reformar la normativa legal para garantizar que las prestaciones sociales sean calculadas con base en el último salario, ha debido limitarse a la indemnización por injusto despido o a la antigüedad, por cuanto alguien pudiera pretender que también las utilidades, el bono vacacional, las vacaciones son prestaciones sociales y que, por ende, deben ser reajustadas con base en el último salario devengado.

La norma también establece la exigibilidad inmediata del pago del salario y de las prestaciones sociales, así como que las mismas constituyen deudas de valor, por lo que son susceptibles de actualización monetaria, como lo ha venido sosteniendo la jurisprudencia, o de revalorización. En materia de obligaciones pecuniarias rige para su cumplimiento el principio nominalístico, es decir, cuando el objeto de la obligación sea una cantidad de dinero, el deudor se libera al pagar la cantidad de dinero en la que está expresada la obligación, en tanto que en las deudas de valor, la cantidad de dinero no sirve sino como una referencia de los bienes y servicios que el acreedor pudo haber adquirido en un momento determinado si el deudor hubiese cancelado la deuda en ese momento, es decir, en las obligaciones de valor está en juego el valor intrínseco de la moneda, y su poder adquisitivo.

- Estabilidad Laboral.

De acuerdo con el artículo 93, la Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y limitará toda forma de despido injustificado. A pesar de que no se encontraba previsto en la disposición transitoria cuarta, que la Asamblea Nacional legisle en relación con la

estabilidad, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, rigidizó los despidos y estableció un sistema de estabilidad absoluta.

La norma, además, establece una nueva figura de despido nulo cuando éstos sean contrarios a la Constitución. En un primer momento se podría pensar que todo despido injustificado debería ser considerado como nulo, pero la norma constitucional tan solo se refiere a la limitación de los despidos injustificados. De manera que el campo de los despidos nulos se limita a aquellos que puedan ser calificados de contrarios a la Constitución, en este sentido podría considerarse que los despidos basados en una causa de discriminación, serían nulos, por contrariar el principio contenido en los artículos 21 y 89 de la misma.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece la estabilidad para todos los trabajadores. Desde el año 2002, se ha venido estableciendo la inamovilidad por vía de Decretos, que, si bien tienen una vigencia limitada, se han venido produciendo continuamente, lo que ha constituido en el fondo una modificación a una Ley Orgánica sin cumplir con los requisitos que la Constitución exige para ello. Aun, después de promulgada y publicada en Gaceta Oficial la LOTT que rigidizó la estabilidad, como era de preverse, en diciembre de 2012, se produjo un nuevo decreto de inamovilidad.

Debe recordarse que Venezuela ha ratificado el Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. De igual manera el artículo 7 del Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantiza de manera expresa *la estabilidad de los trabajadores en sus empleos*.

- Derecho a la Seguridad Social.

El artículo 86 consagra el Derecho a la Seguridad Social en la siguiente forma:

*Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión*

*social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.*

Las modernas tendencias conciben a la Seguridad Social como un derecho autónomo, independiente del Derecho del Trabajo, ya que el sujeto de protección no es tanto el *trabajador* como el ciudadano o como se dice en forma más genérica el *habitante*. La propia redacción del texto constitucional le da un sentido más general al atribuir el derecho a la persona y no al trabajador. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que existen estrechos nexos entre el Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social y que regulan materias que les son comunes.

#### Convenios de la OIT en materia de Seguridad Social:

Venezuela ha ratificado numerosos convenios:

1. Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima), ratificado el 5 de noviembre de 1982;
2. Convenio N° 118 Sobre Igualdad de Trato (Seguridad Social), ratificado el 5 de noviembre de 1982;
3. Convenio N° 121 sobre Prestaciones en Caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, ratificado el 10 de agosto de 1982;
4. Convenio N° 128 Sobre Prestaciones de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes, ratificado el 1 de diciembre de 1983;
5. Convenio N° 130 Sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, ratificado el 10 de octubre de 1982; y,

6. Convenio N° 183 Sobre la Protección de la maternidad, ratificado el 23 de diciembre de 2004.

. - Reconocimiento de los Derechos Colectivos y su Titularidad.

Los tres últimos artículos del Capítulo de los derechos sociales están dedicados a los derechos fundamentales de naturaleza colectiva. En el proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo el reconocimiento de los derechos colectivos como fundamentales ocupa un lugar preponderante. Así lo entiende Montoya Melgar:

*...el valor constitucional de la libertad tiene una cualificada expresión laboral, de dimensión tanto individual como colectiva, en la libertad sindical: un derecho éste reivindicado por el movimiento obrero desde sus orígenes. Reconocida en las Constituciones de Querétaro y Weimar y, a partir de ellas en todo el moderno constitucionalismo, la libertad sindical supone un avance trascendental a partir del simple derecho de asociación y reunión contemplado en las viejas constituciones del siglo XIX.*

La titularidad de estos derechos corresponde a los trabajadores mismos, no obstante, el ejercicio de los mismos se hace en forma colectiva. Con respecto a la titularidad de los derechos colectivos La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 149 del 13 de febrero de 2003, al referirse a la forma como fueron redactados los artículos 95,96 y 97 que consagran la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la huelga, respectivamente, determinó que los titulares de tales derechos son los propios trabajadores, por lo que:

*...las cláusulas con las cuales pretenden los sindicatos, de cualquier grado, atribuirse de manera exclusiva la administración de las convenciones colectivas que suscriban, son violatorias de los derechos constitucionales a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas a que se refieren los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*

Pese al criterio anterior, debe tenerse presente que la tendencia actual es a reconocer a los sujetos colectivos como titulares de derechos fundamentales. Tal es el sentido, por ejemplo, de las disposiciones contenidas en los literales b y c del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales de la Organización de

Naciones Unidas, ratificado por Venezuela, reconoce el derecho a los sindicatos el derecho a formar federaciones o confederaciones y a funcionar sin obstáculos.

Por otra parte, el reconocimiento que hace la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del contenido colectivo de la Libertad Sindical (Artículo 356), como antes lo había hecho el Reglamento de la ley Orgánica del Trabajo (artículo 113) llevan a concluir que también los sujetos colectivos (organizaciones sindicales) son titulares de la Libertad Sindical como expresamente lo dispone el artículo 114 del citado Reglamento cuando los enumera.

A propósito de la titularidad de la Libertad Sindical Gino Giugni citado por Jaime (2014) opina lo siguiente:

*Esto no supone, sin embargo, que, como ocurre también en el paralelo derecho de huelga, el titular de la Libertad Sindical sea el grupo y no el individuo, la actividad sindical puede imputarse a un solo individuo con tal de que esté funcionalmente ligado a una coalición, ya sea actual o potencial... De ello se deduce, en definitiva, que el objeto del reconocimiento constitucional no es sólo la organización sino, sobre todo, la actividad dirigida a la misma. (p. 2)*

.- Libertad Sindical. Derecho a la Sindicalización.

La Constitución en el artículo 95 establece el principio de la Libertad Sindical:

*Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.*

*Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y*

*representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.*

Con base en la norma se puede identificar varios de los elementos que la integran:

- a. El derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos sin que se requiera autorización previa para ello;
- b. El derecho a afiliarse o no afiliarse a las organizaciones sindicales;
- c. La protección frente a la injerencia en los asuntos sindicales;
- d. El derecho de elegir y ser elegido;
- e. El derecho a la acción sindical; y,
- f. El derecho de las organizaciones sindicales a no ser objeto de disolución o intervención por parte de las autoridades administrativas.

La libertad sindical, constituye un derecho fundamental sin el cual resulta imposible concebir el Derecho del Trabajo. Es no solo un derecho público subjetivo, sino que además responde a un orden de valores sobre los cuales se fundamenta la República, en todo de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 que la define como un *Estado democrático y social de Derecho y de Justicia* y con el carácter participativo de nuestro sistema democrático, a tenor de la norma contenida en el artículo 6 *eiusdem*. Ermida (2011) considera que la Libertad Sindical no es sólo un derecho fundamental, sino, además, es *un pre-requisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos*, y así concluye: *un derecho para tener derechos*.

Además del texto constitucional que se comenta, la fundamentalidad de la misma ha sido reconocida en numerosos textos internacionales que constituyen a la vez derecho interno a tenor de la disposición contenida en el artículo 23 de la Constitución, por haber sido ratificados por Venezuela : los Convenios OIT 11 Sobre el Derecho de Asociación (Agricultura), 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación, 98 Sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva y 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales así como en la Declaración relativa a los

Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la OIT en junio de 1988 y en la cual se reitera que la incorporación de los Estados a la OIT conlleva la aceptación de aquellos principios y derechos enunciados en su Constitución (1919) y en la Declaración de Filadelfia (1944), en donde, además de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, se incluyen otras materias como la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Igualmente se encuentra consagrada en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948); el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales de la Organización de Naciones Unidas (1966), La Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica, 1978).

El artículo 142 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, al definir la Libertad Sindical, expresamente estableció que ésta *constituye el derecho de los trabajadores y empleadores de organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales y, de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la Ley.*

Por su parte, Villasmil atribuye a la libertad sindical un carácter instrumental que se manifiesta de dos maneras: como una herramienta para crear derecho a través de la autonomía colectiva y para defender otros derechos y posibilitar el ejercicio de otras libertades.

La primera contradicción entre la Constitución y el Convenio 87 OIT se encuentra en lo relativo a la titularidad de este derecho fundamental; en efecto, el artículo 95 lo atribuye a *los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna*, lo que es contrario a lo establecido en el artículo 2 del Convenio 87 OIT que concede este derecho, por igual, tanto a los trabajadores como a los empleadores. No obstante, no puede entenderse que la Constitución prohíbe o niega a los empleadores el derecho a organizarse en sindicatos, puesto que el artículo 360 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, reconoce el derecho de los empleadores a constituir organizaciones sindicales. La otra contradicción tiene que ver con el régimen electoral que se comenta



más adelante. No obstante, un denso sector de la doctrina niega la bilateralidad de la libertad sindical.

El carácter instrumental de la libertad sindical lleva a este derecho a actuar en estrecha relación con otros derechos fundamentales, como por ejemplo el de libertad de expresión, pero, sobre todo, con los otros derechos colectivos: el de negociación y el de acción directa. No puede concebirse la libertad sindical limitada sólo al aspecto organizativo, el pleno ejercicio de este derecho adquiere su razón de ser, mediante el desarrollo de la acción sindical, la ejecución de actos que tengan por objeto la defensa de los intereses de la profesión (interés colectivo), lo que necesariamente la relaciona con el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva y a plantear conflictos colectivos y el derecho a la huelga. Por ello el autor coincide con Villasmil para quien antes que el derecho a organizarse libremente en organizaciones gremiales, la libertad sindical consiste en *el derecho de ejercer la libertad sindical sin injerencia*.

-Protección a la Libertad Sindical.

La Constitución ha previsto varios tipos de protecciones para impedir las acciones que vayan en desmedro de la libertad sindical. Así, como se establece en el artículo 1 del Convenio 98, prohíbe *todo acto de discriminación o de injerencias contrarios al ejercicio de este derecho*:

Las injerencias pueden provenir, tanto de los empleadores, como del Estado y de otras organizaciones sindicales. Una clara injerencia del Estado lo constituyó el Referéndum Sindical realizado el 3 de diciembre de 2000, cuya convocatoria fue aprobada por la Asamblea Nacional a instancias del Ejecutivo y que no perseguía otro fin que el cese de las directivas de las organizaciones sindicales. La OIT calificó el mismo como una clara injerencia en los asuntos internos de los sindicatos. Así lo hizo saber el Director General de la OIT, Juan Somavía en correspondencia dirigida al Presidente del Consejo Nacional Electoral el 17 de noviembre de 2000:

*Deseo reiterarle, que la convocatoria a un referéndum nacional sobre asuntos internos de las organizaciones sindicales, implica una injerencia de suma gravedad en su libre funcionamiento, claramente violatoria del Convenio número 87 Sobre la libertad*

*Sindical ratificado por su país. Ello constituye un desconocimiento de las obligaciones internacionales contraídas por Venezuela.*

Otra protección la constituye la inamovilidad de los promotores e integrantes de las juntas directivas de los sindicatos, durante todo el tiempo que lo requiera el ejercicio de sus funciones sindicales. La LOTTT amplía dicha tutela especial a otras situaciones distintas a las señaladas en la Constitución. Se trata del llamado *fuero sindical*, definido como: el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que los ponga a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical.

La prohibición de disolución administrativa de las organizaciones sindicales se contempla tanto en el artículo 353 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, como en el artículo 4 del Convenio 87 OIT.

Según el autor con el que se ha trabajado este apartado, Héctor Jaime, es indudable que el tema de los derechos fundamentales ha ido ganando terreno tanto en el plano internacional como en el de las legislaciones nacionales, no obstante, aún queda un extenso y arduo terreno que recorrer en la lucha por el reconocimiento de la eficacia efectiva de los mismos.

La aparición y rápida proliferación de organizaciones no gubernamentales dedicadas a la salvaguarda de los derechos fundamentales y, en especial a la vigilancia de la actitud de los gobiernos frente a los derechos de los ciudadanos, constituyen una muestra de la toma de conciencia de la importancia del tema.

Venezuela no escapa de esa tendencia y en la Constitución Nacional de 1.999 ha consagrado los más importantes derechos fundamentales que han de ser reconocidos en el seno de cualquier sociedad que pretenda ser calificada de democrática. Para ir más lejos en este campo, ha dejado abierta la puerta para que se reconozcan otros derechos fundamentales que no han sido expresamente enunciados en el texto constitucional y ha integrado al ordenamiento jurídico nacional, las más importantes normas internacionales, dotándolas de rango constitucional

Sin embargo, no basta con plasmar en textos constitucionales una normativa tan depurada sobre derechos fundamentales, por más avanzada que ésta sea, si no va acompañada de una verdadera voluntad de garantizar la vigencia y eficacia de dichas normas, si no se dota al Poder Judicial de la indispensable autonomía que le permita poner límites a la actuación del Ejecutivo, sobre todo, en un momento en el cual se pretende dotar a éste de toda clase de atributos que parecen permitirle el ejercicio del poder en forma absoluta.

## **LEY DE UNIVERSIDADES**

El desarrollo de la figura del profesor contratado es escaso en la Ley de Universidades de Venezuela, que data de 1970, delegando esa función a la competencia reglamentaria de las universidades en base a su autonomía. El artículo 62 numeral 4 de la Ley in comento, faculta a los Consejo de Facultad a proponer al Consejo Universitario la contratación de profesores y las condiciones del respectivo contrato, con base en las solicitudes de las Escuelas e Institutos correspondientes, y al Consejo Universitario autorizarlo.

El artículo 87 de la citada ley, establece dos grandes categorías de personal docente y de investigación, que se distinguirían entre personal ordinario y personal especial, incluyendo la figura del profesor contratado en el especial. En este sentido el artículo 100 de la citada ley establece que la Universidad podrá contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos, cuyas condiciones y requisitos del respectivo contrato fijará el Reglamento de la institución.

## **ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Es el **Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo**, quien desarrolla la figura, pero de manera igualmente limitada. Es en el capítulo VII del referido estatuto donde se establecen algunas disposiciones generales sobre el personal especial, contratado, docentes libres y auxiliar docente, sin pormenorizar sobre el mismo, contrastando con el profuso desarrollo reglamentario en el tema que posee universidades como la Universidad de Antioquia en Colombia.

Artículo 67: El ingreso a la Universidad de Carabobo en calidad de Profesor Contratado, definido en el artículo 100 de la Ley de Universidades, **será de carácter excepcional**, para cubrir necesidades de docencia e investigación que por causas justificadas y de manera temporal no pueda cubrir el personal Docente y de Investigación Ordinario o que, a juicio del Consejo de Facultad, no pueda ser calificado dentro de las formas de ingreso definidas en el artículo 3 de este Estatuto.

Artículo 68: El Consejo de Facultad, una vez recibidas las solicitudes de las áreas académicas y justificadas las necesidades, tal como lo establece el artículo anterior, podrá solicitar al Consejo Universitario la apertura de Concurso de Credenciales para la contratación del personal requerido. En estos concursos solo se aplicará la prueba de valoración de Credenciales.

En este orden de ideas, el artículo 69 establece:

*El personal contratado previsto en el artículo anterior durará un año en sus funciones, pudiéndose renovar el contrato por un año más, si las condiciones persisten, previa evaluación e informe favorable de la unidad académica de adscripción. En caso de que se requieran sus servicios por un tiempo mayor a los dos años, el Consejo de Facultad, con seis meses de anticipación al vencimiento de la prórroga, deberá convocar a un nuevo concurso de Credenciales si la necesidad es temporal o a un Concurso de Oposición si la necesidad es permanente.*

Haciendo analogía con la figura del contrato de trabajo en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el citado artículo 69 del estatuto consagra elementos propios de los artículos 62 y 64 de la Ley sustantiva del Trabajo, que consagra el carácter excepcional del contrato a tiempo determinado que deberá estar justificado, y el principio de la reconducción del contrato a tiempo determinado a contrato a tiempo indeterminado, cuando tales servicios son necesidades permanentes, en procura del derecho de estabilidad laboral del trabajador. No

obstante, al ser el profesor ordinario un funcionario de carrera que sólo puede ingresar a la administración pública mediante concurso, conforme al artículo 19 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, la obligación de la Universidad frente a un docente que ha sido contratado de manera reiterada por más de dos años consecutivos, es abrir un concurso de credenciales si considera que aún no ha cesado el requerimiento temporal justificado, o de lo contrario abrir directamente concurso de oposición para facilitar su ingreso a la carrera. En caso de que la permanencia en el tiempo sea de un profesor contratado por credenciales, por interpretación progresiva y teleológica de la norma, se debería abrir directamente concurso de oposición para que participara en el mismo.

Igualmente se faculta a los Consejos de Facultad conforme al artículo 71 del estatuto, a la incorporación de **Docentes Libres**, que se encargarán de manera temporal a realizar funciones docentes. En este sentido el artículo 72 señala que los profesores de postgrado que no sean personal ordinario, serán considerados Docentes Libres.

En artículo 70 del mencionado estatuto, se establece la figura del Auxiliar Docente, que puede recaer en personas sin título universitario cuando lo permita la naturaleza del servicio a realizar, a juicio del Consejo de Facultad y aprobado por el Consejo Universitario, y cuyo ingreso será por concurso de oposición.

A los efectos de lo antes mencionado, se puede considerar las dos grandes ramas de docentes dentro de la estructura universitaria, siendo la del docente contratado una subcategoría dentro de la categoría de docente especial.

*Cuadro 13. Tipos de profesores, según su vinculación con la Universidad*

TIPOS DE PROFESORES SEGÚN SU VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO	
<b>DOCENTE ORDINARIO</b>	<b>DOCENTE ESPECIAL</b>
Escalafones:	Docente Contratado por Credenciales
Instructor; Asistente, Agregado; Asociado;	Docente Libre
Titular.	Auxiliar Docente

*Fuente: Construcción propia*

## **2.7 APROXIMACIÓN DE DERECHO COMPARADO. REFERENCIA INTERNACIONAL. RÉGIMEN ESTATUTARIO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS. CASOS UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA – COLOMBIA**

### **Reseña histórica de la Universidad de Antioquia**

Se ha hecho una mirada desde lo humanístico para conocer a la Universidad de Antioquia como una estructura humanística y científica, en continuo movimiento irremediable y progresivo, donde el hombre (el estudiante y el profesor, el administrativo y el obrero) es sujeto y habitante protagonista del campus, inspirador, constructor y honrador del futuro, corazón de la universidad, creador de la energía. La Universidad de Antioquia (U de A) creada en 1803, es la principal y más antigua universidad situada en la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia, Colombia, establecida en una amplia y moderna ciudad universitaria, se desenvuelve en un campus de 449.157 varias cuadradas vendida a la U de A, el 10/06/65, de tierra oficial, a 1 km del centro, cuyo construcción tuvo un costo de 131 millones de pesos, financiado por el gobierno de Antioquia, el Congreso de la república, el gobierno nacional, recursos propios de la universidad y un préstamo que se hizo por primera vez con destinación educativa del Banco Interamericano de Desarrollo, se inauguró en 1968. Es una institución insignia de la educación pública superior de la región antioqueña, dispone de unas instalaciones dignas y acordes con su filosofía, principios y misión, su espacio físico se desarrolló a través de un proyecto constructivo en 1968 llamada Ciudad Universitaria.

Este campus se convirtió en el epicentro cultural y social, una bella pieza que desde el punto de vista urbanístico y arquitectónico proyecta simbólicamente a la región del espíritu y de la cultura universitaria. Es un emblema de inteligencia y de creatividad, desde el punto de vista urbanístico la ciudad universitaria está basada en el concepto de ágora, plásticamente se integra al paisaje, no irrumpe en él, no se presenta como contraste sino como armonía, concebido como un parque donde la vegetación, el arte, la cultura se entremezclan con materiales propios de la región como son la arcilla, el ladrillo, el concreto, la teja de barro y la piedra, todos materiales de la propia entraña cultural

antioqueña. Hacen que sus estudiantes, docentes, trabajadores y todo ciudadano que desee visitar se sienta cobijado.

Aunque desde su creación en 1803, esta institución había mantenido sus edificaciones separadas, en esencia era pequeña, en 1917 tenía solo 411 alumnos, de los cuales 159 en Filosofía y Letras, 35 en la Escuela de Derecho y 131 en Medicina. En la década de 1960 hubo transformaciones multilaterales, los objetivos que cobraron vida para la nueva ciudad universitaria, las autoridades y otros pioneros del proyecto estaban enraizados en el convencimiento de una verdadera y sincera justicia social, se tuvo como meta llegar en un corto plazo de 1.569 estudiantes que se tenía en ese año a 10.000 estudiantes, por tal motivo era perentorio darle un cambio total a la universidad, es preciso para atender las urgencias del país en su pubertad histórica y en su tremendo despertar social y también estar a la par de los campus de otros países como México en su Universidad Autónoma de México y Ciudad Universitaria de Caracas, UCV, construida por etapas entre 1944 y 1960 la cual es considerada uno de los más significativos ejemplos de la arquitectura venezolana y americana página 44 . (obra Ciudad Universitaria Universidad de Antioquia 1968-2008-Arquitectura Arte Cultura. Buitriago M., Ángel y otro. Editorial U de A 2008)

### **Estatuto del Docente de Cátedra y Ocasionales de la Universidad de Antioquia**

A los efectos de contrastar el marco normativo mediante el método comparado, se estudia el caso de la Universidad de Antioquia en Colombia. En este sentido, el Estatuto Profesorial de la Universidad de Antioquia de 1996, define en el artículo 2 al profesor como la persona que es nombrada o que es contratada, para realizar actividades docentes, de investigación o administración, entendido como un servidor público por la naturaleza del servicio que presta. El profesor para recibir un nombramiento, además de tener título universitario, debe pasar por un concurso público de méritos y demás requisitos generales de los funcionarios públicos, conforme al artículo 35 del Estatuto.

En lo que respecta a los derechos de los docentes, establece a modo general un grupo de ellos que considera comunes:

*Cuadro 14. Comparativo de derechos comunes entre profesores vinculados y de cátedra*

Derechos comunes de los profesores vinculados y de cátedra: Art. 31 E.P.	Individuales: 1) Libertad de cátedra. 2) Beneficiarse de la producción intelectual. 3) Participar en programas de actualización.  Colectivos: 4) Participación en la gestión y administración universitaria. 5) Adelantar actividades de representación gremial. 6) Proponer iniciativas para la institución.
---	---

*Fuente: Construcción propia desde el Estatuto*

Conforme al Decreto 1279 de Régimen Salarial y Prestacional del Personal Docente de las Universidades Estatales del 18 de junio de 2002, que ordenó a las universidades actualizar sus estatutos docentes, el Consejo Superior de la Universidad de Antioquia dictó el Estatuto para Docentes de Cátedra y Ocasionales de 2003, que regula su relación con la Universidad, y que establece un conjunto de disposiciones relevantes para su análisis.

El artículo 2 define al Profesor de Cátedra como: Persona natural contratada por un número de horas por períodos académicos, en pregrado, postgrado, investigación y extensión, según la necesidad del servicio. No es empleado público ni de la carrera profesoral, sino un contratado que presta servicio público cuya relación se registrará por el estatuto.

El mencionado artículo 2 del Estatuto para los Profesores de Cátedra, mantiene la definición en concordancia con el artículo 11 del Estatuto Profesoral, pero a la definición se incorpora la calificación de contratado que presta un servicio público, que no es funcionario público ni docente de carrera, y que su regulación se hará por medio del estatuto.



El artículo 3 y 4 señala que los profesores jubilados pueden ser profesores de cátedra para extensión, investigación y postgrado, pero requieren para pregrado autorización del Decano o Director con aprobación de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 5 del estatuto faculta al Decano o Director a contratar profesores de cátedra para aquellos profesionales que posean título universitario y de postgrado debidamente registrados en un banco de datos en cada dependencia con datos obtenidos por convocatoria pública. En este sentido el artículo 6 establece que los profesores contratados bajo la modalidad de prestación de servicios hora-cátedra, desempeñaran laborales menores a 40 horas el semestre, y se consideraran contratistas de la universidad.

El artículo 9 señala una limitante, que no se podrá contratar por servicio hora-cátedra a aquellos profesores que ya posean un contrato por cátedra, siendo incompatible la coexistencia de ambas figuras, aún en dependencias distintas. Esto resalta la distinción entre ambas modalidades, la de contratación por hora-cátedra, y la contratación bajo la modalidad de prestación de servicio por hora-cátedra, siendo esta última la más precaria.

El **elemento subordinación** de la relación de trabajo se hace presente, al establecer en el artículo 10 del estatuto que la contratación bajo la modalidad de prestación de servicio hora-cátedra, no podrá realizarse cuando el docente se encuentra bajo algún grado de subordinación a la universidad por la naturaleza del servicio, en el entendido que esta pueda imponer órdenes o instrucciones en cualquier momento al docente y éste tenga la obligación de acatarlas. En ese caso de subordinación, el contrato sólo puede ser bajo la modalidad de hora cátedra, y no de la modalidad de “prestación de servicios hora-cátedra”. En este punto hay reconocimiento de la norma a la relevancia del elemento subordinación definitoria del contrato de trabajo, y realiza tal distinción, posiblemente atendiendo a los efectos legales desde el mundo del Derecho del Trabajo de esa relación.

En cuanto al **elemento remuneración**, a la contraprestación, el artículo 13 establece 10 categorías para la valoración monetaria de la hora-cátedra de los profesores externos y jubilados, basados en títulos, tiempo de experiencia, y producción académica, que tendrán 10 niveles diferentes, del C1 al C10. Esto deja entrever, que la meritocracia es importante

a la hora de asignar la remuneración, y se valora el capital profesional del docente. También sugiere cierta estructuración de categorías en ascenso de niveles, propias de una carrera profesional.

El **elemento de subordinación**, aflora con el **el poder supervisorio y sancionatorio** de la Universidad, en la evaluación de desempeño sobre los docentes de cátedra, que es consagrado en el artículo 23 del estatuto, y que deberá ser aplicada al finalizar cada semestre. En este sentido el artículo 24 del estatuto establece que su finalidad es garantizar la excelencia; pero el 27 del mismo cuerpo normativo, consagra que su aprobación es necesaria para volver a suscribir nuevo contrato, lo que implica que el mismo resulta determinante para la permanencia del docente de cátedra; y cuya reprobación acarrear la pérdida de la relación con la Universidad.

En relación con la sanción de negar la suscripción de nuevo contrato, que sería la consecuencia de reprobación la evaluación de desempeño, también existen incentivos para procurar la excelencia educativa. En ese sentido existen reconocimientos académicos de premios a la Investigación, Excelencia Docente, y a la Extensión Universitaria. El consejo de cada dependencia puede hacer un reconocimiento particular a un docente por actividad sobresaliente, que formará parte de su **hoja de vida** en la institución, y se considerará a la hora de la evaluación de desempeño. Con estos elementos se evidencia, que hay un reconocimiento a la trayectoria de vida de los docentes en la institución, que otorga un sentido de pertenencia institucional, incluyendo al docente contratado, pese a no ser un funcionario de carrera.

**El Profesor Ocasional** es definido en el artículo 31 del estatuto, siendo aquel profesor con dedicación a tiempo completo o medio tiempo, que es requerido transitoriamente por la universidad por un lapso menor a un (1) año. Señala la norma que no será considerado empleado público ni perteneciente a la carrera profesoral, y estará regido por el contenido del contrato y las disposiciones del estatuto.

Entre los **derechos comunes** que se consideran para los profesores de cátedra y ocasionales, están: a) Libertad académica dentro de la libertad de cátedra; b) Participación en programas de desarrollo y capacitación; c) Beneficiarse de la producción intelectual; d) Proponer iniciativas a la institución; e) Trato respetuoso de la comunidad universitaria; f) Permiso remunerado hasta por 3 días justificados, y comisión de servicio hasta por 8 días en otras instituciones; g) Prestaciones sociales en base al tiempo laboral.

Es importante observar entre los derechos de los contratados profesores de cátedra o los ocasionales el derecho a la capacitación, (según la última convención colectiva de julio 2020 los programas de postgrado les serán exonerados en un 75%), a los permisos remunerados, y las prestaciones sociales, que son instituciones del Derecho Laboral. Sin mencionar el derecho a presentar propuestas para el mejoramiento institucional, que también arroja indicios de sentido de integración a una comunidad.

En lo referente a **deberes**, el artículo 35 del Estatuto consagra el cumplimiento del marco normativo; procurar excelencia académica; tener responsabilidad, imparcialidad, oportunidad, y eficiencia; cumplir labores asignadas y horarios de trabajo; llevar una conducta ética profesional; respetar la diversidad de pensamientos; tener un tratamiento respetuoso a la comunidad universitaria; y proteger y rendir cuenta por los bienes dejados a su guarda y administración.

Dentro de los deberes donde predominan los de orden ético, resalta el cumplimiento de las labores asignadas y de su respectivo horario, y el resguardo de los bienes dejados a su administración, que son propios del contrato de trabajo.

Igualmente, el artículo 36 del estatuto consagra prohibiciones que limitan la libertad del docente en la manera de ejecutar el servicio personal, y que son indicativos del **elemento subordinación**, tales como realizar actividades que sean ajenas durante su jornada de trabajo; abandono injustificado del lugar de trabajo durante el horario de trabajo, y en caso de renunciar, sin que ésta sea previamente aceptada.

En lo que atañe al egreso, el artículo 37 del estatuto consagra las causales comunes de terminación de una relación de trabajo: 1) expiración del término; 2) Mutuo acuerdo; 3) desaparición de la necesidad de servicio; 4) Desaprobación de la prueba de desempeño; 5) renuncia aceptada; 6) incumplimiento de las obligaciones del contrato; 7) inasistencia al trabajo por 3 días consecutivos; 8) destitución; 9) decisión judicial que imposibilite el ejercicio público.

*Cuadro 15. Causas de terminación de la relación de trabajo*

Causas de terminación de la relación de trabajo de profesores de cátedra y ocasionales (art. 37 Estatuto)		
Unilaterales	Del profesor	Renuncia
	De la Universidad	-Desaprobación de la prueba de desempeño. -Incumplimiento de las obligaciones del contrato -Inasistencia al trabajo por 3 días continuos. -Destitución producida por procedimiento disciplinario (art. 43 y 44. E.P.C.U.A.).
Bilaterales	Profesor y Universidad	Mutuo Acuerdo
Ajenas a las partes		Expiración de término. Desaparición de la necesidad del servicio Sentencia judicial que inhabilite al ejercicio.

*Fuente: Construcción propia desde el Estatuto*

Como se puede observar, en las formas de terminación de la relación de trabajo, las unilaterales contemplan la renuncia por parte del docente; pero también las típicas

causales de un despido justificado de parte del patrono, que en este caso sería la Universidad, por incumplir las obligaciones del contrato de trabajo, que señalan asistencia o desaprobación de la prueba de desempeño.

*Cuadro 16. Tipos de profesores U. de A*

<b>TIPOS DE PROFESORES SEGÚN SU VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD. ESTATUTO PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 22 de julio de 1996, Artículo 5</b>	
<b>PROFESORES VINCULADOS</b>	<b>PROFESORES CONTRATADOS</b>
<b>Profesor de carrera</b> (Ingresa por concurso de méritos, supera el período de prueba, y está en alguna categoría del escalafón profesoral) Pueden ser a tiempo completo o medio tiempo. Art. 7 Estatuto Profesoral.	<b>Profesores de Cátedra:</b> Labora por un número de horas por periodo académico y es un servidor público Art. 11 Estatuto Profesoral.
Aspirante a la carrera (Ingresa por concurso de méritos, y está en el período de prueba de un año) Pueden ser a tiempo completo o medio. Art. 6 Estatuto Profesoral.	<b>Profesores Ocasionales:</b> A tiempo completo o medio tiempo, requeridos por menos de un año. Art. 8 E.P.
	<b>Profesor visitante:</b> Por más de 2 años prorrogables.
	<b>Profesores Ad Honorem.</b> Profesional de Reconocida competencia sin remuneración.

*Fuente: Construcción propia desde el Estatuto de la U de A*

*Cuadro 17. Comparativo de profesores contratados UC y la U de A*

<b>ANÁLISIS COMPARADO MARCO NORMATIVO</b>		
<b>PROFESORES CONTRATADOS DE CÁTEDRA (UA) PROFESORES CONTRATADOS POR CREDENCIALES (UC)</b>		
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Universidad de Antioquia</b>	<b>Universidad Carabobo</b>

<p><b>INGRESO</b></p>	<p>Ingreso por una base de datos elegido por el Decano o Director o Director de la dependencia, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicio hora cátedra, a través del Departamento de Relaciones Laborales.</p> <p>Contratación</p>	<p>Art. 67 Estatuto Personal Docente e Investigación UC.</p> <p>Gaceta Oficial 603.</p> <p>Excepcional, temporal, justificable en base a una necesidad docente.</p> <p>Jefe de Cátedra manifiesta la necesidad docente al Jefe de Departamento, el Jefe de Departamento posteriormente lo eleva a la Consejo de Escuela, lo remite a la Dirección de Asuntos Profesorales, luego al Consejo de Facultad, y finalmente a Recursos Humanos para la elaboración del contrato a tiempo determinado.</p> <p>Ordinal 12 del artículo 4 de la ley de universidades, es atribución del Consejo Universitario, autorizar la contratación de profesores.</p> <p>Área académica solicita justificando las necesidades al Consejo de Facultad, la contratación de personal docente, y solicita al Consejo Universitario la apertura de concurso por credenciales.</p> <p>Art. 100 Ley de Universidades contempla a profesores contratados. Ingreso a discreción de las autoridades.</p> <p>Comisión de evaluación de credenciales en base a experiencia</p> <p>En la ley de Universidades se establece que el Consejo</p>
-----------------------	--	---

		Universitario estipulara para la provisión de cargos.
	<p>Profesor de Cátedra: máximo 40 horas semestrales.</p> <p>Máximo de horas semanales jubilados y externos, 12 horas docencia y 20 investigación (art. 19)</p>	
	<p>Prestaciones sociales</p> <p>Permiso remunerado hasta 3 días</p> <p>Comisiones de servicio de 8 días</p>	
<b>Estímulos</b>	Estímulos académicos como distinciones o racionamientos especiales en igualdad de condiciones que los profesores vinculados.	
<b>Consideración Jurídica:</b>	<p>Contratistas</p> <p>Contratado por hora cátedra</p> <p>Prestación de servicio hora cátedra sin subordinación y hasta 40 horas máximo de dedicaciones semestrales. (seminario conferencia, módulo)</p>	Contratado
<b>ESTABILIDAD</b>	No es funcionario público ni docente de carrera, por tanto, su estabilidad depende del tiempo de vigencia del contrato por periodos académicos, según la necesidad del servicio. No	

	<p>existen límites para celebrar nuevos contratos con el mismo docente, pero se debe aprobar una evaluación de desempeño al finalizar cada periodo académico, para suscribir un nuevo contrato. Evaluado por un comité de evaluación designado por el Consejo de Facultad (Art. 27 estatuto)</p>	
<b>GRADO DE DEPENDENCIA</b>		
<b>DERECHOS POLÍTICOS/GESTIÓN</b>	<p>Derecho a postularse y ser elegidos como autoridades universitarias, aunque no voten directamente por ellas al igual que los otros profesores.</p>	<p>No tienen derecho a postularse y ser elegidos como autoridades, ni tampoco tienen derecho al voto, a diferencia del profesor ordinario que puede ser elegido y votar.</p>
<b>DERECHOS GREMIALES</b>	<p>El profesor de cátedra puede sindicalizarse formalmente en organizaciones sindicales específicamente de profesores de cátedra. (Asociación Sindical de profesores de Cátedra y Ocasionales)</p>	<p>El profesor contratado por credenciales puede afiliarse al gremio docente de los ordinarios Apuc, (Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo) pero no formalmente, por no estar contemplado en sus estatutos. No ejercen derechos políticos en la asociación, ni en la UC</p>
<b>DERECHOS SOCIOECONÓMICOS</b>	<p>La bonificación se calculará en base al salario mensual del profesor vinculado a tiempo completo. Estableciéndose 10 categorías distintas de bonificación en base a los títulos, experiencia profesional, y producción intelectual, en base al baremos del art. 14. Estatuto.</p>	<p><b>Los salarios están establecidos, según la IV CC, homologada en junio del 2022, pero desde abril del 2022 se pagan según el instructivo de la Onapre. Muy por debajo de lo señalado.</b></p>



<b>EGRESO</b>	<p>Vencimiento del término del contrato Incumplimiento del contrato Desaprobación de evaluación de desempeño.</p> <p>Procedimiento disciplinario administrativo para destituir por faltas a las obligaciones o deberes, con derecho a la defensa.</p>	
---------------	---	--

## **2.8 ELEMENTO SUBJETIVO DEL CONTRATO: LAS PARTES UNIVERSIDAD DE CARABOBO y DOCENTE CONTRATADO**

### **2.8.1 Arqueología Universitaria**

Se entiende por arqueología “ciencia que estudia las artes, los monumentos y los objetos de la antigüedad, especialmente a través de sus restos” (Real academia Española) Como ciencia describe e interpreta una sociedad pasada a partir de sus restos materiales. Aplicando analógicamente este término a la presente investigación, el siguiente punto consiste en saber la arqueología de la “Universidad” en el devenir de los tiempos.

El origen de la universidad se remonta al siglo XII y ha evolucionado en la misma manera en que se producen los grandes cambios de la humanidad.

*La revolución científica y filosófica del siglo XVII, prendida por la nueva visión del universo de Copérnico, arrasó todos los dogmas y puso en duda permanente todas las verdades. Sólo por la razón y por la experiencia se podría llegar a la verdad, pero a una verdad no eterna ni inmutable sino cambiante y siempre sujeta a verificación. Descartes allanó el camino para esta revolución al deslindar el campo de la razón del campo de la fe. Sin embargo, la Universidad tuvo que esperar hasta comienzos del siglo XIX para volver a convertirse en el*

*centro fundamental del saber por el estancamiento y decadencia que la mantuvo a espaldas de su misión fundamental LA BÚSQUEDA DE LA VERDAD. EL cambio de la Universidad para volver a encontrar su fin especial se inició con la Universidad de Cotinga en 1735, esta Universidad se creó con la idea de acoger las nuevas ciencias y de unir las investigaciones con la enseñanza, a la vez que inició la labor de extensión con dependencias como un hospital universitario, una farmacia, un tribunal especial, un orfelinato y una librería. Para fines del siglo XVIII todas las Universidades alemanas estaban influenciadas por la Reforma, habían incorporado cátedras científicas. Pero fue con la fundación de la Universidad de Berlín en 1809, cuando la investigación pasó a ser el eje fundamental de la Universidad, mientras otros rechazaban la idea de una Universidad que, como la tradicional, se dedicara a repetir los conocimientos ya existentes. (Astudillo 2006 tesis doctoral)*

Es la búsqueda del saber lo que ha justificado a la Universidad. La Universidad proviene de la palabra Universitas introducida por Cicerón, Cárdenas, A. (2004). A comienzos de la Edad Media existían varias acepciones (Universo, totalidad del género humano, totalidad de una colectividad determinada) entre las cuales la que más aceptación tuvo fue la adoptada por juristas de la época “colectividad determinada”.

Mientras el más alto saber e interés del mundo se limitaba a la teología al derecho y a la medicina, la universidad tuvo su razón de ser.

Rivas (2015) define etimológicamente el término universidad:

Deriva del latín universitas magistrorum et scholarium, que significa “comunidad de profesores y académicos”, es decir, el gremio o corporación de los que enseñan y aprenden, de los maestros y discípulos dedicados al oficio de aprender los saberes. Studium (Estudio) fue la primera denominación que recibieron estas comunidades, que posteriormente se amplió a Studium generale (Estudio General) para referirse a su carácter de centros de instrucción reconocidos y a su condición de escuela abierta a todos accesible, en principio, a toda clase de personas y a todas las naciones y a la validez universal de los títulos. (p. 130-131).

Es menester recordar que desde los inicios de la época medieval, donde las vestimentas de los catedráticos universitarios enlazaban su historia a la larga tradición del

ropaje talar de los eclesiásticos medievales, primeros docentes universitarios ( Divo,2009) y durante los siguientes siglos, la sociedad funciono a través de gremios y corporaciones, la universidad como tal no escapo a esas estructuras organizativas que estaban arraigadas al comercio, a las actividades rurales y feudales y a la sociedad en general.

Ahora bien, el autor López G., J. (2021) en su tesis doctoral “Sistemas complejos y organizaciones inteligentes en el ámbito de la universidad autónoma pública del estado Carabobo Venezuela”, nos ofrece un rico contenido histórico, denominado “Arqueología universitaria: De la universidad medieval a la universidad venezolana en el contexto actual” . Esta investigación se ha nutrido con el dialogo de los autores referidos por López, sumando la generación personal, se deja constancia de la autoría del Dr. López G.

Sobre el origen de las Universidades Rivas (2015), dice que:

Se cree que surgieron en la época medieval, se estima que, a mediados del siglo XII, aunque su apogeo lo alcanzaron en el siguiente siglo. En sus inicios estas comunidades eran gremios medievales que recibieron sus derechos colectivos legales por las cartas emitidas por los príncipes, prelados, o las ciudades en donde se ubicaban físicamente. Con el transcurrir del tiempo las instituciones de educación superior (universidades) han venido adoptado diferentes características, resaltando cuatro grandes bloques de modelos de universidad a lo largo de sus historia: los modelos de universidad Medieval; los modelos de universidad en la moderna temprana; los modelos clásicos de universidad a partir de la revolución francesa y finalmente los modelos de universidad desarrollados en la actualidad. (p. 133)

Según López (2021) Acá se plantea que la universidad de la edad media, marcó el origen de la universidad representado el punto de partida para un prolongado proceso histórico manteniéndolo como una de las principales instituciones de la sociedad, el término universidad en la Edad Media corresponde a un pensamiento o a una disposición

gremial corporativa, que permitía a los maestros y a los estudiantes organizarse en torno al “gremio de la cultura o el conocimiento”.

Continuando con López (2021) Las universidades han cambiado notablemente desde que se fundaron en la Edad Media hasta nuestros días, se han transformado de pequeñas comunidades de profesores y alumnos a organizaciones complejas que realizan variadas funciones y en las que conviven grupos con intereses diversos, por eso, el concepto de Universidad ha sido dinámico, sin embargo, los valores y los principios de los miembros de la Universidad, las virtudes de las personas y de los estudios son permanentes.

López G (2021), en su tesis doctoral plantea que:

Lo institucional le confiere al proceso una lógica racional instrumental (adecuación de medios a fines) articulada a acciones de gobierno, obviando por consiguiente las acciones derivadas de los propios modos de vida universitaria, cuya activación social permite relevar contenidos evaluativos de alta significación, pero cuyos resultados son filtrados por la acción institucional, atando sus demandas a procesos selectivos determinados por la estructura de dominación imperante. (p. 111).

Pareciera que a la final las acciones de gobierno y las políticas públicas de gobierno van a determinar una adecuación de lo institucional, que como dice López ata sus demandas a procesos selectivos que son ordenados por la estructura de dominación y donde la institución a pesar de tener un gran compromiso de activación social se ve obligada a decisiones centralizadas.

Rivas (2015) citando a Moreno (2009), narra la forma en que se desarrollaban las labores en estas universidades, las cuales se discriminaban en IV etapas:

I) “la lectio o expositio” durante el cual el maestro se esforzaba en presentar el pensamiento del autor y ponerle orden a la argumentación. II) “la quaestio o planteamiento” en este espacio

se planteaban las dudas los problemas a partir del texto del autor en estudio. III) “la disputatio o discusión” aquí se daba espacio a la discusión de las posiciones controvertidas. IV) “la determinatio o conclusión” para llegar finalmente a la solución de los problemas planteados durante la discusión. Siendo este esquema el que aún impera en el desarrollo de las actividades académicas de algunas universidades en la actualidad. (p. 136).

Según López (2022) Se piensa que la universidad medieval es una trascendental referencia para instituir la apertura y el progreso de las instituciones de educación superior, manteniendo algún elemento estructural que dieron subsistencia a las universidades en su período naciente, como la figura del regente, las facultades y algunos aspectos importantes culturales de su actividad institucional como la defensa de la autonomía académica, la etapa de la edad moderna de la universidad temprana, es considerada como una etapa intermedia en el proceso evolutivo de las universidades como institución, se coincide que en esta etapa histórica se abarcan tres (3) siglos, comprendidos desde 1500 al 1800, el cual se trata de un período de estancamiento de la universidad motivado principalmente al descuido de su función social, se sugiere que en esta etapa las universidades le dieron la espalda al progreso cultural y científico de la época, lo que las fue empujando poco a poco a su decadencia.

El concepto de universidad moderna, según Friss de K Guerrero (2003) citando a Haddad (2000):

Aparece en 1809 cuando Von Humbolt crea la primera universidad de los tiempos modernos. Las funciones de la universidad son, según Ortega y Gasset (1982), son: Transmisión de la Cultura, Enseñanza de las Profesiones e Investigación Científica. La enseñanza superior consiste en profesionalismo e investigación. (p.1)

Pareciera lógico que la creación de la primera universidad de la modernidad incluya la investigación científica como una de sus funciones, atendiendo a que, después de la inercia y estancamiento de la universidad por varios siglos, a final del siglo XIX la ciencia como tal cobra una gran importancia y se hacen grandes descubrimientos que van a cambiar radicalmente al mundo. Las universidades incluyen y formalizan la investigación científica, y es una parte vital, muchos docentes compaginan docencia con investigación, o también existen investigadores adscritos a una universidad, dedicados única y exclusivamente a esa función. Pues el rol de la Universidad además de la docencia, también es formar investigadores en las diferentes ciencias, tanto frías como humanísticas.

Según López (2022) Las Universidades de la Edad Moderna temprana fortalecieron los primordiales aspectos organizativos y de actividad en las instituciones de educación superior las cuales empezaron en la Edad Media, permitiendo el avance de ignorados modelos fruto de la investigación actual. Dichos cambios estructurales se realizaron primordialmente en Alemania y Francia. Las universidades inglesas de Oxford y Cambridge conservarían su organización de ejercicio colegial desarrollada desde la Época Media.

Continuando con López (2022) el citado autor menciona que en el transitar del avance de las universidades alcanzamos al siglo XIX, en este segmento se descubren tres (3) figuras de avance de las universidades calificadas por ciertos escritores como muy autónomas y discordantes ya que contenían la alineación profesional, la investigación científica y la educación liberal, la cual comenzó a desarrollarse anticipadamente en el Reino Unido durante la edad media a través de las universidades de Oxford y Cambridge. A partir de esta etapa se asemejan y se desarrollan diversos modelos de universidad en Europa y en los Estados Unidos: Humboldtiano, Napoleónico y Anglosajón. Existiendo diferentes composiciones que originan los modelos norteamericano, yugoslavo y latinoamericano.

Sandoval (2010):

Es un lugar común en la literatura sobre educación superior afirmar que cada sistema educativo lleva la impronta del sistema político en el cual se desarrolla. La historia de la educación superior y, en particular la de la universidad, da cuenta de cómo desde su surgimiento hasta nuestros días, la identidad de la educación superior ha estado marcada por las dinámicas de poder y las tensiones que ello ha producido al interior de los países. (p.111).

No solamente eso, las universidades públicas han corrido la suerte de la voluntad de los gobiernos, las confrontaciones entre las universidades, es decir la academia y el gobierno de turno no solo es un hecho actual, donde la dinámica del poder ha producido nuevas formas de asfixiar a la universidad, una de estas es a través del presupuesto, en el siglo pasado la Universidad de Carabobo estuvo cerrada por muchos años por esa fatídica circunstancia que ensombreció la vida académica de la colectividad carabobeña privándola de su universidad.

Posteriormente en 1958 por Decreto No. 100 de la Junta de Gobierno que presidía el Contralmirante Wolfgang Larrazábal, Reabre la Universidad de Carabobo y se nombra como Rector al Dr. Luis Ascúnez Párraga, posicionándola como una de las más prestigiosas del país, respeto y admiración que se ha ganado por el esfuerzo y trabajo continuo de toda la colectividad ucista.

### **2.8.2 El actor contratante desde el ser - Una mirada más profunda para conocer a la UC**

El discurso lo desarrolla la investigadora a través de la hermenéutica histórica para conocer las partes contratantes. Esta investigación con preponderancia cualitativa marca el sendero de permitirse señalar las percepciones y estudiar a los actores, a los contratantes desde sus diferentes ángulos.

La Universidad de Carabobo comenzó con el decreto N°100 de la junta de gobierno en 1958, pero la historia da cuenta de que la Universidad es creada por decreto presidencial de fecha 11 de octubre de 1833, por José Antonio Páez, bajo el nombre de Colegio Nacional de Valencia, caracterizándose por ser el primer centro de estudios superiores creado de esta forma. En el año 1837 comienza a funcionar en la antigua sede del Hospital San Antonio de Padua llamado en aquel entonces Casa de la Estrella, posteriormente fue calificada con el nombre del Colegio de Estudios Superiores. Es cerrada por dificultades económicas y políticas en octubre de 1874, y posteriormente Antonio Guzmán Blanco la abre nuevamente. Es elevada de Colegio de Estudios Superiores a Colegio Federal de Primera Categoría, teniendo como rector al Dr. Julián Viso e inicia con un total de 100 alumnos, de colegio pasa a ser la Universidad de Valencia como se le conoció en sus inicios, decretada como tal el 15 de noviembre de 1892. De allí arranca la historia de esta institución como centenaria Universidad, la imagen plena de recuerdos de la vieja estación de trenes, plegada de ideales.

### **2.8.2.1 El relato**

Ante las luchas de la época y la toma del colegio por las tropas de la revolución del General Joaquín Crespo en agosto de 1892, en septiembre, aún sin llegar al poder este le prometió al Dr. Zuluaga la Universidad para Valencia y le adelantó 300 pesos. El dinero solo alcanzó para la mesa rectoral, otra para la secretaria, seis mesas pequeñas para otras tantas cátedras, 8 bancos con espaldar, 4 pizarrones, una sala grande para la sala de exámenes y seis mesas para la clase de dibujo (1) con estos bienes da comienzo sus actividades aquella recordada universidad. El mes de diciembre de 1892 lo paso Zuluaga CONTRATANDO y juramentando los profesores, el 31 de diciembre, el 1 y el 2 de enero aparecen CONTRATOS con profesores, según consta en los archivos de la antigua universidad. (Fritz, 2001:22)

Joaquín Crespo “El General del paraninfo” ya en el poder recordó la conversación y la promesa hecha. En 1892 decretó la creación de la Universidad de Carabobo, destinándose como sede natural e histórica, el célebre edificio frente a la plaza Sucre. Crespo se interesó por llevar a la práctica en el menor tiempo posible su decreto creador y envía el 19 de enero de 1893 un telegrama instando al Rector Zuluaga para que abra la



Universidad en el término perentorio de tres días. Los tres días de plazo fueron cumplidos y la instalación fue el mayor acontecimiento cultural, gran revuelo a las puertas del templo y mucha gente, el pueblo se agolpa para apreciar la ceremonia solemne de instalación, un acto nunca visto en la ciudad, el ciudadano común desea escuchar y ver de cómo se instala una universidad, están allí autoridades civiles y eclesiásticas, el recinto sagrado convertido en salón académico Valencia estremecida, Valencia satisfecha, Valencia convertida reconocida como centro del saber y la cultura está presente. La narrativa hecha por los cronistas detalla la escena, la majestuosidad de esa mañana, el decorado de los pisos y techos, las obras de arte, los discursos, el de orden dado por el jurista Dr. Borjas, la firma del acta dándose lectura entre otras cosas a la primera nómina de profesores.

El Dr. Zuluaga ocupa la silla rectoral, con escasos 40 años, el primer rector universitario, ataviado de toga negra comienza desde la tribuna un extraordinario discurso lleno de sapiencia, gratitud y compromiso, exponiendo los propósitos que lo llevaron a aceptar tan alto destino, así como la voluntad y el buen deseo de hacer del nuevo instituto un faro de luz para la juventud carabobeña (4).

El rector magnífico con voz potente y clara invocó los dones del Padre y los favores del espíritu “Bajo esta cúpula y este techo que sabe de oración y de historia” para que acompañen a las autoridades, profesores y futuros alumnos en la grave tarea de hacer de la Universidad, ejemplo y guía de la educación venezolana, luz potente y eterna para alumbrar caminos de un futuro esplendoroso, de ese discurso nos queda palabras más palabras menos la frase que caracteriza y simboliza a la UC “ la casa que vence las sombras”.

La narrativa anterior obedece a entender el espíritu que rodeó la creación de la UC, como en el siglo XIX se confluieron hechos y voluntades en un esfuerzo creativo que parió a la UC y que da cuenta de una historia llena actores con determinante participación que desde el inicio marcaron con sus principios éticos, gerenciales y conocimiento de su colectividad, el destino de la UC, decididos el Rector Zuluaga y un pequeño grupo de ilustres profesores y catedráticos se dieron a la tarea de proyectarla, moldearla, modelarla y ponerla en función de la ciudad, la luz de una tierra inmortal y a pesar de los 220 años

conserva la misma alma, aunque las cosas hayan cambiado , el mundo ha evolucionado , el tiempo no ha sido indiferente , resaltamos que permanece intacta el legado del rector Zuluaga, el amor pleno de sus docentes a su alma mater, el compromiso de sus autoridades y los valores reflejados en los símbolos de la UC que no solo representan a la institución sino que constituyen parte del ser de cada miembro de la comunidad ucista (trabajadores, empleados, docentes, autoridades).

El Dr. Alejo Zuloaga es quien ocupa el cargo de Primer Rector de la Universidad de Carabobo, dando inicio al desarrollo de las facultades, no obstante, el 12 de marzo de 1915, el Presidente Constitucional del Estado Carabobo, Emilio Fernández Ascúnez, dicta un Decreto donde se crea el Instituto Oficial de Ciencias Políticas que llevaría el nombre de Miguel José Sanz, fundador del Primer Colegio de Abogados de Venezuela. Posteriormente en 1958 por Decreto No. 100 de la Junta de Gobierno que presidía el Contralmirante Wolfgang Larrazábal, abre la Universidad de Carabobo y se nombra como Rector al Dr. Luis Ascúnez Párraga.

### **2.8.3 Ámbito de acción: Universidad de Carabobo**

Es necesario entender la estructura de este actor patronal, la investigadora considera básico conocer a la UC, como institución, su misión, visión, como se comporta como patrono en sus relaciones laborales , como se maneja en esta institución la gerencia universitaria, las políticas públicas universitarias contractuales con sus docentes contratados, la tesis del Estado docente puesto que de alguna manera la UC se encuentra constreñida por el ente oficial que dicta las políticas públicas bajo esta concepción del Estado docente

La presente investigación tiene como uno de los actores principales la centenaria Universidad de Carabobo (UC), la cual es una Universidad Nacional, que adquiere personalidad jurídica con la publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela así lo establece la Ley de Universidades en el artículo 8 . Esta institución es una de las principales universidades autónomas de Venezuela, de reconocida y prestigiosa

trayectoria entre las universidades venezolanas. Su sede principal está ubicada en la Ciudad Universitaria de Bárbula, Municipio Naguanagua, Estado Carabobo. Venezuela.

Es la principal casa de estudios de nivel superior del estado y una de las más importantes del país. Su oferta académica abraza más de cincuenta (50) carreras a nivel de pregrado y ochenta (80) programas de postgrado. En la actualidad, de acuerdo al QS Latin América University, para el año 2019, en la comparación realizada entre las mejores universidades de Latinoamérica, la Universidad de Carabobo logró entrar en el rango 181-190 del listado, ocupando la posición número cinco (5) de entre las 400 universidades rankeadas. (Chirinos 2020)

## **MARCO NORMATIVO DE DERECHO ADMINISTRATIVO**

Desde ese momento la Universidad de Carabobo cumple las funciones inherentes a la casa de estudio superior en el centro del país, siendo parte de la estructura del sistema educativo de la nación, consagrada en el principio de la legalidad, establecido en la Constitución de 1999, del Estado venezolano como Estado de derecho, democrático, social y de justicia, en efecto, los órganos del Estado están bajo sumisión al ordenamiento jurídico establecido, comprende además de la Constitución y leyes, los reglamentos y normas establecidas para su funcionamiento. Por esta razón desde los principios legales, las universidades públicas venezolanas, constituyen entidades con personalidad jurídica de derecho público. Por lo tanto, se puede precisar, que las Universidades autónomas públicas, son parte y conforman la organización política del Estado Federal, establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999. Cabe destacar, que el derecho administrativo rige para efecto del funcionamiento de las universidades públicas en Venezuela, por tanto, el mismo es aplicable para los efectos de su funcionamiento, organizado a través de un conjunto de instrumentos legales inherentes a sus procesos organizacionales. En este sentido en el ordenamiento jurídico de las universidades venezolanas se deben considerar para su funcionamiento lo siguiente:

χ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.453 de fecha 24 de marzo 2000.

χ Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal, publicada en Gaceta Oficial No. 37.347 de fecha 17 de diciembre de 2001.

χ Ley Orgánica de la Administración Pública, publicada en Gaceta Oficial Nro. 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001.

χ Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, publicada en Gaceta Oficial Nro. 37.606 de fecha 09 de enero de 2003, Modificada en fecha 31 de mayo de 2005 y publicada en Gaceta Oficial No. 38.198.

χ Ley Orgánica de Planificación, publicada en Gaceta Oficial No. 5.554 de fecha 13 de noviembre de 2001.

χ Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, publicada en Gaceta Oficial No. 5.152 del 19 de junio de 1997 y en Gaceta Oficial No. 38.426 de fecha 28 de abril de 2006 respectivamente.

χ Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta Oficial No. 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.

χ Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, publicada en Gaceta Oficial No. 2.818 de fecha 01 de julio de 1981.

χ Ley Sobre Simplificación de Trámites Administrativos, publicada en Gaceta Oficial No. 5.393 de fecha 22 de octubre de 1999.

χ Reglamento del Sistema de Control Interno de la Universidad de Carabobo. Reglamento de Elecciones Universitarias.

χ Reglamento del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, aprobado en sesión del Consejo Universitario celebrada en fecha 30 de noviembre de 1999.

χ Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, aprobado en sesión extraordinaria del Consejo Universitario de fecha 11 de noviembre de 2005, según resolución No. 396 de fecha 12 de noviembre de 2005 y publicada en Gaceta Extraordinaria en fecha 24 de marzo de 2006.

χ Normas y Procedimientos para el manejo de los Fondos de Equipamiento.

χ Normas y Procedimientos establecidos en materia de planificación y programación presupuestaria por la Oficina de Planificación del Sector Universitario.

χ Normas y Procedimientos Administrativos que regulan el funcionamiento de la Oficina Centralizadora de Ingresos Propios (O.C.I.P.). χ Plan Estratégico Institucional de la Universidad de Carabobo (2004-2008).

χ Manual de Procedimiento del Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas SIGECOF.

χ Resoluciones del Consejo Nacional de Universidades y Consejo Universitario. Demás reglamentos, normativas o manuales que rigen el control y gestión de las finanzas públicas.

### **VISIÓN Y MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Visión Ser una Universidad pública, democrática, participativa, innovadora e integral; de alta valoración y prestigio nacional e internacional, paradigma de gestión social y horizonte ético de la sociedad; estrechamente vinculada con su medio; forjadora de ciudadanos y profesionales de alta calificación; promotora del pensamiento crítico, generadora del saber y plataforma tecnológica de los nuevos tiempos. Misión Creación, desarrollo y difusión de conocimientos innovadores, competitivos y socialmente pertinentes para la formación ética e integral de profesionales y técnicos, altamente calificados, con sentido ciudadano, promotores de cambios sociales, políticos y económicos, que conduzcan a la consolidación de la libertad, la democracia y el bienestar. Todo ello enmarcado en una política unificadora de la docencia, investigación y extensión, con vinculación interinstitucional, como motor de transformación de la sociedad.

#### **Objetivos Institucionales de la UC:**

χ Conformar un equipo para la actualización y modernización de la estructura organizacional académica a fin de desarrollar una propuesta válida de reorganización de las actividades docentes y de investigación.

χ Realizar un estudio de factibilidad y costo para la constitución de una unidad coordinadora central destinada a la promoción, contratación y administración de estudios, proyectos y asesorías a terceros como medio de lograr ingresos adicionales.

χ Implantar un sistema permanente de administración estratégica para todas las dependencias centrales destinado a la revisión y formulación anual de objetivos y metas viables y verificables; el desarrollo de planes contingentes para su logro y relación con los planes.

χ Desarrollar y presentar a la consideración de las instancias pertinentes, un proyecto de remuneración adicional o complementario al fundamentado en la jerarquía o rango y antigüedad, que tome debidamente en cuenta el desempeño extraordinario, los trabajos y publicaciones, la participación real y efectiva en proyectos y comisiones de trabajo, tutorías y labores similares, como medio de asegurar altos grados de responsabilidad y compromiso con la Institución.

χ Desarrollar estudios y proyectos destinados a la evaluación y transformación de los grandes programas sociales y de servicio ajenos a la misión específica de la Universidad y de alto costo, con el fin de convertirlos en organizaciones o unidades con administración y fuentes de financiamiento separadas.

χ Desarrollar e implantar un sistema integral de medición de los resultados de las operaciones del desempeño; así como de indicadores de tales resultados que, unidos a los trabajos de las comisiones permanentes de evaluación, conduzcan a efectivos sistemas de realimentación, propiciadores del compromiso y motivación del personal.

χ Desarrollar e implementar un sistema integral de seguimiento y documentación del entorno regional, con énfasis en indicadores demográficos, sociales, políticos, económicos y tecnológicos, destinado a facilitar los diagnósticos y la planificación, tanto de la Institución como de organizaciones de su zona de influencia.

#### **Investigación, docencia y pertinencia:**

χ La Universidad de Carabobo estimulará y propiciará la investigación con el fin de la creación de conocimientos y aplicación de nuevas tecnologías, especialmente a aquellos más directamente asociados con la problemática y necesidades de su área de influencia. Además, estimulará el uso de los resultados de las investigaciones en la docencia para formar profesionales de alta calidad y sensibles a las necesidades del entorno.

χ La Universidad de Carabobo propugnará el desarrollo e implantación de salidas profesionales intermedias y los estudios de formación progresiva y acceso continuo.

χ La Universidad de Carabobo propiciará la búsqueda de niveles de excelencia en el desarrollo de la docencia, tanto de pregrado como de postgrado.

Extensión: La Universidad de Carabobo propiciará el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación con la comunidad desde el punto de vista social, cultural, deportivo, científico y económico, mediante las actividades de extensión, publicaciones, los cuales complementen o sustituyan a los aplicados con base en la jerarquía y antigüedad. La Universidad de Carabobo administrará en forma correcta y eficiente la Convención Colectiva y mantendrá la mayor receptividad ante los planteamientos de los trabajadores o de sus representantes. La Universidad de Carabobo propiciará el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación con la comunidad desde el punto de vista social, cultural, deportivo, científico y económico, mediante las actividades de extensión, publicaciones, los cuales complementen o sustituyan a los aplicados con base en la jerarquía y antigüedad.

Evaluación y control: La Universidad de Carabobo impulsará el desarrollo e implantación de sistemas efectivos de evaluación (Desempeño y Logro de Resultados, Eficiencia, Eficacia, y Calidad) que sirvan de base al seguimiento y control de las operaciones, así como para rendir cuenta ante la comunidad organizada. Vinculación con el Sector Externo: La Universidad de Carabobo promoverá y ejecutará los servicios de asesoría, desarrollo y elaboración de estudios y proyectos de calidad y altamente competitivos destinados a la resolución de problemas y en general a la actualización y mejoramiento de las instituciones y organizaciones de la región. Trabajo en Equipo: La Universidad de Carabobo propiciará la formación de equipos de trabajo interdisciplinarios para analizar y proponer soluciones a las demandas planteadas por el entorno intra y extra universitario.

### **Generación de Ingreso:**

χ La Universidad de Carabobo fomentará la creación de instancias de diálogo con el Estado Venezolano y el sector productivo a fin de obtener fuentes complementarias de financiamiento. χ La Universidad de Carabobo fomentará el desarrollo de fuentes complementarias de financiamiento al presupuesto otorgado por el Estado Venezolano, mediante la concreción de proyectos debidamente formulados y evaluados. Ingreso Estudiantil: χ La Universidad de Carabobo desarrollará e implantará sistemas de admisión basado en méritos, competencias, habilidades, destrezas, esfuerzos y determinación de los aspirantes; para lo cual también se establecerán relaciones efectivas y cercanas con las instituciones educativas

## **2.8.4 LA UNIVERSIDAD COMO CONCEPTO UNIVERSAL**

### **IMPORTANCIA DE LA UNIVERSIDAD EN EL DESARROLLO DE LA HUMANIDAD**

Esta narrativa nos da cuenta del contexto donde surgió la universidad como apertura a un nuevo mundo de pensamiento donde lo intelectual y la esencia del conocimiento toma protagonismo y la reflexión y la ciencia nacen y se organizan en un nuevo orden. Con la universidad se ordenarán las líneas de pensamientos y fue la institución de la universidad la madre que toma para sí la tarea de organizar las ideas de avanzada de esos siglos, estudia y confronta los descubrimientos de la época, crea las diferentes disciplinas, organiza cátedras y capta las mentes brillantes de los científicos para establecer paradigmas y postulados, fue la universidad junto a sus ilustres profesores, quienes sentaron las bases de la ciencia para avanzar hacia los siglos determinantes de grandes descubrimientos científicos y humanísticos para darle respuestas a la humanidad en sus problemas, resaltando problemas de salubridad propios de los siglos XV al XIX por la epidemias y otros factores.

A medida que pasaban los años siempre fue la universidad actora determinante para el desarrollo de la humanidad, fue a través de la investigación que se desarrollaron y se les dio forma y protocolo a los grandes descubrimientos en las ciencias médicas, como la creación de rayos X, que impidió que se siguieran amputando a los soldados en la 1º guerra mundial y aún hoy es indispensable, otros progresos, por mencionar alguna la vacuna contra la polio, la penicilina, entre otros.

Todos estos aportes investigativos salieron de los laboratorios de investigadores adscritos a universidades famosas, la suma innumerable de investigaciones en salud sacó al hombre de la insalubridad a la posibilidad de estar protegido de enfermedades devastadoras en siglos anteriores. La teoría de la relatividad de Albert Einstein, da cuenta que la genialidad del hombre siempre ha estado ligada a la universidad y es que esta institución en la búsqueda constante de los saberes es quien proporciona el conocimiento, la ciencia en sus diversas categorías, para que el hombre pueda sobrevivir en salud y armonía en la sociedad.



Evolucionó tanto la universidad hasta el punto de que en mitad del siglo XX se crearon nuevas disciplinas, la llamada Escuela de Chicago le dio otra perspectiva a la Sociología, a la Psiquiatría, ahora había que observar a los jóvenes delincuentes, y había que estudiarlos a través de varias disciplinas. La universidad incluyó la noción de interdisciplinariedad en el diseño de las cátedras y en los equipos de investigación que estudiaban ese fenómeno social desde finales del siglo XIX. Con el término Escuela de Chicago, se distingue a un conjunto de trabajos de investigación en el campo de las ciencias sociales, realizado por profesores y estudiantes de la Universidad de Chicago, entre 1915 y 1940. Se trata de una sociología urbana, que desarrolla una serie de estudios, íntimamente ligados a problemas confrontados por la ciudad de Chicago, en una época de delincuencia y otras graves dificultades, en una urbe de crecimiento desproporcionado, poblada por miles de inmigrantes.

Este interés por investigar el fenómeno social urbano a partir de la observación participante del investigador, va a ejercer una influencia significativa en el progreso de algunos métodos originales de investigación en la sociología contemporánea.

La Escuela de Chicago promueve la utilización de procedimientos con fines científicos, como instrumentos para la interpretación de aspectos de la realidad social en la búsqueda de la aproximación científica. Esto nos da cuenta del rol fundamental que tiene la universidad en la humanidad, lo que demuestra que es imposible desvincular a la universidad de la sociedad, por la extensión “investigación” es la llamada a observar, describir, analizar y/o crear propuestas de solución a los problemas sociales de la dinámica humana.

En sociología y, posteriormente, criminología, la Escuela Sociológica de Chicago (a veces descrita como la Escuela Ecológica) se refiere al primer corpus principal de trabajos que emergieron en los años 1920 y 1930 especializados en sociología urbana y la investigación hacia el entorno urbano combinando la teoría y el estudio de campo etnográfico en Chicago, aplicado ahora en muchas otras partes. Aunque recogía el trabajo de académicos de varias universidades de Chicago, el término se usa frecuentemente para referirse al departamento de sociología de la Universidad de

Chicago, uno de los más antiguos y prestigiosos, al que está adscrita la revista American Journal of Sociology, publicada desde 1895

8.4 En la disciplina de la sociología del trabajo también se han realizado grandes avances en los Estudios del Trabajo y de las Relaciones de trabajo, donde el trinomio Trabajador, Empleador y 3ers (entre otros los sindicatos), han sido objeto constante de investigaciones por ser son actores por excelencia en las relaciones laborales en constante evolución y conflicto, en una actividad indispensable para la subsistencia del hombre y sus familia, como es el TRABAJO , actividad que constituye no solo su forma de subsistir sino que le permite desarrollarse como individuo activo en la sociedad. Se han producido muchos avances con investigadores reconocidos en Latinoamérica como los Dres. De la Garza, Lucena, De la Cueva, entre otros que han hecho grandes contribuciones al mundo de los Estudios del Trabajo.

#### **2.8.4.1 LA UNIVERSIDAD Y SU CONTACTO CON EL AMBIENTE LABORAL**

A las universidades también le corresponde un rol dentro de su comunidad, en ese sentido deben marchar al lado de su comunidad , ya que esta institución está llamada a cumplir un papel protagónico en la sociedad, constituyen el eje central de la visión del desarrollo general de cualquier país , así de macro a micro , por ende, debe estar conectada e integrada a los planes de desarrollo de la comunidad y localidad donde reside para relacionarse con organismos , gobiernos, empleadores aprovechamiento de las fuerzas de trabajo así por ejemplo: para Lucena (2017) en su relato como informante clave de Sandoval

*...las universidades tuvieron una gran oportunidad de contacto con el ambiente laboral...entidades que colaboraron con nosotros eran comenzando no por orden de importancia, sino mencionándolos: una era la Organización Internacional del Trabajo; otro era el Centro Iberoamericano de Administración del Trabajo que era un ente afiliado a la OIT; otro era el Consejo Latinoamericano de Educación para el Desarrollo; otro era la Escuela Nacional de Administración Pública; otro era el Ministerio de la Planificación CORDIPLAN. (pps. 147 -157)*

(...)

*“...el de Relaciones Laborales que nació en el `76, ese se hizo con mucha ayuda institucional de otras entidades” (líneas 146 -147)*

(...)

*“... ¡esto a mí me entusiasmo enormemente!, me enamore de tener esa oportunidad” (línea 180 -181)*

*(...)*

*- “...hicimos un equipo que nos dio oportunidad para la gente del área laboral...de contribuir con esos programas”. (línea 185 -186)*

*(...)*

*-...los años siguientes, `74 y `75, al país le sobraba dinero, entonces, los organismos colaterales vieron una gran oportunidad... esté... de instalarse y de orientar. El régimen, entonces, nos buscaba, nos invitaba, entonces, las universidades tuvieron una gran oportunidad de contacto con el ambiente laboral, y nosotros aprovechamos eso” (p. 136)*

Finalmente resulta claro el papel protagónico de la universidad, como actor encargado de enseñar, la universidad a través de su triple función docencia, investigación y extensión, indudablemente siempre avanzando al lado de la humanidad siendo su gran aliada en la formación y educación del hombre del futuro, la universidad ha sido el (semillero) el depositario de los productos intelectuales creados por los grandes hombres, sabios catedráticos e investigadores, que han transformado con sus conocimientos el destino de la humanidad .

A continuación, corresponde desarrollar el elemento subjetivo del contrato de trabajo que lo constituyen las PARTES contratantes, es decir, las personas que están unidas a través de ese vínculo jurídico denominado contrato.

### **2.8.5 La Gerencia Universitaria**

¿Cabría preguntarse cómo es la gerencia universitaria en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo?

A fin de desarrollar “la parte” contractual patronal, la investigadora ha considerado oportuno entender como la UC maneja a través de la gerencia universitaria a sus docentes contratados. Esta teorización es vital, pues es, la gerencia universitaria quien implementa políticas públicas, que afectan aspectos sociales y jurídicos del DC y que este actor desde su perspectiva en esta investigación calificó a través de los instrumentos entrevista a profundidad y encuesta exploratoria. Los teóricos al respecto fueron Orlando Albornoz, Carmen García Guadilla y otros autores.

Según los autores Vázquez y González (2007) quienes reseñaron el libro “Academic Populism”, en síntesis, expresaron que el libro “Las raíces del populismo académico” de Orlando Albornoz, independientemente de la posición política que se tenga- es un aporte invaluable para el abordaje reflexivo de la temática universitaria en los presentes tiempos de cambio, sobre todo en Venezuela. El tema de la obra es el desarrollo académico en la educación superior bajo políticas de control estatal, colocando el foco de observación en el caso venezolano. Para aproximarse a este problema Albornoz planteó abordarlo a través de dos variables interconectadas. Por un lado, el «Populismo académico», estilo académico y de cultura organizacional dominante en la región, que corresponde a un determinado ethos cultural. Por el otro, el proceso ideológico y político que vive Venezuela, en el cual se plantea un reforzamiento del control estatal en las políticas educativas, en general, y de educación superior, en particular, operando bajo un esquema doctrinario.

Destacando el análisis crítico del segundo volumen de la obra de Albornoz, titulado *Academic Populism, in The Making The Venezuelan Case*, muestra los lineamientos metodológicos del caso para Venezuela, expuesto clínica e históricamente, donde se presenta como una práctica administrativa compleja, a partir de la formulación de diferentes políticas que han ido articulando una sociedad de la enseñanza, en términos educativos, dirigida al entrenamiento de recursos, más que a la formación para la sociedad de conocimiento. Aunque no deja de reconocerle sus logros en continuidad, creación de una amplia infraestructura y coherencia institucional, Albornoz asume una posición crítica a la forma como se llevó adelante la política en educación superior en el período 1958-1998.

Según Albornoz (2013) el modelo y las políticas implementadas en Venezuela condujeron a resultados en términos de la configuración del patrón en el sistema educativo superior de corte parroquialista, poca conexión con los centros de producción de conocimiento mundial y escaso impacto en la comunidad científica, debido a la poca difusión de los hallazgos y la orientación individual de la investigación. Este patrón de

conocimiento orienta un modelo de enseñanza insertado en organizaciones burocráticas alrededor de las cuales se ha instituido el empleo académico y la obtención de salarios y beneficios, en la última década poco atractivos.(estos dichos de Albornoz están relacionados con esta investigación, cuando resultó que la visión que tienen sobre la gerencia universitaria los docentes encuestados arrojó con un 77,8% que la UC realiza una gestión CONTRACTUAL burocrática que urge de un cambio para dar respuestas oportunas, eficientes y eficaces) en vez de existir una organización alrededor de la producción de conocimiento. El mundo académico es un espacio internacional, y cada país está en la obligación de responder a las demandas de la comunidad académica internacional, además de las nacionales. Esta situación no cambia con la política educativa adelantada por la Revolución Bolivariana a partir de 1999.

Estas opiniones del autor Albornoz, en cuanto a que menciona una de las características del trabajador a tiempo determinado la burocratización, también coincide con Chirinos. En ese sentido Nilda Chirinos (2020) expresó en la defensa de su proyecto investigación doctoral, que la UC es burocrática, clientelar, siempre ha sido así la UC, la gente no cambia. Pero es la competencia científica la que te pueda dar la diferencia para mostrar al mundo que la gestión de las competencias de los recursos humanos, que estos sean cambiantes en los procesos institucionales, que es lo que se está haciendo en la academia y el ser científico.

Para Albornoz el análisis da cuenta de cómo la formación de una patronal académica populista en la educación superior ha restringido el desarrollo de la libertad académica, lo cual es una condición necesaria para la producción de conocimiento y la transferencia tecnológica. Se muestra cómo los cambios políticos e ideológicos del gobierno actual afectan la forma de comprensión de la autonomía universitaria, la libertad académica y los valores académicos. En este sentido, plantea el caso venezolano como un ejemplo en marcha de un populismo académico que se extiende a todo el sistema educativo. De hecho, es contundente al señalar que es la esencia de la educación superior venezolana. Plantea que este estilo se consolidó fundamentalmente en errores fundados en el

establecimiento de privilegios, la ausencia de competencia y eficiencia en los miembros de la comunidad universitaria, tanto profesores como estudiantes.

A su vez García Guadilla (2010), nos habla acerca de que:

Las primeras investigaciones sobre educación superior se hicieron en organismos internacionales desde hace varias décadas. Especialmente UNESCO ha sido una referencia importante en estudios comparados. Más adelante otros organismos, como el Banco Mundial, y OCDE, también se abocaron a realizar investigaciones en educación superior. En los primeros tiempos la orientación más frecuente en las investigaciones de estos organismos fue la económica. Paralelamente a la investigación realizada por organismos internacionales, se fueron creando en muchos países, especialmente los desarrollados, instancias dedicadas al estudio de la educación superior, contribuyendo paulatinamente a desarrollarla como campo de estudio. En efecto, actualmente se cuenta con: organismos y asociaciones internacionales y regionales, enciclopedias, editoriales, revistas de difusión, revistas especializadas, centros de estudios, programas de postgrados, bases de datos, conferencias, symposia, pero sobre todo, una comunidad de investigadores que se dedica al estudio de la educación superior. Aunque ha habido avances en este campo de estudio que se hizo visible desde hace más de cinco décadas, también ha habido debilidades en su desarrollo. Una de las críticas más importantes ha sido su desconexión con la esfera de la toma de decisiones, tanto dentro de las instituciones académicas, como en los gobiernos. Esta desconexión lleva a que frecuentemente los directores y gestores académicos se conformen con la reflexión sobre la práctica sin tomar en cuenta, por desconocimiento, los trabajos realizados por los investigadores. (p.02)

Quiere decir entonces, que las decisiones que se toman para resolver los múltiples problemas de la universidad, no llevan una conexión con la experiencia y el saber de los expertos, motivo por el cual hemos conseguido repetición de tareas, documentos y procedimientos largos e inoperantes que se transforman en burocracia e ineficiencia, lo que a la larga perjudica no solo al docente contratado sino a toda la comunidad universitaria.

## **La Gerencia de la Educación Universitaria: definición**

La gerencia pública, especialmente en el sector universitario, trae consigo múltiples factores que inciden de forma directa en su dirección, generando así la transformación de las acepciones que definen este tópico. Cabe destacar que Albornoz (2013) indica que la Universidad es

Una organización en donde se produce un intenso esfuerzo para entrenar profesionales, pero también en donde se producen conocimientos que yendo del mercado de las ideas al de los productos contribuyen al bienestar de la sociedad. (p.112)

De la afirmación de Albornoz se puede expresar que la universidad es un componente integrado por diversos elementos jurídicos que impactan en la calidad de vida de sus trabajadores en toda su estructura organizativa, considerándola como una institución fuente de trabajo por excelencia... Según Rivas (2014)

Al hablar de Gerencia se hace referencia al proceso de seleccionar políticas de estrategias de acción administrativa, que permitan maximizar los resultados mediante el uso más adecuado de los recursos organizacionales, incluye todas las actividades orientadas a la definición de los objetivos organizacionales, la identificación de los recursos gerenciales y la formulación y desarrollo de planes para todas las áreas funcionales (p. 373)

Para hacer referencia a la Gerencia Universitaria Llanos de la Hoz, Rivas (2014) citado por Guijarro y Chávez (2006) utiliza el término Gestión Universitaria y la concibe como:

Un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales de gestión, a fin de lograr los objetivos de la organización. En esa gestión, los directivos utilizan principios de carácter administrativos, que les sirven de guía en este proceso, pero igualmente, permiten la articulación de todos los elementos y aquellos necesarios para la toma de decisiones. (p. 211)

Entonces, ambas concepciones gerencia universitaria y gestión universitaria, se refieren a la manera cómo pueden ser combinados los recursos de los cuales disponen las universidades para el logro de su misión. Actualmente, se utiliza el término Educación Universitaria para referirse a la Educación Superior, la autora Rivas (2014) considera que la gerencia de la educación universitaria:

es el proceso que se lleva a cabo en las instituciones de educación universitaria para lograr combinar de manera adecuada los recursos institucionales de los cuales disponen, a través de las actividades de docencia, investigación y extensión, buscando una mejor calidad en el desarrollo de las actividades universitarias, en pro de alcanzar lograr la misión y visión de universidad que se plantea. (p. 373)

También distinguir entre gobierno y gobernabilidad, conceptos que en el campo del derecho tienen su propio significado y nunca se prestan a que puedan considerarse sinónimos, en esta materia organizacional. Sin embargo, concretamente en la institución universitaria, se tiende a confundir ¿hasta dónde llega uno y dónde comienza lo otro?

No es fácil, es primordial para llevar a cabo una buena gerencia universitaria primero haber identificado los principales desafíos para una recta gerencial, la heterogeneidad de las instituciones y la diversidad de sus audiencias internas y externas, el origen y la fundamentación, distribución y delegación del poder legítimo.

En el transcurrir de los sucesos históricos, la función de la universidad debería estar orientada a ser una institución social al servicio del hombre, obligada a la búsqueda de los saberes y de solucionar problemas divisados en la sociedad contextualizada en un clima de autonomía académica respetando el pensamiento y la complejidad cultural.

Esto sería viable con una gestión eficiente que sea competente y admita la discusión referente al papel que debe tener la enseñanza universitaria actual para desafiar un país en dificultades, el cual se plantea de manera concreta y global en la educación, en un horizonte responsable de la formación profesional del capital humano, de la innovación y la producción de saberes, incesante en la formación honesta como factor significativo en



el desarrollo y consolidación universitaria con autonomía tecnológica, de integración reflexiva y autónoma.

Siendo la línea de investigación: “Teorías y transformaciones de las relaciones de trabajo” del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo, la investigadora consideró pertinente incluir “la gestión” entendida en su expresión más básica como los procesos administrativos de una institución para gerenciar, direccionar; algunos autores hablan indistintamente de gestión y también de gerencia.

### **2.8.6 Modelos de gestión en las universidades públicas**

Es interesante saber cuál es el modelo de gestión que prevalece? En la tesis del Dr. Lino López, ya citada, encontramos que él caracteriza los modelos de gestión en las universidades autónomas públicas de Venezuela. Para este autor hay necesidad de un replanteamiento de las universidades de una participación activa en los procesos de cambio, ya que los efectos de la globalización, la revolución tecnológica, científica y del conocimiento han conformado una sociedad basada en un modelo donde prevalece la información y los saberes, centrado en el ser humano.

La investigadora está de acuerdo con López y Rodríguez, ellos mencionan que el paradigma clásico de una universidad tradicional era casi inalterable, sin embargo esto resulta incongruente con la era actual del siglo XXI que se caracteriza con la aparición de la llamada sociedad del conocimiento, eso debería significar un cambio en el funcionamiento de la universidad.

Porque ahora las estructuras son diferentes, las relaciones de trabajo también se han visto influenciadas por nuevas y diferentes formas de realizar el trabajo. El teletrabajo, tratándose de los trabajadores que realizan las funciones administrativas dentro de la universidad y también las personas referidas a cómo impartir la docencia. En la actualidad es necesario por diversos factores internos y externos que las universidades se pongan al día con la cibernética, actualizar sus plataformas con una sólida tecnología de la información, urge la necesidad de una docencia con tecnología de punta, con aula

virtual y que las plataformas sean utilizadas en todo, docencia, investigación y para todos los procesos inherentes al funcionamiento de la universidad.

Lo que hace algunos años al comenzar los estudios de doctorado para esta investigadora era solo una idea , y cuando autores como Castell hablaban de la revolución del conocimiento , de la virtualidad y de que la maquina vendría a sustituir el trabajo del hombre, eso parecía lejano, (Cadavid 2014) hoy en día lo que comentaban esos autores se ha convertido en una realidad, la virtualidad en todos los entornos llevo y por tanto surge la necesidad real de transformar o adecuar que los trabajos que eran realizados de una forma tradicional tuvieron que reinventarse, dando pie a la transformación en las relaciones de trabajo, hoy tenemos que estudiar esas relaciones de trabajo de una forma diferente y la UC no es la excepción, por lo que insisto en la urgencia de que esta institución se adapte a la nueva realidad y actualice su modelo de gestión, desde las estructuras, en lo interno y externo, tiene que adecuarse también a los cambios que demanda la sociedad.

De tal manera, es imperativo en el mundo universitario, como lo señala López que su forma de organización y de gestión se adapte a los distintos requerimientos que sus funciones proponen; es decir, la universidad ha de gestionar y dirigir una estructura organizativa servicial enfocada en la: educación, investigación y otras tantas dirigidas a la comunidad académica general y a la sociedad referencial de cada universidad.

En el transcurrir de los sucesos históricos, la función de la universidad debería estar orientada a ser una institución social al servicio del hombre, obligada a la búsqueda de los saberes y de solucionar problemas divisados en la sociedad contextualizada en un clima de autonomía académica respetando el pensamiento y la complejidad cultural.

Podrá esta organización adecuarse a las nuevas realidades complejas que incluyen diversas funciones?

Las universidades públicas venezolanas están sometidas a la tutela y al control del Estado, se regulan por la Ley de Universidades. Este instrumento legal, contiene referencias organizacionales, sin embargo, la misma no regula todo el sistema con total heterogeneidad. También influye la circunstancia de que el gobierno y la gestión administrativa de las instituciones de educación superior en Venezuela se llevan a cabo en forma muy variada. Como toda norma jurídica, el derecho debe ir transformándose al ritmo de los nuevos acontecimientos para dar soluciones oportunas y coherentes a las nuevas realidades de los sujetos u objetos que regula. Así, también es necesario que las instituciones universitarias se adhieran a los cambios.

Urge entonces un modelo de gestión, actualizado, que dé respuesta oportuna; sin embargo las características de la institución llamada universidad, están tan arraigadas que se dificulta salir de los viejos esquemas.

Finalmente estoy plenamente de acuerdo con López cuando dice “.....Las universidades venezolanas están inmersas en unas estructuras gerenciales de tipo funcional caracterizadas por una estructura jerárquica, piramidal, burocrática, tradicional, cargadas de vicios entre ellos la corrupción y el clientelismo político, considerando además las variables de entorno, como los cambios sociales y tecnológicos, y las variables internas como las políticas, los planes de gestión, intereses de las autoridades y tamaño matricular, área de influencia, etc., que generan así una diversidad en la manera de dirigir y administrar estas instituciones.....”. Esta circunstancia se evidencio tanto en el dialogo que se tiene con los autores, como también en los resultados que arrojaron esta investigación, pues los informantes consideran a la universidad y a la gerencia universitaria: burocrática, tradicional entre otras características.

### 2.8.7. Tesis del Estado docente

Este fue definido por el maestro Pietro Figueroa (Luque, G. 1994), y se refiere, a:

la responsabilidad que tiene el estado de asumir la orientación y dirección de la educación escolar; de forma que los principios y propósitos de la nación, sean interpretados por él, como representante de los intereses de los grupos y clases sociales dominantes que tienen el poder de la sociedad. [Documento en línea]

Continúa el autor en gran medida, las ideas de Prieto son una muestra del ideario ideológico político-educativo de un grupo de socialdemócratas venezolanos, de la primera mitad del siglo XX, quienes estaban convencidos de la posición de neutralidad que el aparato del Estado debía tomar cuando se trataba de representar propósitos generales de la sociedad. Es la nomenclatura del Estado como árbitro que responde a las necesidades del bien común. La educación escolar, la entendieron, como un derecho contemplado en la doctrina pública y social. Y como tal, el Estado, expresión de la institucionalidad jurídico política de la nación, era el llamado a establecer y orientar los principios doctrinarios de la sociedad, del hombre y de la mujer que se querían formar consolidando el proceso de identidad nacional.

Se quiso incluir a este autor, pues la contribución del maestro Prieto Figueroa en la tesis del Estado docente es de reconocimiento nacional. El Estado docente, dentro de las líneas maestras definidas por Prieto Figueroa, ha dominado el escenario educativo venezolano durante los últimos cincuenta años del siglo XX. Los regímenes de gobierno, continuaron con el diseño de una educación escolar con marcado tinte de preeminencia de lo político, colocado encima de otros propósitos, para la configuración de lo nacional. Con la restitución de la Democracia de partidos y en el marco de la geopolítica mundial, en la década de los sesenta, se privilegió el control social y la escolaridad se asumió como instrumento de quienes detentaban el poder. La educación se concibió como dimensión para la consolidación de la versión cultural de la identidad nacional que el poder establecido configuró para Venezuela.

Según Gil (2015) El principio del Estado docente ha sido una prédica constante de los distintos gobernantes y se ha ido configurando en los instrumentos jurídicos a nivel nacional, desde los inicios de la República en 1811 hasta el presente confiriendo especificidad y significación al hecho educativo en función de la naturaleza y la visión educativa de los gobiernos de turno. En términos generales la marcada influencia de los propósitos e intencionalidad de esos gobernantes ha quedado plasmado en los distintos instrumentos jurídicos educativos desde el punto de vista legal, así como en la práctica. En todos esos instrumentos se siente de manera taxativa la rectoría de la gestión educativa por parte del Estado.

## 2.9 FUNDAMENTO FILOSÓFICOS TEORÍAS REFERENCIALES

Los pilares teóricos en los cuales se fundamentó filosóficamente la actual investigación, se delinearón de forma orgánica al problema investigado, en una integración simbiótica en atención a un mismo hilo conductor, que atraviesa el sentido axiológico, político y normativo del fenómeno, desde la teoría de la Justicia Social, a la teoría de los Derechos Humanos Laborales. En este orden de ideas, se procede a una presentación sucinta de dicho sustrato teórico.

*Cuadro 18. Fundamento filosófico Teorías Referenciales*

Teoría	Contenido	Autor
<p align="center"><b>Teoría de la Justicia Social</b></p>	<p>Dos pilares fundamentales:</p> <p>1) <u>La igualdad expresada en derechos y deberes</u> que deben ser repartidos equitativamente, es decir, que cada persona tenga el sistema más amplio de libertades posible pero que no nieguen las libertades de los otros; y</p> <p>2) <u>La desigualdad social y económica producto de méritos o talentos individuales</u>, pero que estos por el</p>	<p align="center">Jonh Rawls</p>

	valor democrático de la fraternidad, generen compensaciones para los menos favorecidos, con el objeto de generar igualdad de oportunidades de ascenso social.	
<b>Teoría de los Derechos Humanos Laborales</b>	Los derechos sociales son una extensión de los derechos humanos, por tanto, son universales. Existe una vinculación de origen entre los derechos sociales y los derechos laborales. En virtud de ello se evidencia el carácter mixto de los derechos laborales, que comporta derechos humanos, que es reconocido a nivel jurisdiccional, como por ejemplo, la Opinión Consultiva OC-18/03 de septiembre de 2002, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Inmigrantes Indocumentados, que establecía derecho humano laborales inherentes a los inmigrantes, de los cuales no podían ser privados por su condición irregular, trascendiendo las disposiciones internas del propio Estado en esta materia	Doctrinario: Miguel Canessa  Jurisprudencial Corte Interamericana de Derecho Humanos.
<b>Teoría Hermenéutica</b>	Hermenéutica crítica Interpretación de la norma jurídica	C.C. LOTTT

<b>Teoría Contractualista</b>	Teoría de los actos jurídicos Teoría de los hechos jurídicos Teoría del negocio jurídico	Clásicos Francesa
<b>Tesis del Estado Docente</b>	El Edo en base a sus fines EDUCACIÓN y TRABAJO es él guardián	Maestro Pietro Figueroa

*Fuente: Construcción propia*

### **Teorías axiológicas:**

#### **Teoría de la Justicia Social**

Resulta habitual en todas las líneas de pensamiento social, apelar en algún momento al concepto de justicia. No obstante, existen distinciones acerca de cómo se manifiesta o ejecuta en la realidad. La justicia convoca a una extensa carga teórica, de discursos y praxis que se han desarrollado a lo largo de la historia.

Jonh Rawls (1971) desde la filosofía moral moderna, presenta una alternativa al utilitarismo clásico o al intuicionismo, que se habían desviado del foco de la praxis material, por estar extraviadas en un inocuo debate lógico-semántico (Massini, 2005). Dicha alternativa llamada “Justicia Social”, algunos autores lo consideran la superación del positivismo analítico o la madurez del liberalismo político, al reconocer que existen patrones de desigualdad en las asignaciones dentro de las jerarquías de poder, estatus y dinero (Callinicos, 2003). Siendo oportuna ante un descrédito paulatino del sistema democrático, que abre las puertas al autoritarismo.

En la estructura social existen instituciones como la familia, las normas jurídicas, la propiedad privada, el libre pensamiento, entre otros. En la cooperación en sociedad existe la convivencia de la identidad de intereses y el conflicto de intereses. En la identidad de intereses se procura unas condiciones de vida mejor a la que se lograría aisladamente; sin

embargo el conflicto de intereses surge al momento de la repartición de beneficios, porque cada quien procurará la mayor participación de acuerdo a sus fines.

Justiniano afirmaba que la justicia era “dar a cada quién lo que le corresponde”. Pero... ¿qué es lo que le corresponde? ¿Según sus méritos o necesidades? ¿Según su posición social o por partes iguales para todos? ¿Cómo se determinaba esa correspondencia? En este sentido se requieren un conjunto de principios que faciliten asignar derechos y deberes desde las instituciones sociales, para la distribución de los beneficios y cargas de la cooperación social, que es viabilizado pese al conflicto de intereses, a través de su sentido público de justicia con vínculos de amistad cívica. Entonces ¿existe un único sentido de justicia para toda la sociedad? Hay diversidad de criterios sobre su concepto, pero todos coinciden en su existencia, y a partir de esa creencia en común procurar un punto medio coincidente que impida que un sentido de desconfianza y resentimiento destruyan los vínculos cívicos que permiten la cohesión social, ya que “*la sospecha y la hostilidad tientan al hombre a actuar de maneras que de otro modo evitaría*” (Rawls, 1995:23).

La Teoría de la Justicia Social, tiene dos principios que resultan determinantes para la distribución de derechos, deberes, beneficios y modalidades de cooperación en la estructura social. La justicia como imparcialidad, requiere la “posición originaria” de los sujetos para la elección del problema. Y la justicia como equidad, es el cuerpo de principios sobre los cuales habrá consenso.

Surgen entonces “circunstancias de justicia”, o un contexto que produce la necesidad de esta. Tales circunstancias tienen condiciones objetivas, como la cercanía en capacidades mentales y físicas de los sujetos; riesgos comunes a lo que están expuestos, y la escasez relativa de recursos disponibles. Igualmente existen condiciones subjetivas, que corresponden a la diversidad de metas, concepciones o fines que tienen los individuos en la sociedad, que pueden entrar en contradicción, pero también satisfacerse mediante la coexistencia del conflicto de intereses con la identidad de intereses, donde se requiere la cooperación humana para lograr fines comunes.



En este sentido, la “posición originaria”, que hace referencia al proceso mediante el cual los hombres sin conocer cuáles son sus propios intereses y los otros que eligen junto con ellos, llamado “velo de la ignorancia”, en un estado natural de igualdad, elegirán principios cuyas condiciones restrictivas serán: 1) Generales de todos; 2) Universales para todos; 3) Públicos socialmente reconocidos; 4) Ordenados para canalizar conflictos; 5) Definitorios de las decisiones sobre los conflictos. Este proceso develado por la razón, permitirá asumir un contrato social que, a diferencia del contractualismo de Locke o Rousseau, no será por adhesión a uno configurado previamente, sino construido por las partes desde el estado natural de la posición originaria y el velo de la ignorancia.

El racionalismo práctico de Rawls en esta posición originaria generado de principios, excluye emociones como la envidia, ya que racionalmente las personas comprenden que cada individuo tiene un plan de vida propio que tiene derecho a desarrollar, que implica la obtención de la mayor cantidad de bienes sociales posibles en paralelo con los otros, sin dañar o beneficiarse de los demás, ya que no lo motiva el rencor.

Surgen entonces principios universales: 1) La igualdad expresada en derechos y deberes que deben ser repartidos equitativamente, es decir, que cada persona tenga el sistema más amplio de libertades posible pero que no nieguen las libertades de los otros; conjugándose los valores democráticos de la libertad y la igualdad; y 2) La desigualdad social y económica producto de méritos o talentos individuales, pero que estos por el valor democrático de la fraternidad, generen compensaciones para los menos favorecidos, con el objeto de generar igualdad de oportunidades de ascenso social. Por ejemplo, producir bienes y servicios para satisfacer la demanda social, creación de puestos de trabajo, o recursos impositivos para la previsión o asistencia social.

Estos principios responden a una jerarquía, a pesar de que sean concurrentes. Sin libertad e igualdad de derechos y deberes, a los que Rawls denomina “principio de libertad equitativa”, no se puede aceptar la desigualdad social y económica, llamado

“principio de diferencia”, tampoco se puede aceptar si no hay igualdad de oportunidades derivadas de la generación de riqueza y la apropiación desigual de ésta.

Entonces se aplica la regla “maximin”, por la cual se ordenan las alternativas en base a los peores resultados posibles, y se escoge el menos malo de ellos. Eso lo diferencia de la propuesta “maximax” de los utilitaristas, que procuran buscar la alternativa que estimen produzca los mejores resultados, porque resulta una apuesta de alto riesgo, y la maximización de la utilidad esperada, por cuanto los cálculos probabilísticos no se pueden asumir desde la posición originaria y el velo de la ignorancia.

En el ámbito laboral vinculado a la libertad equitativa, estaría la libertad de asociación que atañe a lo sindical, como la libertad de elección de ocupación. En cuanto a la igualdad de derechos y deberes, estaría la igualdad en los derechos laborales para todos los trabajadores, entendidos como derechos humanos universales.

En cuanto a los pasos prácticos para su ejecución, en un primer momento estaría bajo el velo de la ignorancia, en el cual se produciría la selección de los principios universales. Luego los sujetos en la posición originaria, seleccionarían el modelo político que será expresado en la constitución, que consagrará los principios básicos. Posteriormente se producirá la función legislativa para desarrollar tales principios, en una estructura social y económica justa. Y finalmente la aplicación práctica en la realidad de las normas por parte de jueces y funcionarios. Eso representa lo que se conoce como una democracia liberal o constitucional; en donde la igualdad de oportunidades será procurada por el gobierno democrático, que algunos consideran la expresión del Estado de Bienestar.

En este sentido, el sistema político será justo, en la medida que éste proteja las libertades ciudadanas consagradas en la constitución política.

## **Teoría de los Derechos Humanos Laborales**

Si la teoría se puede entender como un cuerpo de propuestas sistematizadas con aspiración de verdad científica, para explicar fenómenos en cuanto a su origen, componentes y efectos, en un área del conocimiento humano, entonces habría que preguntarse si los derechos laborales entendidos como derechos humanos, pueden constituir una teoría, o integrarse a la teoría de los derechos humanos, en una relación de género a especie. El carácter universal, indivisible, interdependiente, y progresivo, de los derechos humanos, que retoma la noción del derecho natural, serían parte de los derechos laborales, y por tanto, constituirían derechos humanos en específico más allá de lo transversal en distintos ámbitos sociales.

Luego de la primera guerra mundial, se expuso la necesidad de alcanzar la paz mundial, pero los actores sindicales internacionales expusieron que esta no se alcanzaría sin la justicia social, que requería el respeto a los derechos humanos en el trabajo, por lo cual se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles. El antiguo secretario Juan Somavia incluye la noción del Trabajo Decente, que es el aquél que realiza bajo el amparo de leyes laborales y de seguridad social, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo a principios del siglo XXI, además de la obligatoriedad de la suscripción y ratificación de los llamados convenios fundamentales, sobre trabajo infantil, libertad sindical, etc, para todos los integrantes de las OIT.

Rawls (1995) considera a los derechos laborales como una segunda generación de los derechos humanos, siendo la base la justicia, que reconoce una dignidad o inviolabilidad en cada individuo que incluso el bienestar colectivo no puede ignorar. En este sentido Dworkin expresa que la justicia no es el producto de la aplicación positiva del derecho sino un valor inmanente al mismo. Ontológicamente, buscando el ser inmerso en los derechos humanos, encontramos que la dignidad es el componente irreductible que deriva de la mera condición humana, y cuyo respeto en el ejercicio gubernamental de los entes de autoridad, sería lo que le otorgaría legitimidad al mismo.

La teoría de los derechos humanos laborales, sostiene que los derechos sociales son una extensión de los derechos humanos, por tanto, son universales. En este sentido Miguel Canessa (2012) expresa que existe una vinculación de origen entre los derechos sociales y los derechos laborales; pero su desarrollo jurídico perfila diferencias, como las expresiones de libertad de elección del trabajo y la libertad de asociación sindical, donde el Estado o un tercero no deben intervenir en su ejercicio, que trasciende el carácter meramente prestacional de los derechos sociales y la heteronomía de un tercero que garantice la igualdad. En virtud de ello serían derechos civiles y no sociales, lo que evidencia el carácter mixto de los derechos laborales. Esa confusión se desprende que querer enfrentar los derechos a la libertad con los derechos a la igualdad, como antagónicos y no complementarios.

Esta visión antagónica de los derechos viene de la preeminencia del liberalismo político y económico durante el desarrollo de la revolución industrial, que centró en la autonomía de la voluntad el principio rector normativo, que permitió que se cometieran verdaderos abusos en contra de la clase trabajadora, incluso negando derechos básicos como el de asociación para constituir sindicatos y gremios de defensa colectiva, lo que profundizaba abusos en vista de la desigualdad negocial de las partes, que podía imponer condiciones abusivas a la otra. Esto generó una reacción social que el Estado tuvo que asumir mediante la promulgación de leyes tutelares que protegieran a los trabajadores. Es así como el derecho se divide en privado, público y social, que comporta una mixtura en el llamado derecho del trabajo (Carpizo, 1974).

Esta vinculación entre las distintas ramas del derecho, atendiendo a necesidades de un trabajo decente y de respeto a la dignidad del trabajador en el mercado de la justicia social, ha permitido la revalorización del llamado Derecho internacional del trabajo, que ha tenido un reposicionamiento gracias a los Derechos Humanos Laborales, que representan un espacio de encuentro entre los derechos laborales y los derechos humanos (Canessa, 2012).

El propio concepto de derechos humanos laborales, se puede observar en distintas decisiones de los tribunales internacionales en la materia de derechos humanos, como la Opinión Consultiva OC-18/03 de septiembre de 2002, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Inmigrantes Indocumentados, que establecía derechos humanos inherentes a los inmigrantes, de los cuales no podían ser privados por su condición irregular, trascendiendo las disposiciones internas del propio Estado en esta materia, y que es un principio reconocido dentro del propio Derecho del Trabajo, que consagra que los derechos laborales nacidos de una relación de trabajo, independientemente de la condición de “ilegal” en el país del trabajador que la ejecuta, por cuanto es un derecho inherente a la condición humana, por tanto, un derecho humano laboral, que no puede ser omitido y su titular objeto de discriminación en la tutela de los mismos.

En este sentido, los derechos humanos laborales se pueden definir como: “aquellos derechos en materia laboral, recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos, que reconocen universalmente como titular a la persona” (Canessa, 2012).

### **Teoría Jurídica:**

#### **Hermenéutica Jurídica.**

La hermenéutica cumple una función esencial en el ámbito jurídico, atendiendo a sus propias especificidades dentro de esta área, en su problema básico: develar-crear el sentido de un texto. Se trata de una fenomenología de la comprensión que implica la traducción del sentido de los textos. En este orden de ideas Gadamer (2002) expresa que toda aplicación de la ley a un caso particular implica un acto interpretativo, y que, en la correcta aplicación de la disposición legal, se precisa el sentido, propósito y razón de la ley. Las interrogantes normativas-jurídicas del caso priman hermenéuticamente.

Históricamente la hermenéutica desempeña en la modernidad el papel que desempeñó la retórica en la antigüedad. Para los romanos el Derecho era el arte de la justicia, de adaptar los problemas sociales a las normas (Posada, 2010). En el Derecho Romano

Clásico con Cicerón y Ulpiano, se establecía un nexo entre la hermenéutica y la jurisprudencia como doctrina del precedente judicial, con una aplicación analógica de una decisión de los jueces. Los jurisconsultos interpretaban las leyes y las actualizaban, no como un mecanismo, sino con un arte hermenéutico. Entonces se presentaba la dialéctica estoica como el buen pensar en un discurso breve y dialogado, que realizaban los jueces con las partes, y la retórica como el buen pensar en un discurso unilateral de las partes (Ferraris, 2005).

La interpretación será una transformación, una traducción que convierte algo en otra cosa, que sería el espacio entre el tema y el registro a interpretar (Wolfgang, 2005). Que en el caso de la hermenéutica jurídica, el Derecho es el tema, y el registro en la norma a interpretar, a través de caminos como el círculo hermenéutico o la autoridad del canon.

La naturaleza epistemológica del Derecho se debate entre las corrientes de las ciencias positivistas-lógicas y las ciencias del espíritu. Para Kelsen era la lógica aplicada a la norma; con proposiciones donde la premisa de la hipótesis normativa deduce la consecuencia legal. Para otros la relación entre norma, conducta y valor. Lo cierto es que el Derecho mismo como disciplina se encuentra inmerso en la discusión ontológica, epistemológica y metodológica, como en cualquier otra disciplina científica. La interpretación es una actualización del sentido de las proposiciones normativas del lenguaje en su devenir. Por ejemplo, una norma que establece que el sujeto que incumpla un contrato debe indemnizar a su contraparte, está será válida si cumple con el proceso formal de formación de las leyes. En este sentido la interpretación se centra en la validez de creación del acto jurídico y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma. En él no se describe al mundo, sino que constituyen actos de voluntad que forman relaciones de derechos, donde se procura la interpretación de la conducta de los destinatarios de la norma.

Hay posiciones doctrinarias que expresan que la hermenéutica jurídica exige una dialéctica entre las relaciones de interpretación y argumentación, con un punto de intercepción (Ricoeur, 2007). En los llamados casos difíciles, donde una causa no parece

situarse en ninguna norma, para Dworkin (2010) debe buscar el sentido de la norma de sus conexiones intertextuales, rechazando la tesis positivista, en la cual sólo bastaría la verificación del origen legítimo y jerarquía de la norma, dejando las posibles lagunas en su aplicación al caso concreto, al poder discrecional del juez, convirtiéndolo en un legislador. Aunque también rechaza la denegación de justicia, por tanto, recurre al círculo hermenéutico en vez del a la simple autoridad del canon interpretativo. Ricoeur expresa que se recurre a lo argumentativo en el caso particular, observando el todo, porque debe existir una coherencia narrativa de la llamada empresa judicial, de carácter histórico, y llena de una cadena de narradores. Dichas interpretaciones estarían bajo unos principios éticos y jurídicos

Mediante la argumentación se busca convencer al público receptor, sobre la coherencia lógica del silogismo jurídico entre premisa y conclusión. Pero no se agota ahí, sino que debe atender a la interpretación de los principios éticos y políticos que definen un estado de derecho. En este sentido Ricoeur, observa la intersección entre interpretación y argumentación.

Toda interpretación debe ser argumentada. En el caso del juez su misión es deshacer el entramado de las normas y de los casos, para aplicar la justicia. Pero para el abogado es crear esa incompreensión, procurando vencer en el proceso; por tanto, en esa dialéctica de actores en diálogo heurístico, se produce la síntesis interpretativa.

## SENDERO III

### FUNDAMENTOS PARADIGMÁTICOS Y MÉTODO

#### 3.1 ELIGIENDO EL SENDERO: ¿EL CÓMO?

Al comenzar cualquier estudio es necesario realizar un número de actividades que permitan tomar decisiones en diferentes etapas del mismo. Para Arias F. (2012:110) “La metodología incluye el tipo de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el ¿cómo? se realiza el estudio para responder al problema planteado”. El desarrollo del marco metodológico es de suma importancia en una investigación, ya que éste contiene diversos aspectos donde se hace ver el tipo de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo el estudio, estas mismas condiciones rigen en forma clara.

Por lo tanto, en este sendero se establecen los aspectos metodológicos que sirvieron de apoyo a la investigación, lo que se presenta es la descripción de la metodología, y los procedimientos que se siguieron para el fin teleológico de la investigación.

Así las cosas, la manera como se decide abordar la investigación doctoral, da fe de una ruta que se identifica como un viaje de distintos momentos, estaciones, senderos o caminos, como quiera que el investigador desee denominarlos, pero que en definitiva constituyen la estructuración de la investigación. Al respecto Delgado Y. (2020:17) sostiene que toda investigación está estructurada por cinco elementos. Este apartado presenta la perspectiva metodológica seleccionada, es decir, el **tercer elemento discursivo procedimental**, constituido por lo que tradicionalmente llamamos **marco metodológico**, en este caso: **Sendero III**, referido al fundamento paradigmático y método donde se expresa la naturaleza hermenéutica del presente trabajo de investigación.

Aquí se determina el cómo de la investigación, comprende el tipo de investigación realizada, la naturaleza, las estrategias metodológicas que se han asumido, categorización, construcción de categorías, informantes claves, así como las técnicas e instrumentos como la encuesta entre otros y todo aquello que en esencia pretende hacer firme lo procedimental.(Smith, 2016, Conferencia en línea)



Para estructurar metodológicamente esta investigación, se siguieron “diversos caminos metodológicos para trascender de la simple observación a comprender los procesos complejos que allí suscitan y se viven” (Sandoval Casilimas, 2002:105) o en perspectiva de Van Manen (2003:46) “la perspectiva metodológica devela la teoría que hay detrás del método que se emplea en búsqueda de conocimiento, describiendo qué método se sigue y por qué”; por lo tanto, en éste estudio se empleó la hermenéutica jurídica, la hermenéutica crítica, y su círculo hermenéutico, para interpretar, centrando la mirada en una problemática sustantiva, producto del análisis y observación de la realidad humana de un sector social y cultural del Docente contratado (DC) mientras que también se empleó el método fenomenológico con el propósito de comprender su sentir, para ver su yo interno, en su rol de docente contratado, expresó cómo se sentía.

Al plantearse una investigación suele ocurrir en la mente del investigador la disyuntiva de elegir entre la investigación cuantitativa o cualitativa. ¿Cuál escoger como idónea para producir conocimiento en ciencias sociales? Esta discusión ha trascendido, no solo en la mente del investigador, sino a diversos escenarios científicos y académicos, argumentada en la importancia de los supuestos paradigmáticos, teóricos, metodológicos y técnicos de cada perspectiva paradigmática (Cadavid y Pérez Silva 2020).

En principio puede ocurrir que un investigador esté interesado en construir teoría por medio del análisis de datos cualitativos, pero al momento de analizarlos se sienta perplejo ante la magnitud de la tarea, ante tantos datos ¿Cuál sería la mejor manera? Como bien lo señala Strauss y Corbin (1998) ¿Cómo puedo encontrarle sentido a todo ese material? ¿Cómo establecer una interpretación teórica que al mismo tiempo se halle anclada en la realidad empírica reflejada por mis materiales?

Ante estas interrogantes, propias del Sendero III, (marco metodológico), y en general sobre todo para el Sendero I, (planteamiento del problema), se deben formular preguntas efectivas, hacer comparaciones, indagar; aunque en principio se expresan como sustantivos, en realidad se trata de acciones tales como: preguntar, hacer, localizar y buscar. John Dewey, quien expresó “...indagar y preguntar son hasta cierto punto sinónimos...”.

Conforme a lo expuesto, es necesario definir el enfoque, para lo que se siguieron aportes de Sandoval Casilimas (2002:28) “al ubicar la investigación en un paradigma de enfoque post positivista, cualitativo”. En perspectiva constructivista, la realidad epistémica de los sujetos y actores a indagar, les implica como sujetos pensantes e influenciados por su cultura y relaciones sociales personales-particulares, conocer la dinámica de su entorno para definirlo, comprenderlo y analizarlo, develando diversas formas de percibir, pensar, sentir y actuar con criterio. Desde esta visión. Carrasco & Calderero Hernández (2007:22) proponen que “...investigar se hace con el interés de comprender la conducta humana desde significados e intenciones de los sujetos participantes que intervienen en el contexto estudiado”.

### 3.2 SENDEROS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el acceso, comprensión y explicación de los fenómenos estudiados, el proceso se realiza a través de capítulos a saber: “**formulación, diseño, gestión y cierre**” Sandoval Casilimas (2002:107). Desde una mirada práctica para la implementación de los senderos en la investigación se hizo una planificación de diversas acciones, que incluían la **formulación, el diseño, la gestión y el cierre**, estando en permanente construcción y evolución, en perspectiva de identificación de aportes, de las categorías abordadas desde el planteamiento del problema, las validaciones, el trabajo de campo a distancia y a tiempo real, y la socialización de avances y los hallazgos en eventos locales, nacionales e internacionales.

Todo ello a la vez, desde Sandoval Casilimas (2002) se dio siguiendo tres pasos internos en cada sendero de la investigación: **a-inicial** (aspectos de planificación estratégica a tener presente), **b- intermedio** (aspectos de gestión en cada elemento) y **c-final** (aspectos de compilación, socialización o informes de la gestión realizada en determinado momento macro de la investigación), para que, en el caso de esta investigación desde la ruta de la metodología aplicada se pudiese trascender de la simple observación del Docente Contratado en su escenario natural que eran los espacios universitarios, a comprender los procesos complejos que allí suscitaban y se vivían .

De manera particular interesa la **formulación**, llamada también elementos discursivos impulsores, a decir de Smith (2020) “es el punto de partida formal de la investigación, donde se da respuesta a dos planteamientos iniciales, el qué y por qué se va indagar lo que se pretende investigar”. En ella se identificó el objeto de estudio: El Docente Contratado de Faces “Universidad de Carabobo” y el Contrato de Trabajo, el contexto de otra institución “Universidad de Antioquia” que contrataba e incluía este mismo tipo de personal, que podían ser consultada de forma presencial y/o no presencial. Acción que en perspectiva de Murcia Peña & Jaramillo Echeverry (2008:161) es la delimitación del área en que versará la investigación.

En cuanto al **diseño**, denominado elementos discursivos procedimentales según Smith (2020), para Sandoval Casilimas (2002:33) parte desde la perspectiva emergente, propia de los estudios cualitativos, en los cuales no se tiene un diseño previo para el contacto con la realidad humana objeto de estudio, sino que se fue estructurando a partir de los hallazgos sucesivos que se iban obteniendo en el transcurso de la investigación; se responden aquí, preguntas del ¿cómo?, en circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrollará y cómo se adelantará la investigación, develando la manera en que se construirá conocimiento acerca de la realidad humana estudiada. En específico en el diseño se seleccionó el enfoque de investigación, el método, las técnicas e instrumentos requeridos para el proceso en general de la investigación, lo que Murcia Peña & Jaramillo Echeverry (2008:161) denominan como la fase de preconfiguración, ello deja en escena el primer momento de la investigación misma, para ir, indagar y tener acceso , desarrollando la guía preconfigurada, libretas de notas, con cuartillas ordenadas cronológicamente y el análisis inicial de la información recolectada.

Otro aspecto considerado de interés es la **gestión**, para Sandoval Casilimas (2002:35) es ya el contacto con los sujetos y la realidad humana estudiada desde distintas posibilidades para conocerla a partir de diálogos, entrevistas, observaciones participantes, reflexiones colectivas en talleres, vivencias del trabajo de campo, entre otras estrategias, comprendiendo la multidimensionalidad humana y la dinámica subyacente en la producción de significados sociales, culturales y personales; es así como se dialogó con profesores universitarios, se entrevistó a profundidad a profesores contratados y ordinarios

de la Universidad de Carabobo y de la Universidad de Antioquia Colombia, se hizo una encuesta tipo exploratoria a través de las TIC utilizando el Google Forms a profesores que son o fueron contratados en Faces UC, de acuerdo a un perfil previamente definido. Se realizaron observación a los dos ejes temáticos de que consta la tesis: **Docente Contratado**, al rol, al ser docente y al **contrato**, en este sentido se analizó el contrato de trabajo como figura jurídica, se accedió a referentes bibliográficos para consolidar la temática, el concepto y clasificaciones de profesores universitarios, y toda una teorización jurídica del contrato de trabajo de tal forma que fuese clara, su comprensión. Los senderos I y II se concretaron apoyados con la fuente documental: referentes bibliográficos, el arqueo heurístico. Las fuentes escritas incluyeron: doctrina, textos jurídicos, revistas científicas, escritos, tesis doctorales, leyes, estatutos, entre otros.

En particular en la gestión de esta investigación se hizo el tratamiento a cada aspecto técnico, teórico y práctico de los estudios, con lo que pretendí dar un proceso científico, académico y pedagógico en mi indagación. Para Murcia Peña & Jaramillo Echeverry (2008:161) “es allí donde se hace el trabajo de campo en profundidad, se procesa la información y la interpretación de los datos”. Cabe resaltar que, en la fase de gestión, también se siguió a Van Manen (2003:9) porque plantea que “la investigación cualitativa, en tanto investigación interpretativa fenomenológica de la educación, es producir procesos sensibles y reflexivos sobre el mundo pedagógico que se habita y se comparte”, es decir, la experiencia vivida, inclusive, abordando con criterio la forma de escritura del investigador, para dar cuenta de lo desarrollado en estos tipos de estudio.

Además, se realizaron entrevistas, encuesta complementaria, para entender y comprender el ser docente, además del análisis documental acerca del contrato, concepto, evolución histórica, elementos, y funcionamiento de esta figura jurídica en la Universidad de Carabobo y en Colombia en la Universidad de Antioquia, para lograr reconocer la realidad humana del fenómeno que se estudió desde lo físico-material, social-cultural y personal-vivencial, Imbernon (2007:124). Que como experiencias vividas, acumulaban importancia hermenéutica para reflexionar, recordar, unir pensamientos, meditaciones, conversaciones, fantasías, inspiraciones y se podían hacer otros actos interpretativos que le asignaron significado a los fenómenos estudiados, Van Manen

(2003:57). Asimismo, la gestión investigativa implicó la realización de acciones en procesos de investigación con otros estamentos, la participación en eventos académicos y en procesos de divulgación científica. (Congresos: UAM 2019, FaCES 2020)

De igual importancia fue el **cierre**, ya que implica realizar la sistematización detallada y progresiva del proceso y de los resultados, para dar cuenta de los hallazgos y las conclusiones del proceso, lográndose el momento de construcción teórica que aporta el nuevo conocimiento, pues Sandoval Casilimas (2002:31) invita también, a realizar una validación de las conclusiones, en este caso fueron las reflexiones, a través del diálogo, la interacción y la vivencia, “las cuales se van concretando mediante consensos nacidos en procesos de observación, reflexión, diálogo, construcción de sentido compartido y sistematización” (Sandoval Casilimas, 2002:30); para este momento de culminación de la investigación, a efecto de dar a conocer los avances se habían presentado informes tanto al Jefe de Departamento de Relaciones de Trabajo y Marcos Regulatorios, como al Director de la Escuela de Relaciones Industriales de FaCES UC, compartí e intercambie materiales con directores adjuntos de Institutos de Investigación, participado con aspectos puntuales de la investigación en varias ponencias internacionales relacionadas con el tema, parte de la investigación también ha sido difundida a través de artículos publicados en el grupo de investigación GINES (Grupo de Investigación Nueva Economía y Sociedad), estructura de investigación adscrita a la Faces UC.

Esta fase es también para Murcia Peña & Jaramillo Echeverry (2008:161) “el momento de la reconfiguración de la realidad”, una realidad habitada en contexto principalmente sobre la Faces UC. Exponen también la literatura, que es aquí donde se analizan los hallazgos a partir de las teorías socio culturales y jurídicas (teoría de la justicia social y de los derechos humanos laborales, de la hermenéutica jurídica y la hermenéutica crítica ) y se confronta la realidad desde la perspectiva del investigador, las perspectivas de la teoría formal y la perspectiva de la teoría sustantiva hallada en los datos culturales esbozados en las categorías, para generar posibilidades de creación a las conclusiones y las recomendaciones que brotan del estudio.

Finalmente, siguiendo los aportes de Flórez Ochoa & Tobón Restrepo (2000:120) “se sistematizaron los diferentes análisis”. Es así como se pudo obtener una comprensión de

los aspectos sociales y jurídicos del docente y su contrato de trabajo, de su rol como docente, desarrollada en contexto, se pudo materializar el sentido que brindaron los actores participantes y contrastar otras realidades.

### **3.3 MÉTODO GENERAL DE LA TESIS**

Esta investigación empleó el paradigma cualitativo predominantemente y el cuantitativo en menor escala, es decir el Enfoque Multimétodo (EMM), la hermenéutica jurídica, la hermenéutica crítica, el círculo hermenéutico de Gadamer, y la fenomenología para comprender al sujeto, con la intención de observar, comprender e interpretar un contexto en particular, e interpretar normas legales referidas a la contratación laboral de profesores universitarios para obtener claridad en el horizonte de sentido y plantear nuevas ideas, a saber.

#### **3.3.1. El método de la hermenéutica- Generalidades**

A pesar de que el Sendero II contiene el punto de las teorías axiológicas y jurídicas que le dan fundamento filosófico a esta investigación, de seguida algunas líneas que hacen referencias doctrinarias a este método.

Históricamente la hermenéutica desempeña en la modernidad el papel que desempeñó la retórica en la antigüedad. Para los romanos el Derecho era el arte de la justicia, de adaptar los problemas sociales a las normas (Posada, 2010). En el Derecho Romano Clásico con Cicerón y Ulpiano, se establecía un nexo entre la hermenéutica y la jurisprudencia como doctrina del precedente judicial, con una aplicación analógica de una decisión de los jueces. Los jurisconsultos interpretaban las leyes y las actualizaban, no como un mecanismo, sino con un arte hermenéutico. Entonces se presentaba la dialéctica estoica como el buen pensar en un discurso breve y dialogado, que realizaban los jueces con las partes, y la retórica como el buen pensar en un discurso unilateral de las partes (Ferraris, 2005). La interpretación será una transformación, una traducción que convierte algo en otra cosa, que sería el espacio entre el tema y el registro a interpretar (Wolfgang, 2005) que, en el caso de la hermenéutica jurídica, el Derecho es el tema, y el registro es la

norma a interpretar, a través de caminos como el círculo hermenéutico o la autoridad del canon.

La naturaleza epistemológica del Derecho se debate entre las corrientes de las ciencias positivistas-lógicas y las ciencias del espíritu. Para Kelsen era la lógica aplicada a la norma; con proposiciones donde la premisa de la hipótesis normativa deduce la consecuencia legal. Para otros la relación entre norma, conducta y valor. Lo cierto es que el Derecho mismo como disciplina se encuentra inmerso en la discusión ontológica, epistemológica y metodológica, como en cualquier otra disciplina científica.

La interpretación es una actualización del sentido de las proposiciones normativas del lenguaje en su devenir. Por ejemplo, una norma que establece que el sujeto que incumpla un contrato debe indemnizar a su contraparte, esta será válida si cumple con el proceso formal de formación de las leyes. En este sentido la interpretación se centra en la validez de creación del acto jurídico y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma. En él no se describe al mundo, sino que constituyen actos de voluntad que forman relaciones de derechos, donde se procura la interpretación de la conducta de los destinatarios de la norma.

Hay algunas posiciones doctrinarias que expresan que la hermenéutica jurídica exige una dialéctica entre las relaciones de interpretación y argumentación, con un punto de intercepción (Ricoeur, 2007). En los llamados casos difíciles, donde una causa no parece situarse en ninguna norma, para Dworkin (2010) debe buscar el sentido de la norma de sus conexiones intertextuales, rechazando la tesis positivista, en la cual sólo bastaría la verificación del origen legítimo y jerarquía de la norma, dejando las posibles lagunas en su aplicación al caso concreto, al poder discrecional del juez, convirtiéndolo en un legislador. Aunque también rechaza la denegación de justicia, por tanto, recurre al círculo hermenéutico en vez de la simple autoridad del canon interpretativo. Ricoeur expresa que se apela a lo argumentativo en el caso particular, observando el todo, porque debe existir una coherencia narrativa de la llamada empresa judicial, de carácter histórico, y llena de

una cadena de narradores. Dicha interpretación estaría bajo unos principios éticos y jurídicos

Mediante la argumentación se busca convencer al público receptor, sobre la coherencia lógica del silogismo jurídico entre premisa y conclusión. Pero no se agota ahí, sino que debe atender a la interpretación de los principios éticos y políticos que definen un estado de derecho. En este sentido Ricoeur, observa la intersección entre interpretación y argumentación.

Toda interpretación debe ser argumentada. En el caso del juez su misión es deshacer el entramado de las normas y de los casos, para aplicar la justicia. Pero para el abogado es crear esa incomprensión, procurando vencer en el proceso; por tanto, en esa dialéctica de actores en diálogo heurístico, se produce la síntesis interpretativa.

Revisando la fuente doctrinaria encontramos que:

Para Jürgen Habermas (1985:43) “la hermenéutica es la interpretación de un texto tradicional” por lo que los intérpretes deben estar atentos en su privilegio de observadores ajenos, de tal forma que logren ser imparciales en todo el proceso, para luego comprender o entender lo transmitido en un texto tradicional y describir esa realidad en la que se ha generado una comunicación determinada como punto de partida; por lo tanto, toda interpretación es una interpretación racional si en el proceso de comprensión, de valoración de los motivos de la comprensión, el intérprete ha tenido presente el contenido semántico del texto, lo que posteriormente posibilitará afirmar hechos, recomendar normas y valores o expresar deseos y sentimientos (Ob. Cit.: 44); lo que también remite a que se da una reconstrucción con pretensión de verdad, rectitud normativa y veracidad en tanto aceptación universal, es decir, se da un grado de validez a lo revelado a partir de las manifestaciones y actos simbólicos que se generan, esa acción conduce a ejercer funciones críticas ante la nueva reconstrucción (Ob. Cit.:45).



Con Jorge Gadamer (1994:63) la comprensión se da a través de un ir y venir, es una relación circular que en la hermenéutica invita a que el todo debe entenderse desde lo individual y lo individual desde el todo, lo que configura su sentido, brindando comprensión a las partes que se definen desde el todo, y ellas a su vez, *definen ese todo*, a esta acción de ir y venir sobre el texto, es lo que distinguió como círculo hermenéutico, para poder emitir una interpretación; la hermenéutica en esta estructura circular del comprender para interpretar, implica un diálogo con la historia y el presente, por lo que al asumirla el intérprete de manera consciente, configura así su actitud científica, mostrando cómo pasan o suceden todas las estructuras de sentido del texto( en el caso concreto de esta tesis se desea resaltar que el instrumento legal del contrato es parte fundamental) observado y configuran el horizonte de sentido de la comprensión (p. 372).

Mientras que Van Manen (2003:23) afirma que la hermenéutica como ciencia humana que estudia a las personas, tiene principios para preservar el hecho de que los seres humanos son incomparables, inclasificables, incontables e irremplazable; y la define como filosofía personal e individual o actividad escrita reflexiva para entender los fenómenos que acontecen en la educación (Ob. Cit.:24); ya que ella mantiene perspectivas pedagógicas para expresar el todo, mientras se concentra en una visión total de la situación experiencial como el núcleo de la verdadera acción pedagógica (Ob. Cit.:25); y cuando se investiga metódicamente, se cuestiona el modo en que las personas experimentan la realidad o el mundo vivido, por lo que los seres humanos, presentan interés en conocer el mundo en que se está y se habita, cuestionando los secretos e intimidades más ocultos en el mundo del ser (Ob. Cit.:26).

Para Ruiz Olabuénaga (2007:12) la hermenéutica representa una reacción contra la rigidez del positivismo respecto a ciertos tipos de problemas sociales; ella utiliza procesos interpretativos más de orden personal, interesados en comprender la realidad humana que se habita, de tal forma que los datos obtenidos, se puedan interpretar a la luz de experiencias o sucesos anteriores y cualquier otro elemento que pueda ayudar a comprender y a entender mejor la situación estudiada (Ob. Cit.:13); así, el paradigma hermenéutico focaliza las investigaciones hacia el entendimiento y la interpretación, de

forma holística, es flexible, localizada, centrada en el reconocimiento de la subjetividad de los investigados, donde los datos son cualitativos, posibilitando la participación de los investigadores en los sucesos estudiados y se reconocen los aportes de la ciencia y teorías ya creadas (Ob. Cit.:14); en su utilización, la experiencia es de vital importancia, se da así, un juego entre los sentimientos y la razón para fundamentar las decisiones, por lo cual, la habilidad del investigador está en comprender e interpretar el significado y sentido que los seres humanos le dan a los símbolos con que se comunican e interactúan en sus contextos, para que como productos sociales a partir de las actividades cotidianas, se puedan mejorar los contextos y procesos donde se desarrollan (Ob. Cit.:15).

Lo que evidencia que “la hermenéutica va mucho más allá de la sola contemplación y registro de acontecimientos” (Murcia Peña & Jaramillo Echeverry, 2008:67) donde lo importante radica en que dichos acontecimientos, hay que analizarlos, interpretarlos y (Sandoval:85) comprenderlos antes de explicarlos, así se configura el nuevo conocimiento que se comparte a partir de lo que allí emerge.

En lo que respecta a esta investigación, desde una perspectiva hermenéutica como ciencia humana que estudia a las personas, la presente investigación se focalizó en interpretar, en comprender cómo se iniciaba, se mantenía y se terminaba esa relación contractual, cómo funcionaba, cuáles eran los derechos y obligaciones de las partes.

El principio de la metódica en hermenéutica, lo apliqué al analizar, comprender e interpretar las relaciones que se tejen entre la parte patronal y DC, cómo este actor visualiza desde su perspectiva las políticas públicas que ejecuta la gerencia universitaria de Faces, y a su vez cómo estos trabajadores internalizan ese contrato, en los aspectos sociales y jurídicos. Para ello, se analizó su ingreso a la institución universitaria, la problemática en cuanto a permanencia e inestabilidad laboral que rodea este tipo de trabajador a tiempo determinado en Venezuela y Colombia. Y como apoyo en la comprensión de la realidad a indagar, se hicieron visitas presenciales, al campus universitario Carabobeño, y visita virtual al campus Antioqueño, lo cual amplió la mirada de ambos países, desde la perspectiva del Derecho Comparado.

Mientras que el círculo hermenéutico empleado como mirada profunda al proceso desarrollado en la tesis, es expuesto por González Agudelo (2011) como el proceso de formación del ser que investiga y consecuentemente un proceso de traducción de las estructuras de sentido, dado que una experiencia hermenéutica se desarrolla de forma investigativa desde la configuración de un todo a través de sus partes: el proceso, la estructura y el procedimiento.

El proceso es el mecanismo empleado para realizar la lectura hermenéutica de los textos (discursos escritos y científicos). La estructura es la configuración del círculo de comprensión hermenéutico desde una mirada concéntrica, abarcando el todo y las partes que configuran el horizonte de sentido y las unidades de significación. El procedimiento es el dispositivo para la construcción de la teoría y la información. (p. 126).

Padierna Juan (2017:19) citando a Imbernon (2007) plantea que la investigación educativa existe como ruta metodológica sobre la educación o en educación; la primera puede tener como objeto el alumnado, **el profesorado** (subrayado mío), la institución, el contexto, los materiales curriculares entre otros, para adquirir, explicar o describir nuevos conocimientos o fenómenos y la segunda también participa de los mismos objetos de estudio.

Para Imbernon (2007) su finalidad primordial es el **profesorado** y la comunidad en una determinada institución y contexto socio-económico-cultural, con la pretensión de que a partir del análisis de las situaciones problemáticas, se puedan repensar las intervenciones educativas mejorando o transformando la práctica educativa, social, institucional, docente a partir de la experiencia profesional compartida, por lo que el componente más importante que hay que tener en cuenta en la investigación educativa es “**el mejoramiento**”.

Ahora bien, tomando en cuenta que esta investigación se centra en el profesor DC, y que pretendo visibilizar, mostrar su situación de desmejora, para que a largo plazo la gerencia universitaria, a través de las autoridades rectorales, procedan a lograr mejoras en sus condiciones sociales y jurídicas, pudiese decirse que, según el criterio de Imbernon, esta investigación, pudiese considerarse que fue tomando matices hacia la investigación educativa, pero para la investigadora capta la esencia misma de la investigación social, propia de los estudios del trabajo.

Se trajo a discusión este autor Imbernon porque hace referencia a la investigación en el campo educativo, que es el área de prestación de servicios personales del docente universitario, en su papel como trabajador dependiente dentro de una relación de trabajo, en la cual se centra esta investigación.

Pero definitivamente cobra más peso en la presente tesis la aplicación de la hermenéutica crítica y hermenéutica jurídica, por la necesidad de interpretar las normas del derecho positivo vigente que afectan en los aspectos sociales y jurídicos al docente contratado, desde la óptica situada en las ciencias jurídicas, referente a resolver el problema de la condición laboral de los mismos, se requirió la mirada del fenómeno desde la **hermenéutica jurídica**, que cumple una función esencial en el ámbito jurídico, atendiendo a sus propias especificidades dentro de esta área, en su problema básico: develar-crear el sentido de un texto. Recordemos que se trata de una fenomenología de la comprensión que implica la traducción del sentido de los textos.

En este orden de ideas Gadamer (2002) expresa que toda aplicación de la ley a un caso particular implica un acto interpretativo, y que en la correcta aplicación de la disposición legal, se precisa el sentido, propósito y razón de la ley. Las interrogantes normativas-jurídicas del caso priman hermenéuticamente.

### **3.3.2. Giro hermenéutico Interpretar-comprender el fenómeno del ser docente**

Todas las entrevistas fueron grabadas desde su inicio hasta su finalización, posteriormente fueron desgravadas, produciéndose testimonios del docente, desde

diversos actores (informantes claves) del contexto de la universidad, en FaCES y también desde la institución gremialista APUC. Los datos están expuestos en el sendero IV como evidencia fenomenológica del significado que cada actor donó, lo que desde la perspectiva ontológica es una muestra con vida propia.

Desde Heidegger (ob.Cit.) tenemos que “...*como sentido del ser del ente que llamamos ser ahí se muestra la temporalidad*”. (p.31). El ser se muestra, en su tiempo y espacio, a través del habla, de lo que dice dando cabida a la máxima “*hacia las cosas mismas*”, ante toda casualidad, conceptos o apariencias los fenómenos representan lo que el ente puede poner a la luz. Desde el sentido metodológico las vivencias y experiencias recogidas en las descripciones protocolares sobre el fenómeno del Docente Contratado en FACES-UC y FACES Universidad de Antioquia, muestran a partir de recuerdos significativos de manera auténtica el mundo del ser docente.

La hermenéutica crítica aplica como técnica el giro hermenéutico, el cual se basa en las palabras e ideas expuestas por el informante a través del lenguaje y su sentir desde su propio mundo de vida. De acuerdo a Heidegger (1974), citado por Martínez (2006) “...el ser humano es ser interpretativo, porque la verdadera realidad de la naturaleza de la vida humana es interpretativa; por tanto, la interpretación no es un instrumento para adquirir conocimientos, es el modo natural de ser los seres humanos” (p.107). Las descripciones protocolares de cada informante clave se caracterizan por una amplia cantidad de información, que requiere de lecturas continuas para distinguir y dar sentido a los datos donados.

Desde la hermenéutica, Heidegger (1967) mostró que la comprensión no es un modo de comprensión del sujeto sino el modo de ser del propio estar ahí, que se mueve en su propio espacio, y abarca un conjunto de experiencias del mundo en la naturaleza de las cosas, de manera que, el comprender es el principio fundamental de la interpretación, inicia en un acontecer de sentido en el que se forma y concluye todo enunciado. En este sentido para Gadamer (1988) el proceso hermenéutico de comprender - interpretar significa entenderse unos con otros, sobre el entendido que el lenguaje muestra sobre qué y con qué, haciendo comprensible lo que otros han querido decir hablando. Es decir, comprender la realidad no es lo vital sino una realidad, en todo caso, el proceso natural

del conocer humano es hermenéutico, busca significado de los fenómenos a través de la interacción lógica entre el todo y las partes.

En el camino de la investigación la hermenéutica representa el método de comprender desde la naturaleza del estar ahí, para Gadamer (ob.Cit.) “...*el que el movimiento de la comprensión sea abarcante y universal no es arbitrariedad ni inflación constructiva, sino que está en la naturaleza misma de las cosas*” (p.18). En la hermenéutica todo acontecer tiene la necesidad de concepto o tema lo que da validez al llamado círculo hermenéutico centrado en el todo y las partes, y a través del cual es posible comprender la verdad que dice algo que está frente a nosotros y que se hace visible solo a través de él, de esta manera se da paso al ciclo permanente de comprender – interpretar.

En este orden de la metodología, la investigación explana las vivencias de los docentes en FACES-UC y FACES UA, con el firme propósito de develar el fenómeno de ser docente contratado, desde su propio andar cotidiano, expresado en las palabras de los actores durante el diálogo en las entrevistas realizadas a tres informantes que son o fueron docentes contratados. Estos informantes codificados como I1, I3 e I4, dieron libertad a sus testimonios, recuerdos y vivencias en el mundo docente. De acuerdo a Martin Heidegger en Ser y Tiempo (1967) “*la comprensión tiene su ser en un comprender. Si el “ser ahí” le conviene le conviene esencialmente la forma de ser del “ser en el mundo” entonces es inherente a aquello en que consiste esencialmente su comprensión del “ser en el mundo”*” (p.100). Es importante resaltar que el Informante 2, da su testimonio como experto, desde la representación de los terceros, es un actor que sin ser Docente Contratado, proporcionó información en su condición de gremialista, involucrado con la defensa de los derechos laborales de éstos.

En este sentido, previamente se desarrolló una interpretación comprensiva del fenómeno de ser docente contratado, como un abrir previo, que permitió comprender lo que vive el docente en su mundo, en esas relaciones laborales y en su ejercicio como trabajador de la docencia.

En un estado abierto la investigación busca develar el fenómeno de ser docente contratado en FACES, desde su esencia y caracteres como trabajador a tiempo

determinado, con su gran vocación hacia la docencia, escudriñando el significado de las palabras dadas en los testimonios, evidenciando la existencia del fenómeno mediante el habla. De acuerdo al autor (ob.Cit) los caracteres son “*modos esencialmente existenciaros de ser*” (p.151). Los actores muestran y dejan ver su cotidianidad docente de manera amplia donando sus anécdotas, recuerdos, vivencias y sus propias reflexiones. En la que se hizo evidente una importante muestra de sentimientos de afecto a la acción docente, sobre lo que Heidegger (ob. Cit) dice “*el ser ahí*” *es en cada caso ya siempre en un estado de ánimo*” (p.51).

Se observa que cada informante de manera consciente y clara habla desde diferentes acontecimientos laborales de su vida, en la conversación se observó las vivencias de estudiante ( Informante 1...observaba la iguana y la veía pasar y me imaginaba que algún día yo sería estudiante y tal vez hasta profesora...) que alimentan la historia de la facultad, también se conoce sobre su experiencia laboral y cómo fue su soporte para ingresar al mundo docente hasta dialogar de su mundo docente, y sus propias reflexiones. La información se obtiene desde el habla de los docentes que usan proverbios de nosotros y el yo. En este escenario el diálogo se desarrolla dando libertad al entrevistado de hablar y expresar sus emociones, en algunos casos acompañadas de un profundo suspiro o alza de voz, que mostraron la naturaleza de su estado de ánimo.

### **3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se caracteriza por ser eminentemente cualitativa, no obstante la tendencia en el campo de la investigación señala que la combinatoria en el uso de técnicas cuantitativas validan y fortalecen los hallazgos derivados del análisis netamente cualitativo. Siendo así, esta investigación incorpora el multimétodo o método mixto, el cual se describe a continuación.

#### **3.4.1. El Multimétodo o Método Mixto (EMM)**

El final del siglo XX marcó una ruptura, un punto de quiebre, dando paso a una nueva perspectiva para comprender actividades humanas complejas, incluyendo lo

fenomenológico para describir el comportamiento de los actores protagonistas en relación con su entorno. Al reconocer esta realidad se abrieron los caminos para hallar los métodos, técnicas e instrumentos necesarios para estudiarla con mayor amplitud y profundidad y poder revelar la variedad de los fenómenos observados. Es así como emerge la investigación mixta, también llamada multimétodo, un nuevo paradigma de investigación que implica combinar los enfoques cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio, siendo sus presupuestos discutidos, algunas veces rechazados y otras adoptados por representantes de la comunidad científica. (Cadavid y Pérez Silva, 2019)

Toda propuesta integradora de métodos de investigación debe tener en cuenta la existencia de dos sólidas tradiciones en los procesos de investigación, la cuantitativa y la cualitativa, las que pueden parecer en principio enfrentadas, sin embargo es cada vez más evidente que la separación entre ambas, su mantenimiento en compartimientos estancos y la imposibilidad de rebasar las fronteras establecidas, limitan las posibilidades de la ciencia, para lograr descripciones o cuantificaciones, comprensiones o explicaciones, críticas o legitimaciones válidas, precisas y fiables de la realidad social. (Bericat, 2009).

En la actualidad el reconocer la complejidad de la realidad que vivimos en lo personal, institucional y social caracterizada por la inestabilidad de los sistemas, con predominio de incertidumbre, de procesos no lineales, disruptivos y por la emergencia de nuevas formas organizacionales e innovación tecnológica (Cuestionario en línea Google Forms) nos conduce a incorporar modelos de investigación flexibles, amplios, pluralistas que permitan observar la realidad en forma integral, captar sus aspectos relacionales, sistémicos, estructurales y humanistas, es decir estudiar sus cualidades específicas y también sus nexos y relaciones con el todo. En este sentido la investigación cualitativa en su propósito de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica en un todo integrado, no se opone a lo cuantitativo, sino que lo implica e integra dónde y cuándo sea conveniente.

Con la integración de métodos, las técnicas pueden complementarse según las necesidades investigativas y justificarlo a través de esta fase de integración. Las técnicas



de observación y sus respectivos instrumentos son aplicables en ambos paradigmas. Es válido que en el trayecto de la investigación se vayan ajustando las técnicas e instrumentos para ejecutar o complementar un objetivo, además, que debe haber una correlación y un orden para su consecución y que ese orden se debe mantener para que cada objetivo investigado pueda ser mejor planificado. En el caso concreto de esta investigación con predominio cualitativa, se quiso incorporar una encuesta que explorara la perspectiva que tenían los docentes sobre ciertos puntos como la gerencia universitaria, las diferencias académicas, económicas y jurídicas entre ambos tipos de docentes, los concursos, entre otros.

Es conveniente aclarar que, luego de investigar distintos autores tales como: Martínez (2004), Hernández, Fernández y Batista (2006), Lazarsfeld y Wagner (1958) Citados por Straus y otro (2002:30), Teddlie (2003), citado por Blanco y Cabeza (2017:37), Cook y Reichardt (2005), Sandin (2003), Walker y Evans (1988), entre otros, me inclino por las ideas de Bericat, por plantear uno de los principales argumentos a favor de la complementariedad.

Según **Bericat** (1998), la complementariedad es definida como una estrategia de integración para producir conocimiento a través una práctica múltiple para aproximarse a los datos con el propósito de superar la posición unidimensional y divisoria de los enfoques, evaluando los aportes de cada uno en el proceso de investigación para la comprensión y/o explicación del objeto de estudio. La propuesta de la complementariedad metodológica plantea la superación del discurso de la incompatibilidad en términos de divergencia entre las perspectivas cuantitativa y cualitativa, que hace que los grupos que investigan tiendan a utilizar uno u otro enfoque de forma excluyente cuando la integración de ambos daría riqueza a la investigación que se realiza.

También en estas investigaciones se pretende desarrollar indagaciones que combinan e integran orientaciones desde las técnicas que sitúan los enfoques cuantitativo y cualitativo en el marco de un estudio único, es decir se realiza una investigación desde un enfoque pero se complementa con otras técnicas, como es la presente investigación donde hay un predominio de lo cualitativo, esto requiere necesariamente una previa deconstrucción

metodológica de ambas aproximaciones, así como también la estructura de relaciones excluyentes que sostiene y legitima la propia dicotomía.

### **3.4.2. El Enfoque Cualitativo**

Plantea un acercamiento directo con el objeto de estudio. Aquí escuchamos el discurso del sujeto e interpretamos aquellos aspectos que no son cuantificables como sentimientos. Este enfoque me permitió como investigadora introducirme en las experiencias individuales de los participantes, a fin de generar la construcción del saber. En ese sentido, se pretende obtener la información necesaria, a través de la experiencia individual de los docentes, basándose en la interpretación de sus propias realidades, de sus conocimientos y de sus acciones.

### **3.4.3. EL Enfoque cuantitativo**

La metodología cuantitativa está asociada al positivismo, paradigma de comienzos del siglo XIX subyacente a la concepción Durkheimiana de la Sociología, según la cual esa disciplina tiene por objeto el estudio de los hechos sociales analizados en tanto cosas, es decir objetivamente como ocurre en las ciencias naturales, Durkheim, (citado en Bericat, 1998). Como teoría del saber, el positivismo se niega a admitir otra realidad que no sean los hechos y a estudiar otra cosa que no sean las relaciones entre los hechos. Su precursor fue Augusto Comte y continuaron sus obras Jhon Stuart Mill y Emile Durkheim, entre otros

## **3.5. INFORMANTES CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN**

En cuanto a los informantes, los sujetos seleccionados para la investigación siguieron las características de sujeto-tipo que, para Hernández, y otros (2007:328) son “los que se utilizan en las investigaciones cualitativas, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni estandarización”. Para la consecución de esta investigación fue necesario establecer la caracterización de los informantes, tal como se detalla a continuación:

### 3.5.1. Caracterización de los informantes

Dada las distintas aristas de mi investigación he configurado tres tipologías de informantes a efecto de dar cumplimiento a la metódica:

**GRUPO 1: Docentes contratados a tiempo determinado en FACES-UC**, que cumplan los siguientes requisitos:

- Que sean o hayan sido trabajadores Docentes Contratados a tiempo determinado en FACES UC.
- Que hayan tenido permanencia como trabajador a tiempo determinado por más de tres periodos consecutivos.
- Cumplir con todos los requisitos establecidos por la Ley de Universidades
- Cumplir con todos los requisitos establecidos por el Estatuto respectivo

Estos informantes se van a explorar a través de dos técnicas: serán consultados por la vía de un cuestionario en línea y solo uno de estos informantes será considerado a los fines de una entrevista en profundidad ; en ambos casos el propósito es validar su sentir y su perspectiva acerca de la actuación de la gerencia universitaria sobre aspectos sociales y jurídicos contractuales, independientemente de que este informante haya tenido participación activa o no en los conflictos relacionados con este tipo de contrato.

**GRUPO 2: Docente experto gremialista desde la visión de los terceros** que cumplan los siguientes requisitos:

- Ocupar o haber ocupado algún cargo en alguna asociación gremialista o sindicato
- Haber ejercido algún rol involucrado en la defensa de los derechos laborales o colectivos de los docentes universitarios.

Su propósito es identificar la actuación de las autoridades universitarias en relación a los trabajadores contratados a tiempo determinado.

**GRUPO 3: Docentes Contratados Internacionales**, que cumplan los siguientes requisitos:

- Docentes contratados a tiempo determinado de otras universidades o de otro país

- Que hayan tenido permanencia como trabajador a tiempo determinado por más de tres periodos consecutivos.

Con estos informantes se busca poner la mirada de Derecho Comparado de manera de poder ampliar el contexto y entender a través de los relatos y las vivencias de los entrevistados, si es un problema de contenido social sólo nuestro o común en otras latitudes.

### **3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

La investigación se apoyó fundamentalmente en dos técnicas: la entrevista en profundidad y la encuesta.

#### **3.6.1. Entrevista en profundidad**

Una de las técnicas a utilizar en esta investigación es la entrevista en profundidad. Estas entrevistas fueron realizadas a cuatro (4) docentes, quienes cumplieron con los requisitos establecidos en los tres grupos diferenciados de informante, distribuidos de la siguiente manera: Informante 1, correspondiente al Grupo 1 de Docentes Contratados de FACES-UC, Informante 2, correspondiente al Grupo 2 o Experto gremialista y los Informantes 3 y 4, representado al Grupo 3, relativo a los DC internacionales (FACES U de A, Colombia).

De acuerdo a Gil y García (1996) define este tipo de entrevista como una conversación libre en la que el investigador va introduciendo en el contexto de la temática planteada, elementos que ayudan al desarrollo del proceso de investigación.

Para Corbetta (2007:353), la entrevista es un instrumento abierto, flexible, adaptable a los distintos contenidos empíricos que se puede moldear en el curso de la interacción, en este caso el investigador dispone de un “guión” que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista, sin embargo, el entrevistador decide libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas.

La entrevista cualitativa no es un procedimiento de obtención de información (2007:361), sino un proceso de interacción social entre dos individuos, donde el desarrollo de la entrevista depende en gran parte de aspectos subjetivos.

Siguiendo las recomendaciones de Corbetta para la entrevista, se procedió de la siguiente manera:

- Se les dió a cada informante clave una *explicación* previa para hacerle entender que era lo que queríamos de él, imprescindible resolver todas las posibles dudas y se le pidió autorización. (Ver anexo. N°3 Constancia de consentimiento).

-Se realizaron preguntas primarias para abrir un nuevo interrogante, dentro de éstas, según la clasificación de Spradley (1979:59) se distinguen tres tipos de preguntas primarias: en primer lugar las *preguntas descriptivas*, ejemplo: “¿me puede hablar de su trabajo como docente?” “¿cómo se desarrolla su jornada entre las horas de docencia y las horas investigación?” En segundo lugar están las *preguntas estructurales* cuyo objetivo es descubrir la forma en que el entrevistado estructura su conocimiento por ejemplo “¿me puede decir que tipo de requisitos se necesitan para ser docente ordinario?” En tercer lugar, preguntas *de contraste* basadas en una comparación por ejemplo “¿cuáles serían las diferencias entre el Docente Contratado y el Docente Ordinario?”

- *Preguntas secundarias* con la finalidad de estructurar y profundizar el tema.

- *Preguntas exploratorias* son estímulos que tratan de ser neutrales y cuya función es animar al entrevistado a seguir con su relato, a profundizar y dar más detalles.

-*El lenguaje*: El estilo lingüístico de las preguntas puede variar en función del seto, adaptándose a las características del entrevistado, este es el instrumento fundamental para establecer un clima de empatía y de comunicación entre el entrevistador y el entrevistado.

Finalmente, es importante destacar que para preservar la confidencialidad de la información suministrada por cada informante, se decidió mantener el anonimato, en tal sentido, se sustituyó el nombre por un código numérico.

### **3.6.1.1. Etapas de la Entrevista**

Cada entrevista en profundidad pasa por cuatro (4) momentos que cumplen propósitos distintos, los cuales se describen a continuación:

*Primer Momento*: Incorporación del investigador al medio natural de los sujetos de estudios; incluye el uso de todas las técnicas empleadas para recopilar la información,

observaciones u observación participante, ya la investigadora es sujeto y objeto de investigación. En el presente caso fueron entrevistas libres, semiestructuradas, con algunas preguntas fijas ya preparadas relacionadas con su trabajo como DC y su sentir y otras que surgieron durante el diálogo directo con el informante, que él libremente incluyó.

*Segundo momento:* Audición de las grabaciones, lecturas de las transcripciones, anotaciones al margen de las mismas, lectura de los registros de observación. Aquí se pasa del dato a la vivencia misma de quien las produce, tal como lo sugiere Dilthey (1900), “comprender significa pasar de la exterioridad de los datos a la vivencia originaria que los produce, sean ellos gestos, lenguaje u objetos culturales en general”.

*Tercer Momento:* Categorización de la información con las categorías provisionales disponibles (categorías preestablecidas en este caso: Aspectos sociales y jurídicos del contrato de trabajo. Elementos existenciales del contrato de Trabajo y Políticas Públicas) y las categorías que emergen del propio material relacionadas con los elementos del eje de investigación.

*Cuarto momento:* Reflexión, necesaria para integrar lo comprendido y relacionarlas con el campo teórico respectivo existente para las posteriores sugerencias.

### **3.6.2. La encuesta**

La otra técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta por muestreo. En la investigación social, a criterio de Corbetta, cuando queremos conocer un determinado fenómeno social ya sea individual o colectivo disponemos de dos formas básicas de obtener información: observar y preguntar y esta última es la vía obligada para explorar motivaciones, creencias, sentimientos, actitudes, percepciones y expectativas.

La estrategia de recopilar información preguntando directamente a los sujetos implicados en los fenómenos sociales abarca situaciones muy diversas. Conviene por tanto, definir ese instrumento de investigación específico que hemos llamado “Encuesta por muestreo” Se trata de un modo de *obtener información: a) preguntando, b) a los individuos que son objeto de la investigación, c) que forman parte de una muestra*

*representativa, d) mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario, e) con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables.*

Según Tamayo y Tamayo (2008:24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Puedo afirmar en relación a este instrumento metodológico que entonces:

- 1) La encuesta es un procedimiento dentro de la investigación cualitativa.
- 2) Permite que el investigador recopile datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno, ni el fenómeno donde se recoge la información.
- 3) Para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla, escrita o digital, como en este caso.

### **3.6.2.1. Estructura de la Encuesta**

En relación a la encuesta me apoyé en las tecnologías de la información y la comunicación TIC, utilizando la herramienta **Google Form Drive**. A través de la mencionada plataforma, diseñe un cuestionario de tipo exploratorio complementario, contentivo de diez preguntas de selección múltiple, el cual fue enviado a 20 Docentes Contratados de Faces-UC, quienes debían cumplir con el perfil de requisitos establecido para el Grupo 1, de los cuales se recibieron respuestas en línea de 19 de ellos, lo que significa que hubo una tasa de respuesta equivalente al 95%, quienes fueron identificados con los códigos DC-1...DC-19

Vale comentar las bondades que ofrece esta modalidad de encuesta, en cuanto a tiempo y alcance, ya que facilita enormemente la recogida de información, al tiempo que dispone de herramientas automatizadas para el proceso de tabulación de la data, tal como puede observarse en el Anexo N° 4 Tabulación de Resultados de la Encuesta Online.

Por tratarse de una técnica complementaria, cobijada por un enfoque mixto con predominio altamente cualitativo, los criterios para determinar los encuestados se basaron en respetar los requisitos establecidos en el perfil de cada grupo de informantes. Así

mismo, se cuidó de garantizar el rigor metodológico pertinente a la validez y confiabilidad del instrumento.

En relación con lo mencionado anteriormente, la validez nos brinda la certeza de que los ítems van a ser respondidos de forma que permitan medir el objeto de estudio, en este caso, al DC y su contrato de trabajo y todos aquellos aspectos relacionados con la perspectiva que tiene el DC sobre las políticas que ejecuta la gerencia universitaria y que repercuten en sus condiciones sociales, económicas y jurídicas. De igual manera, resulta de suma importancia la validez para no tener errores en la recolección de los datos, ya sea por poca información o por preguntas que no den respuesta directamente a los objetivos planteados.

El método de validación utilizado en la investigación fue el juicio de expertos, el cual es definido por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008:29) como “Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” donde dichas personas, leen, evalúan y de ser necesario corrigen, cada uno de los ítems del instrumento que están juzgando, con el propósito de que los mismos se adecuen directamente con los objetivos de la investigación evaluada.

### **3.6.2.2. Modelo de Cuestionario en Google Forms Drive**

Luego de cumplir con todos los aspectos antes comentados, el cuestionario quedó diseñado de la siguiente manera

**1. ¿Al iniciar la relación contractual con la Universidad de Carabobo como docente, fue bajo la figura del Contrato a Tiempo Determinado?**

**Sí** \_\_\_\_

**No** \_\_\_\_

**2. ¿Cuánto tiempo de vinculación tiene o tuvo como Docente Contratado en FACES UC?**

---

A De 3 a 5 años

---

B De más de 5 a 10 años

---

C De más de 10 a 15 años

---

D De más de 15 a 20 años

---



---

A De 3 a 5 años

---

B De más de 5 a 10 años

---

C De más de 10 a 15 años

---

E De más de 20 a 25 años

---

Observaciones:

---

**3. Sírvase seleccionar la(s) opción(es) que considere adecuada, para dar su opinión sobre las políticas públicas relacionadas con los aspectos sociales y jurídicos del Docente Contratado, que ejecuta la gerencia universitaria, a saber:**

- A No dan respuestas eficientes, eficaces y oportunas porque no tienen estrategias organizacionales actuales
- B Tienen estrategias organizacionales actuales y dan respuestas eficaces y eficientes.
- C Urge un cambio que acelere los procesos y de respuestas eficaces, eficientes y oportunas.
- D Cumplimiento con mi trabajo como docente contratado, la parte administrativa y patronal no me interesa.
- E No ha habido voluntad de la gerencia universitaria para agilizar la Administración del Recurso Humano.
- F Todas las anteriores.

Observaciones:

**4. Las decisiones que ejecuta la gerencia universitaria y que repercuten en las condiciones sociales, económicas y jurídicas de los Docentes Contratados, obedecen a:**

- A La gerencia universitaria solo acata órdenes del MPPPEs.
- B La gerencia universitaria no hace nada al respecto.
- C La gerencia universitaria no considera la problemática social del Docente Contratado como prioritario.
- D Las decisiones de la gerencia universitaria para el Docente Contratado excepcionalmente son más negativas que positivas
- E La gerencia universitaria no tiene un proyecto de bienestar para el Docente Contratado.
- F Todas las anteriores

Observaciones:

**5. ¿Conoce los derechos que le corresponden al Docente Contratado, consagrados en la CRBV, Ley de Universidades, Estatuto del personal Docente y de Investigación de la UC y sus reformas, LOTT, LOPCYMAT, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social ?**

- A Si los conozco todos.
- B No los conozco.
- C Conozco algunos de referencia, no los he leído con detenimiento.
- D Solo conozco las cláusulas que leí en mi contrato.
- E No me interesa la parte económica, ni mis derechos sobre previsión social, siento un compromiso moral con mi Alma Mater, quiero regalarle mi tiempo a la UC.
- F Todas las anteriores.

Observaciones:

**6. Con base en los esfuerzos e intentos que Ud., ha hecho para ingresar como Docente Ordinario, preparándose priorizando capacidades y logros, ¿Cuáles considera que son las mayores dificultades para ser Docente Ordinario?**

- A El perfil para el cargo es muy exigente, muy difícil llegar a la mejor puntuación.
- B Ya se tiene un candidato(a) para ese cargo, el concurso de oposición es solo una formalidad.
- C No hay voluntad para sacar a concurso de oposición ese cargo.
- D No sacan a concurso de oposición porque no hay presupuesto.
- E No sacan a concurso de oposición, porque ya tienen resuelto el cargo con el Docente Contratado.
- F Todas las anteriores.

Observaciones:

**7. A la hora del concurso de oposición, a su criterio, ¿cuál de los siguientes aspectos influye más para ingresar como Docente Ordinario?**

- A Las competencias.
- B El perfil del candidato.
- C El jurado del concurso.
- D Haber sido Docente Contratado.

E Los años de graduado del aspirante.

F. Todas las anteriores.

Observaciones:

**8. ¿En el plano académico cuál es la mayor diferencia entre un Docente Contratado y un Docente Ordinario?**

A Las competencias.

B La experiencia profesional.

C La antigüedad y experiencia docente.

D El reconocimiento social.

E El escalafón universitario.

F Todas las anteriores.

Observaciones:

**9. En el ámbito de la previsión social del Docente Contratado en contraste con el Docente Ordinario ¿Qué aspecto considera más limitante?**

A No tener protección social en el caso de una enfermedad común, ocupacional, maternidad o paternidad.

B La precariedad de la previsión social.

C No tener planes de salud.

D No tener protección social en caso de fallecimiento del profesor o alguno de sus familiares.

E No tener capacidad de ahorro.

F Todos los anteriores.

Observaciones:

**10. En el ámbito económico del Docente Contratado ¿Qué aspecto considera más perjudicial?**

A Bajos salarios.

B Dedicación a tiempo convencional o medio tiempo.

C Sin posibilidad de solicitar mejor dedicación.

D Sin ningún tipo de beneficio para costear estudios de actualización o postgrados.

E Sin posibilidad de ascensos.

F Todas las anteriores.

Observaciones:

**Comentarios Generales:**

### **3.7. EL ESCENARIO**

El estado Carabobo, ubicado en todo el centro del país, es conocido por su relevancia histórica y desarrollo industrial. En la entidad del Municipio Naguanagua, Bárbula, se encuentra el Campus de la Universidad de Carabobo Bárbula, allí convergen varias facultades, una de ellas es la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES).

Allí en dicha facultad, están los programas de pregrado de Relaciones Industriales, Administración, Contaduría y Economía, el trabajador a tiempo determinado “Docente Contratado” objeto de estudio de esta investigación, labora en esos espacios, además hay que hacer notar que dos de los informantes claves de las entrevistas en profundidad, y 18 de los encuestados pertenecen a esta facultad.

Al cierre de este sendero, es importante destacar la amplitud y apertura con la que la autora abordó el objeto de estudio para garantizar la aprehensión de la realidad investigada, sin perder detalle alguno.

## SENDERO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN MIXTA CON PREDOMINIO CUALITATIVO

El presente sendero muestra el fenómeno del ser docente desde la naturaleza de la realidad captada en el mundo docente, a través los actores de la investigación quienes expusieron mediante el diálogo sus vivencias cotidianas, mostradas de manera individual. En un primer momento se muestran las descripciones protocolares que emergen, en las que se observa la dialéctica desarrollada entre la investigadora y cada actor, de ahora en adelante denominados: Informante 1, Informante 2, Informante 3 e Informante 4 . En estas descripciones cada informante dona el fenómeno del ser docente contratado desde su propia vivencia mediante el habla, se observa que cada relato deja la palabra al entrevistado, quien refleja su realidad tal como es vivida y experimentada en su contexto natural y mundo de vida (Lebenswelt).

#### 4.1. MOMENTOS DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

##### 4.1.1. Primer Momento: Descripción Protocolar de cada actor, sobre el Ser docente contratado en FaCES, desde las entrevistas cualitativas en profundidad.

A continuación, se exponen los testimonios del ser docente contratado desde los cuatro (4) actores en el contexto de las Relaciones de Trabajo.

**Informante I:** Al conectarse, se mostró a la cámara a la hora fijada por la reunión de zoom y se sentó en su escritorio con una taza de café, frente a la entrevistadora en su oficina en la Ciudad de Valencia, Venezuela. La investigadora saluda en un marco de respeto y cordialidad, intercambian saludos, conversan sobre la cotidianidad. Sobre ambos escritorios a la distancia, dos cafés, la entrevistadora le informa a la docente sobre la investigación y le indica que la conversación sería grabada, con lo que la entrevistada estuvo de acuerdo. Previamente le había enviado por correo una carta solicitando su aceptación. El diálogo consistió en una entrevista en profundidad, desde su inicio la informante mostró disposición y gozo al expresar sus experiencias, vivencias y anécdotas

que en muchos casos acompañó con risas y camaradería. Resultó un encuentro alegre donde la informante en pleno dominio y libertad expresó sus emociones y sentir, algo que no se puede observar desde afuera, pero que la docente brindó durante la conversación con facilidad y coherencia entre palabras y gestos, marcados con tono de voz alto, muchas veces reflexivo y con algunos momentos de pausa. La conversación se caracterizó por la armonía y tranquilidad y el evidente disfrute del informante al mostrar su experiencia y vivencia docente. El diálogo desarrollado, entre el docente y la investigadora que se abrevian como E (Entrevistado), I (Investigadora) se presenta en AnexoNº1 Transcripción de las 4 entrevistas en profundidad.

**Informante 2** De igual manera, se conectó y se mostró a la cámara a la hora fijada por la reunión de zoom y se sentó en su escritorio desde su hogar en Lomas del Este con una taza de café, frente a pantalla la entrevistadora. Previamente se le había solicitado carta de aceptación de la entrevista. La investigadora saluda en un marco de respeto y cordialidad, intercambian saludos, conversan sobre la cotidianidad. La entrevistadora le informa al docente experto gremialista sobre la investigación y le indica que la conversación sería grabada, con lo que el entrevistado estuvo de acuerdo. De inmediato falla la luz, ante la falta de internet, la investigadora y el entrevistado intercambiaron llamadas por el celular y el entrevistado experto sugirió dar las respuestas por nota de voz en whatsapp. Procedimiento que se hizo y después se transcribió. El diálogo consistió en una entrevista en profundidad, desde su inicio el informante experto mostró disposición al expresar sus experiencias laborales y gremiales. Resultó un encuentro alegre en el que el informante en pleno dominio y libertad expresó sus emociones y sentir, algo que no se puede observar desde afuera, pero que el informante 2 donó durante la conversación con facilidad y coherencia entre palabras, marcados con tono de voz altos, reflexivos y con algunos momentos de pausa. La conversación se caracterizó por la armonía y tranquilidad y el evidente disfrute del informante al mostrar su experiencia respecto al tema universitario y vivencia gremial. El diálogo desarrollado en su calidad de experto gremialista y no de Docente Contratado, se abrevian como E (Entrevistado), I (Investigadora), se presenta en Anexo Nº 1. Transcripción de las 4 entrevistas en profundidad.

**Informante 3** Conectados a la hora fijada se llevó a cabo la reunión pautada en la plataforma de google meet, la entrevista se desarrolló desde su cubículo en FaCES en la Ciudad Universitaria de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. La investigadora saluda en un marco de respeto y cordialidad, intercambian saludos. Previamente se le había solicitado carta de aceptación de la entrevista. La investigadora desde la ciudad de Bogotá le informa al docente sobre la investigación y le indica que la conversación sería grabada, con lo que el entrevistado estuvo de acuerdo. El diálogo consistió en una entrevista en profundidad, desde su inicio el informante mostró disposición y respeto al expresar sus experiencias laborales y docentes. Resultó un encuentro ameno y respetuoso en el que el informante en pleno dominio y libertad expresó sus emociones y sentir, algo que no se puede observar desde afuera, pero que el docente donó durante la conversación con facilidad y coherencia entre palabras y gestos, marcados con tono de voz altos, reflexivos y con algunos momentos de pausa. La conversación se caracterizó por la armonía y tranquilidad y el evidente disfrute del informante al mostrar su experiencia y vivencia docente y laboral. El diálogo desarrollado, entre el docente y la investigadora que se abrevian (E) entrevistado (I) I investigadora, como se presenta en Anexo N° 1 . Transcripción de las 4 entrevistas en profundidad. Informante 3.

**Informante 4** La reunión fue celebrada en la plataforma Zoom, la entrevista se desarrolló desde su cubículo en FaCES en la Ciudad Universitaria de la Universidad de Antioquia, Medellín Colombia. La investigadora saluda en un marco de respeto y cordialidad, intercambian saludos. Previamente se le había solicitado carta de autorización de la entrevista. La investigadora desde la ciudad de Bogotá le informa al docente sobre la investigación y le indica que la conversación sería grabada, con lo que el entrevistado estuvo de acuerdo. El diálogo consistió en una entrevista en profundidad, desde su inicio el informante mostró disposición y respeto al expresar sus experiencias laborales y docentes. Resultó un encuentro ameno y respetuoso en el que el informante en pleno dominio y libertad expresó sus emociones y sentir, algo que no se puede observar desde afuera, pero que el entrevistado donó durante la conversación con facilidad y

coherencia entre palabras y gestos, marcados con tono de voz altos, reflexivos y con algunos momentos de pausa. La conversación se caracterizó por la armonía y tranquilidad y el evidente disfrute del informante al mostrar su experiencia y vivencia docente y laboral. El diálogo desarrollado, entre el docente y la investigadora que se abrevian como E (Entrevistado), I (Investigadora) se presenta en Anexo N° 1. Transcripción de las 4 entrevistas en profundidad. Informante 4.

Ahora bien, las descripciones protocolares expuestas en un **primer momento** permiten ver el ser docente contratado de FaCES como un fenómeno de conocimiento en su trabajo y experticia, conocen de sus condiciones sociales y jurídicas. Reflejan la vocación docente, la cual se puso de manifiesto, desde las propias vivencias de cada docente. De acuerdo a la fenomenología Husserliana los datos absolutos se captan en el ver inmanente caracterizado por que se dan de modo absoluto y claro, es el darse a sí mismo, mostrando la evidencia necesaria de la que es necesario excluir toda duda, al ver y captar el objeto tal y como se presentan sobre la base del factum de la actitud natural del mundo de vida, para Husserl (ob. Cit) *“en el mundo no puede existir algo que supere el sentido del discurso sobre el mundo, puesto que lo presupone como sentido (como esencia)”* (p.70).

#### **4.1.2 Segundo Momento: Entrevistas en Profundidad**

En virtud de la extensión de las 4 entrevistas, para efectos de la practicidad del lector la investigadora ha decidido, hacer un anexo de este capítulo denominado “4.1.2. Compendio de Entrevistas en Profundidad” el cual formará parte integral del contenido de esta tesis. Anexo N° 1

#### **4.1.3. Tercer Momento: Categorías Emergentes**

En virtud de la extensión de los cuadros de entrevistas, para efectos de la practicidad del lector la investigadora ha decidido, hacer un anexo de este capítulo denominado “4.1.3. Compendio de Cuadros de Entrevistas y Categorización” el cual formará parte integral del contenido de esta tesis. Como quiera que esto constituye papeles de trabajo del investigador, se mostrará lo relacionado a un solo informante, en este caso, será Informante 1. Ver Anexo N° 2



#### **4.1.3.1. Unidades de Significado.**

##### **Categorías emergentes del Fenómeno del ser Docente contratado sobre la base de las entrevistas y categorización de los datos**

Frente a la cantidad y diversidad de información, generada por cada actor – informantes clave, el investigador procede a leer y revisar de manera exhaustiva, viendo línea por línea y palabra por palabra, párrafo por párrafo en búsqueda de considerar todos los datos relevantes para el estudio, identificando expresiones comunes o repetidas durante el diálogo, o bien asociando y relacionando datos por su naturaleza y contenido, haciendo una reducción en búsqueda de aproximar el fenómeno en estudio.

Desde los datos obtenidos en el primer momento en las categorías, la cuales de acuerdo a Martínez (1997:19) se trata de “*ir constantemente diseñando y rediseñando integrando y reintegrando el todo y las partes*”, en la investigación se muestra el párrafo en donde se encuentra la palabra que dona cada informante clave, aclarando visualmente, separando y distinguiendo datos para unir los trozos que se relacionan para finalmente producir las categorías del fenómeno del docente contratado a tiempo determinado.

Al comparar datos las categorías se enlazan y permiten que emerja una nueva organización, conservando las palabras de los informantes claves, Husserl (ob.Cit.) es “*...aceptar la experiencia fenomenológica tal como se da y en el sentido que se da*” (p.25). De esa manera, se conservan las mismas palabras vistas en el primer momento del protocolo de la entrevista cualitativa profunda y que se identificaron como trozos para organizar los datos en categorías emergentes.

Atentos a que los datos representan conocimientos que no es posible evidenciar, pero si se pueden enunciar o exponer y existe en la conciencia individual de los informantes claves. En este contexto se asume el postulado de Husserl (ob.Cit.) “*Toda vivencia intelectual y en general toda vivencia, mientras es llevada a cabo, puede hacerse objeto*

*de un acto de puro ver y captar, y en él, es un dato absoluto está dado en un ser como un esto que está aquí de cuya existencia no tiene objeto dudar” (p.40).*

Los datos mostrados se obtienen desde el enfoque de la fenomenología de esta manera, se atiende a las vivencias de cada informante mostradas en las descripciones protocolares, en ella se observa lo mentado en forma individual, de manera que, las vivencias mostradas representan los datos puros que no están puestos como existentes en un mundo temporal, pero si como datos captados en el ver inmanente, y son una forma de objetividad del pensar científico.

En el marco de la investigación, en los Problemas fundamentales de la fenomenología, Husserl, E (1973:73) señala: “...dirijamos la mirada al mundo natural, a la naturaleza en su sentido más amplio; pues bien, tal mirada es la actitud natural”. En este contexto de ideas, Husserl (ob. Cit) señala: “...hablamos y con evidente derecho de un ser en sí de las cosas frente al conocimiento y la conciencia. Las cosas son inmediatamente dadas en la experiencia y pensadas y determinadas en pensamientos de experiencia” (p.79). Las vivencias permanecen en los recuerdos de los docentes, en FaCES, que en plena libertad traen al presente y han expresado mediante el habla.

#### **4.1.3.2. INFORME DE LA CATEGORIZACIÓN**

La información de la **categorización** se manejó así:

1. Cuatro (04) formatos denominados “**Entrevistas y categorización de los datos**”, para cada uno de los informantes clave. Este formato se encuentra estructurado en cuatro (4) columnas de la siguiente manera:

**Columna N° 1:** Donde se transcribió cada una de las preguntas formuladas al informante clave.

**Columna N° 2:** Donde fueron transcritas cada una de las respuestas de los informantes clave.

**Columna N° 3:** Donde se determinaron las subcategorías para cada uno de los informantes clave. Para la determinación de cada subcategoría, se tomó en consideración la respuesta puntual de cada uno de los entrevistados, respuesta ésta que se relacione directa o indirectamente con el tema objeto de investigación. Existen comentarios, que no tienen mucha pertinencia con el objeto de la investigación, las cuales no fueron tomadas en cuenta para la determinación de las subcategorías.

Es importante señalar, que para la determinación de cada subcategoría es necesario leer todas las entrevistas realizadas y las respuestas obtenidas, para posteriormente ir identificando aquellos aspectos útiles para la investigación. Con respecto a las diferentes preguntas formuladas, y las respuestas obtenidas de cada uno de los entrevistados, no se modificaron el contenido de las respuesta manifestadas por cada uno de los informantes. En esencia fueron identificadas 98 subcategorías, distribuidas de la siguiente manera:

- a) Informante clave N° 1 = 31 subcategorías
- b) Informante clave N° 2 = 19 subcategorías
- c) Informante clave N° 3 = 38 subcategorías
- d) Informante clave N° 4 = 10 subcategorías

**Columna N° 4:** Código de la subcategoría, conformado por una letra y tres números. Conforme los resultados útiles de las entrevistas realizadas a cada uno de los informantes clave, se obtuvieron 98 subcategorías individuales, detalladas de la siguiente manera:

- A) Informante N° 1: Desde A001 hasta A031= 31 subcategorías
- B) Informante N° 2: Desde B001 hasta B019= 19 subcategorías
- C) Informante N° 3: Desde C001 hasta C038= 38 subcategorías
- D) Informante N° 4: Desde D001 hasta D010= 10 subcategorías

2. Cuatro (04) formatos denominados “Agrupamiento de subcategorías y redacción de significados” para cada uno de los informantes clave. Este formato se encuentra estructurado en tres (3) columnas, las cuales contienen la siguiente información:

**Columna N° 1,** titulada “**Grupo de subcategorías**”, donde se agrupan la subcategorías que se consideran relacionadas entre sí;

**Columna N° 2**, titulada “**Categoría emergente**”, donde se crean las diferentes categorías emergentes asociadas con los objetivos del trabajo. En este caso particular identifiqué 16 categorías emergentes, las cuales algunas son coincidentes en todos los sujetos entrevistados, y en otros casos no lo son. Eso se generó de esa forma debido a que algunas de las cinco preguntas fueron las mismas, mientras otras surgieron en el desarrollo de lo que cada informante fue contestando, por lo que el total de las preguntas formuladas a cada uno de los sujetos informantes fueron diferentes. Esas respuestas espontáneas la investigadora las tomó como información importante, surgidas desde ese marco de libertad y flexibilidad que brinda la investigación cualitativa, tanto para obtener información como para organizarla.

El detalle de las categorías emergentes obtenidas, se presenta en el siguiente cuadro:

*Cuadro 19. Resumen resultados de las entrevistas*

<b>Resumen de Resultados de las Entrevistas</b>		<b>Informantes clave</b>			
<b>N°</b>	<b>Categorías emergentes obtenidas</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>
01	Docente contratado (El contrato)	Si	Si	Si	Si
02	Pasión por la Docencia (El acto docente)	Si	---	Si	Si
03	Situación Laboral (Diferencias)	Si	Si	Si	Si
04	Políticas Públicas U. (Intervención estatal)	Si	---	Si	Si
05	Justicia Social	Si	---	---	---
06	Beneficios socioeconómicos	Si	Si	Si	Si
07	Organización del docente	Si	---	---	---
08	Defensa gremial	---	Si	Si	---
09	Rendimiento académico	---	Si	---	---
10	Situación anormal	---	Si	---	---
11	Autoridades universitarias (Cargos Adm.)	---	Si	-Si-	---
12	Permanencia	---	---	Si	---
13	Régimen de entrada	---	---	Si	---
14	Condición docente	---	---	Si	Si
15	Marco jurídico (Ámbito jurídico)	---	---	Si	---
16	Modelo económico	---	---	---	Si

*Fuente: Construcción propia 2022*

Las categorías emergentes creadas no son iguales en todos los informantes clave. Se puede observar que, de todas las categorías, únicamente cuatro (4) de ellas se repiten en todos los informantes, y tales categorías son: El Contrato, Diferencias, Intervención estatal y Beneficios socioeconómicos. Las demás son aisladas unas de otras.

**Columna N° 3**, denominada “**Significación**”, donde se plasman las respuestas de los sujetos entrevistados, tomando como referencia cada una de las categorías emergentes creadas. Esta significación expresa de manera certera lo que dijo cada uno de los entrevistados.

Seguidamente los resultados individuales obtenidos de cada una de las entrevistas fueron resumidos en un *cuadro N° 19* que se denominó “Resumen de resultados de las entrevistas” ubicado dentro del informe, permitiendo al lector comparar lo que cada uno de ellos manifestó en su respuesta, y se puede verificar si existe igualdad o contradicciones en cada una de tales respuestas.

#### **4.1.4 Cuarto Momento: Categorización**

En este sentido, la categorización se concibe como un proceso sistemático que permite analizar e interpretar la información proveniente de la realidad de la investigación. Para realizar este proceso, el análisis se concibe como un proceso intuitivo, flexible y orientado a encontrar sentido a la información.

Ante las ideas expuestas, categorizar implica el esfuerzo de sumergirse en la información para comprenderla y generar nuevos conocimientos a través de la reflexión. En este proceso, la reflexión surge de la interacción con lo aportado por el trabajo, donde la interpretación de la información bajo el enfoque cualitativo es el proceso, no matemático, de deconstrucción, llevado a cabo con el propósito de descubrir conceptos y relaciones y de organizarlos en esquemas teóricos explicativos.

De manera tal que, la categorización como proceso de validez del conocimiento en la investigación con enfoque cualitativo permite conocer la opinión de los diferentes sectores de los informantes en relación con los principales tópicos de una investigación, y desde esa perspectiva representa información fundamental para validar epistemológicamente la acción del investigador que sostiene su labor en una racionalidad hermenéutica.

En este orden de ideas, en el presente estudio la categorización y el procesamiento, así como el esquema organizacional de los hallazgos fueron descritos a través de estructuras

particulares, por medio de nexos y algunas relaciones entre las categorías que permitieron la conformación de una estructura general que partió de la propia información, la cual después de ser triangulada permitió concebir significados emergentes en la contratación a tiempo determinado del personal docente de FACES UC.

Con base en lo expuesto, y tomado en cuenta que las observaciones efectuadas y descritas parten de una realidad a la que hay que darle sentido, credibilidad y ser expresada en su propio lenguaje y que ésta es “única, dependiente del contexto, por lo tanto, irrepetible y requiere que toda la información se interprete solo en el marco conceptual de la situación social estudiada” (Gutiérrez; 1996:18). Es por ello que la validez y credibilidad de los hallazgos presentados en este capítulo, no permiten la generalidad, pero si la transferibilidad de las descripciones e interpretaciones de los eventos, a un escenario similar al estudiado.

#### **4.1.5 Triangulación**

Es común que en una investigación post positivista se utilice más de un instrumento para recoger la información, siendo habitual el uso, además de las entrevistas, de actividades sistemáticas de observación (participante o pasiva), grupos de discusión, historias de vida y análisis textual de carácter semiótico. Cuando ello ocurre el proceso de triangulación se complejiza, pues hay que integrar todo el trabajo de campo. Para hacer esto, el primer paso es triangular la información obtenida desde los diversos instrumentos aplicados en el trabajo de campo, por categorías ya sea utilizando conclusiones de segundo o tercer nivel. Leal (2009:116) señala que la triangulación consiste en: “Determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno”.

Basado en ello, se realizó el proceso de triangulación combinando los contenidos de las entrevistas, la teoría consultada y la observación, con esto se logró comprensión clara y detallada de la situación presente en FaCES, respecto al Docente contratado referido al contrato de trabajo a tiempo determinado, apoyado de igual modo en las opiniones y juicios emitidos por los informantes clave; posteriormente se presentó una síntesis integrativa donde conjugan todos los saberes, permitiendo con esto emitir un

razonamiento que parte de las categorías emergentes de lo investigado, tal como se presenta a continuación.

#### 4.1.5.1. Matriz de triangulación de los docentes

*Cuadro 20. Matriz de triangulación de los docentes*

Categoría	Entrevista	Documental	Síntesis Integrativa de Saberes
<b>Docente contratado (El contrato)</b>	Porque el profesor contratado da el mismo número de horas, hace servicio comunitario, tutoriza trabajos de grado, asiste u organiza eventos académicos, inclusive puede destacarse que a veces hace mayor esfuerzo para lograr hacerse un nombre en la institución o fuera de ella.	Para Caldera el contrato individual de trabajo es una convención entre un patrono y un empleado u obrero, por medio del cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia de un patrono o de la persona que este designe y mediante el pago, por el patrono de un salario.	El contrato de trabajo que suscribe el DC, no puede evaluarse aisladamente de la relación que se entabla con la UC, allí surgen relaciones basadas en la confianza y su capacidad., del trabajador contratado de larga data, está integrado en la dinámica institucional. El DC debe verse y ser tratado lro como persona, en ese sentido humanista , no como mercancía
<b>Pasión por la docencia (El acto docente)</b>	En la majestuosidad que significa ser docente, en el acto académico, la actividad es tan loable porque realmente te gusta lo que haces. Lo haces con cariño, te da nota. Ser docente universitario es un mito urbano venezolano. Muchos creen que te da cache, te da estatus... Pero esto es por apasionamiento.	Según la teoría del Estado Docente de Prieto Figueroa, la educación es un fenómeno colectivo y como tal está regido por normas fijadas por el grupo social. Se expresa como una necesidad de la colectividad, por ello el Estado determina los medios necesarios para satisfacerlo. La pasión sería una motivación para ejecutarla, que sería el disfrute por enseñar.	Los integrantes de una comunidad están interesados en la educación como una necesidad vital. Eso incluye a los propios docentes, que se constituyen en facilitadores del proceso de aprendizaje y su vocación por esa actividad los impulsa para ejecutarla, no obstante las necesidades materiales hacen ineludible considerar sus derechos laborales
<b>Políticas Públicas Universitarias (Intervención Estatal)</b>	Yo sí he creído que ha predominado el docente de cátedra o contratado como denominan Uds., por un relacionamiento económico. Las universidades no cuentan con los suficientes recursos del Estado para abrir concursos de méritos y poder contratar porque ellas van a depender de una financiación que el Estado les da. Pagan unas transferencias que financian a la U de A orientada exclusivamente para pagar docentes, pero esos dineros que transfieren no alcanzan a cubrir toda la estructura docente..	Orlando Albornoza plantea el "Populismo académico", que constituye un estilo académico y de cultura organizacional dominante en la región, que corresponde a un determinado ethos cultural. El proceso ideológico y político venezolano, que plantea control estatal en las políticas educativas, en general, y de educación superior, en particular, operando bajo un esquema doctrinario, insertado en organizaciones burocráticas, alrededor de las cuales se ha instituido el empleo académico y la obtención de salarios y beneficios	Las políticas públicas universitarias dependen del marco de actuación autónoma que le permite el ámbito jurídico, aunque económicamente está sujeta a limitaciones presupuestarias se evidencia el afán de control estatal de las políticas educativas gubernamentales. Sin embargo puede existir en su accionar cierto ethos cultural a nivel del modelo gerencial, basado en la cultura preponderante de la precarización del recurso humano a través de la contratación temporal incluso a la burocratización

			de los procedimientos de la institución
--	--	--	---

Fuente: La investigadora 2022

#### 4.1.6. DESCRIPCIÓN DE LAS 16 CATEGORÍAS EMERGENTES O SUBYACENTES

Se considera pertinente juntar algunas categorías emergentes pues están directamente relacionadas, son causa efecto una de las otra. Así que no están en orden numérico.

##### **Categoría 01. DOCENTE CONTRATADO - (El Contrato)**

###### **Artículo 55**

El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de esta ley.(Subrayado propio)

El contrato de trabajo presenta según el autor clásico Messineo una serie de características que lo distinguen de cualquier otro contrato. Así las cosas, entre sus características se pueden mencionar:

**Bilateral o Sinagmático:** Cuando se obligan recíprocamente, cada una de las partes estipula y promete, el contrato sinagmático es aquél en virtud del cual cada una de las partes resulta al mismo tiempo acreedora y deudora. El patrono se obliga principalmente a pagar la remuneración, las cantidades dinerarias y a ofrecer un ambiente de trabajo seguro e higiénico, y el trabajador se obliga en primer lugar a realizar el esfuerzo físico o intelectual, a su vez, el patrono tiene derecho a recibir las unidades de producción, el esfuerzo del trabajador manual o intelectual, mientras el trabajador tiene derecho a recibir su sueldo, las cantidades dinerarias y a que se le brinde un ambiente de trabajo seguro y cónsono con los requerimientos de la seguridad laboral. Si una de las partes no cumple con su obligación puede la otra exigir el cumplimiento.



**Oneroso:** El contrato es a título oneroso cuando cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente, tiene un objeto que es interesado o pecuniario para cada uno de ellos.

**Conmutativo:** Es que la ventaja de ambas partes es cierta desde el principio en virtud del contrato

**Intuito Personae:** Es personal para la persona del trabajador, la actividad laboral no se puede traspasar, ceder o negociar de manera alguna ni se transmite por herencia, el esfuerzo lo realiza el propio trabajador. La muerte del trabajador es una forma de terminación del contrato de trabajo, pero no así la muerte del patrono, porque aquí lo que ocurre si se dan los demás supuestos del art. 66 es la sustitución de patrono, por lo que se deduce que respecto al empleador no es intuito personae,

**Consensual:** Se perfecciona con el solo consentimiento que puede manifestarse de cualquier manera, sea por escrito, sea por la palabra, sea por acciones. No requiere de otras formalidades, puede probarse en juicio por documento público o privado, por los testigos en los casos en que la ley no declara inadmisibles esta prueba, por presunciones, por confesión de las partes y por el juramento. Si se ha otorgado un documento no es para formar el contrato, porque este es válido por el solo consentimiento de las partes, es únicamente con el fin de tener una prueba más segura que las mencionadas. De allí que en la Legislación laboral venezolana art. 58 cuando en relación a la forma establece "...se hará preferiblemente por escrito..." Intuimos que puede ser tácito y se perfecciona solo consensu.

**Tracto Sucesivo:** Llamado también de Ejecución Sucesiva, la obligación para cada una de las partes va surgiendo con el transcurso del tiempo. Día por día, a diferencia de los contratos de ejecución instantánea en donde el objeto se desarrolla en un solo acto, como por ejemplo en el contrato de compraventa.

**Subordinado:** Es el elemento que caracteriza al Contrato de Trabajo, puesto que el concepto de trabajador tiene como característica la subordinación que le debe al patrono, la obediencia legítima, el acatamiento y el respeto a las órdenes impartidas por el patrono.

**Lícito:** La actividad contratada debe estar conforme al orden público y a las buenas costumbres.

Ahora bien, Oliver Hart (s/f) presenta su teoría del contrato desde el enfoque económico empresarial, donde las peculiaridades de las transacciones simples como compra-venta, y acuerdos en que las relaciones de las partes resultan más complejos, y requiere una relación prolongada en el tiempo. En el contrato de ejecución inmediata, compra venta de mercancía, no de tracto sucesivo como el contrato de trabajo, que requiere ejecución continua durante un lapso de tiempo, de sobrevenir circunstancias no previstas en el acuerdo inicial, y requieren una relación de confianza entre los agentes económicos, que no se puede dar en una situación de competencia perfecta. El contrato de trabajo no puede evaluarse aisladamente de la relación que se entabla con la organización donde se presta el servicio, donde surgen relaciones basadas en la confianza, no se trata simplemente de compra-venta de fuerza de trabajo. En el caso de las universidades, el docente contratado de larga data, está integrado dentro de la dinámica institucional, compartiendo las distintas actividades de docencia, investigación y extensión. Por ello la confianza generada pasa por el reconocimiento de sus derechos humanos laborales, y la falta de ese reconocimiento, genera desconfianza que afecta la eficiencia del cumplimiento de la misión institucional, en ocasiones estas situaciones insostenibles hacen que se produzcan **renuncias**, sin embargo prevalece en él su **pasión** por la docencia, lo considera una actividad **gratificante** para **formar ciudadanos** y donde se produce un compromiso del contratado con la institución donde él **coopera** constantemente.

## **Categoría 12. LA PERMANENCIA**

Puede decirse que la renovación continua del contrato a tiempo determinado al docente contratado, constituye una característica de la relación de trabajo con la universidad. Así las cosas, encontramos contratados que permanecen en esa condición, de manera repetitiva en el tiempo, por lo que se infiere que el DC permite esa situación para permanecer en la institución, aunque eso signifique vez tras vez, volver a comenzar otro contrato, como una nueva relación de trabajo. La permanencia en el tiempo de los profesores contratados constituye un problema desde lo normativo, ya que convierte una circunstancia que debería ser temporal conforme a la norma, en algo de carácter permanente en los hechos. Observándose por ejemplo un promedio de entre 10 a 15 años

de antigüedad, en los docentes contratados en FaCES, conforme a los datos recabados en la presente investigación por los informantes.

En ese sentido, cabe destacar lo afirmado por el informante 1, a saber:

I1: El artículo 64 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece la sustitución provisional y lícita de un trabajador fijo, por otro contratado, eso justifica que se haga un contrato a tiempo determinado por un semestre por dos semestres y la ley permite hasta 2, para que la relación de trabajo ordinaria siga siendo determinada, yo lo que le crítico a la Administración pública, en este caso a la universidad, es esa recurrente forma de contratación.

## **Categoría 02. PASIÓN POR LA DOCENCIA - (El acto docente)**

En ese orden de ideas, Maturana y Vignolo (ob.Cit.) “...la educación es un fenómeno de transformación en la convivencia en la que uno no aprende una temática, sino que aprende un vivir y un convivir. Es decir, aprende una forma de ser humano” (p.253).

Para la teoría del Estado Docente de Luis Beltrán Prieto Figueroa, la educación es un fenómeno colectivo y como tal está regido por normas fijadas para el grupo social. Se expresa como una necesidad de la colectividad, por ello el Edo. determina los medios necesarios para satisfacerlo. El acto es una acción consciente y voluntaria que transforma la realidad, como sería la prestación de un servicio de enseñanza.

Por lo que puede decirse que, la pasión sería una motivación para ejecutarla, que sería el disfrute por enseñar. Los integrantes que conforman una comunidad están interesados en que la actividad educativa prevalezca como una necesidad vital de la totalidad, en razón de su condición de derecho humano para beneficio del grupo social. Eso incluye a los propios docentes, que se constituyen en facilitadores del proceso de aprendizaje y su vocación por esa actividad los impulsa para ejecutarla, no obstante las necesidades materiales hacen ineludible que también se deba considerar sus derechos laborales para poder someter esa función pública de amplio interés social y por tanto, un deber del Estado. Al respecto el informante 4 asevera:

I.4: Emerge el docente de cátedra como un profesional con experiencia, conocimiento. Que puede compartir con esos estudiantes esas experiencias y esos conocimientos lo que lo hace muy valioso para servir entre un relacionamiento

entre lo teórico y lo práctico. Al principio los docentes de cátedra eran unos profesores que resaltaban bastante en su profesión y que dictaban sus cursos en esa relación, pero ya hoy el docente de cátedra no es ese profesional, es más, muchas veces debido a ese reconocimiento muy limitado económicamente, muchos profesores han abandonado la docencia de cátedra porque el esfuerzo que se hace no es lo suficiente para poder mantener el servicio académico, es más por pasión y por querer la academia, esa parte económica no es lo suficiente a través de este punto de vista.

### **Categoría 03. SITUACIÓN LABORAL - (Diferencias entre Docente contratado y Docente Ordinario)**

De la Garza (2009:564) plantea que el Proceso de Reestructuración Productiva se produjo como consecuencia de nuevas formas de la organización del trabajo flexible, desde el plano teórico post-fordista, que produjo el incremento de la proporción de trabajadores eventuales y subcontratados. Este fenómeno accionó en contra de la estabilidad y seguridad en el trabajo con lo que era la tradicional “contratos a tiempo indeterminado”, y con plena vigencia del derecho del trabajo y la seguridad social, en el marco de una libertad sindical para afiliarse y negociar colectivamente; quedó obsoleto el modelo de relación salarial fordista, tras la nueva configuración ideológica y económica del capitalismo.

Ahora bien, las diferencias son una consecuencia de la situación laboral que es distinta en condiciones laborales con respecto a los otros docentes ordinarios, por el marco jurídico que la regula. El carácter excepcional de la contratación del personal docente establecido en el marco jurídico, debe mantenerse con una excepción, porque dicha limitante responde a que la institución universitaria no mantiene la misma naturaleza de una empresa, de una sociedad mercantil con fines de lucro, que debe competir dentro de un ámbito globalizado por su rentabilidad y permanencia. El valor agregado de un personal docente comprometido con la institución, garantizando una situación laboral acorde con los derechos, es parte del capital social que debe conservar la Universidad para alcanzar sus metas, y las mismas resultan trastocadas si su personal es precarizado, como es el caso de los docentes universitarios contratados a tiempo determinado de larga data, a lo que el informante 2, en su condición de representante gremial sostiene:

I 2: Porque hoy en día sigue existiendo la diferencia en materia administrativa y organizativa desde el punto de vista de estos dos tipos de profesores. El profesor ordinario un profesor que ingresa por concurso y es para toda la vida, el profesor contratado es un miembro complementario que deben contribuir con el proceso de enseñanza o para cubrir los vacíos que dejan el personal ordinario pero no forma parte de un personal permanente y estable en nuestra universidad desde el punto de vista de la norma hoy.

#### **Categoría 04. POLÍTICAS PÚBLICAS UNIVERSITARIAS - (Intervención estatal)**

A decir de Orlando Albornoz (2013) el “Populismo académico” constituye un estilo académico y de cultura organizacional dominante en la región, que corresponde a un determinado ethos cultural. El proceso ideológico y político venezolano, que plantea control estatal en las políticas educativas, en general, y de educación superior, en particular, operando bajo un esquema doctrinario, insertado en organizaciones burocráticas, alrededor de las cuales se ha instituido el empleo académico y la obtención de salarios y beneficios.

En ese orden de ideas, las políticas universitarias dependen del marco de actuación autónoma que le permite el marco jurídico, pero económicamente está sujeta a las limitaciones presupuestarias y el afán de control estatal de las políticas educativas gubernamentales. Sin embargo también puede existir en su accionar cierto ethos cultural a nivel del modelo gerencial, basado en la cultura preponderante de la precarización del recurso humano a través de la contratación temporal y/o inclusive a la burocratización de los procedimientos de la institución.

En este sentido, las políticas universitarias que se practiquen deben estar en correspondencia con la visión misión y objetivos que posee como institución, pero evidentemente en la contratación prevalece el tema económico de la institución por sobre los derechos de estabilidad del contratado. Esta categoría hace alusión a Políticas externas del Estado como el presupuesto que otorga el gobierno y entonces hablamos del déficit del presupuesto, que limita los cargos a ofrecer; y las políticas internas de la propia universidad, que establece estrategias de precarización a través de la contratación temporal, para satisfacer la demanda de necesidades académicas permanentes.

Desde otro punto de vista para la teoría de la justicia social de John Rawls la igualdad en la repartición de derechos y deberes debe ser la regla general, pero la desigualdad se justifica en la medida que producen, le den beneficios compensadores para los menos aventajados.

Se considera que la gestión del recurso humano se debe orientar en normas fundamentales en la igualdad de oportunidades para la obtención de cargos, que es un principio en el cual se inspira el derecho público para evita el nepotismo y la discriminación. Sin embargo la justicia implica también aplicar la equidad en base al mérito y los derechos adquiridos, y es del interés de la sociedad en general que los derechos laborales sean respetados para el beneficio de la colectividad. Es por ello que los profesores universitarios contratados, requieren de medios basados en la justicia social para hacer valer sus derechos humanos laborales, que involucran estabilidad, mejores salarios, carrera docente, apertura anual de concursos de oposición al vencer un año de contrato, entre otros, sin violentar las normas que rigen la materia y que responden a principios rectores del derecho laboral.

Se hace necesario acotar que la institución universitaria, en cumplimiento de estas políticas públicas impuestas por el Poder Ejecutivo a través Ministerio de Educación Superior y de la OPSU, a efectos de su ejecución del presupuesto se debe someter a un articulado, un conjunto de decretos normas y resoluciones, que dan cuenta de cómo y para qué partidas se manejan los recursos, quedando afectados en gran parte la progresividad de los derechos laborales de todo el personal de la UC, en mayor medida la de aquellos trabajadores a tiempo determinado, lo que constituye una verdadera calamidad. Cabe destacar lo dicho por el informante 3 en relación al papel que juega el Estado en su forma de ver a las universidades públicas:

I 3: Yo creo que hay una valoración de los profesores, sean de cátedra u ocasionales. Lo que pasa es que siento que sistemáticamente, desde el punto de vista del Estado hay una mirada más macro, hay una persistente debilidad, un persistente debilitamiento en la universidad pública, porque la universidad pública es muy costosa, porque la universidad pública termina siendo una forma de redistribución de la riqueza para que los pobres puedan acceder a la educación. Entonces, como hay una presión sistemática por parte del Estado, en ocasiones la misma universidad termina siendo arrinconada, y

probablemente eso impacte y afecte las características de la protección digamos que se les puede hacer a ciertos profesores.

### **Categoría 05. JUSTICIA SOCIAL**

La teoría de la Justicia Social de John Rawls, la igualdad en la repartición de derechos y deberes, debe ser la regla general, pero la desigualdad se justifica en la medida que produce beneficios compensadores para los menos aventajados. Justicia Social como categoría, implica el reconocimiento de los derechos humanos laborales de los trabajadores, más allá de las formalidades establecidas en las normas, es un reclamo del sector afectado por la precarización, a la dimensión ética del problema.

En ese sentido, la gestión del recurso humano se debe orientar en normas fundamentadas en la igualdad de oportunidades para la obtención de cargos, que es un principio en el cual se inspira el derecho público, para evitar el nepotismo y la discriminación. Sin embargo la justicia implica también aplicar la equidad en base al mérito y los derechos adquiridos, y es del interés de la sociedad en general, que los derechos laborales sean respetados para el beneficio de la colectividad. Es por ello que los profesores universitarios contratados, requieren de medios basados en la justicia social, para hacer valer sus derechos humanos laborales, sin violentar las normas que rigen la materia, y que también responden a principios rectores. Al respecto la Comisión del año 2012 sostuvo:

La situación fáctica de los contratados dentro de la institución es evidentemente irregular e injusta, quienes han permanecido durante largos períodos prestando sus servicios a la Universidad de Carabobo, realizando las mismas actividades docentes que cumplen los profesores ordinarios, con una palmaria y marcada diferenciación en cuanto a salarios y beneficios contractuales que evidencian una desigualdad y discriminación que atenta contra el hecho social trabajo y los principios fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna.

### **Categoría 06. BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS**

Al respecto, Armen Alchian (1972:33) planteaba desde el análisis económico empresarial, que es muy difícil la reproducción dentro de una empresa de las condiciones

del mercado, a la hora de definir las remuneraciones de los trabajadores de la contribución y el resultado final, de lo que hubieran ganado en un mercado de competencia perfecta, de cuál es la productividad y cuanto hay que pagar. Aunque los beneficios sociales siempre pueden ser evaluados económicamente, generalmente hacen referencia a ventajas para el trabajador que no implican erogaciones directas de dinero de las cuales pueda disponer libremente, como el salario, sino medios para el disfrute de servicios concretos asistenciales dirigidos a satisfacer directamente sus necesidades sociales.

No obstante, la universidad pública autónoma no es capaz de sufragar los gastos operativos con sus propios recursos, ya que depende del presupuesto nacional. Al no tener un fin lucrativo, la determinación de los beneficios depende de los recursos asignados externamente a la institución. Sin embargo es ineludible contemplar dentro de las proyecciones presupuestarias, la equiparación de los derechos laborales, y por tanto de los beneficios económicos, entre los trabajadores docentes que realizan igual trabajo, en el caso concreto de los docentes contratados a tiempo determinado, que no solamente se limitan a la docencia, sino también a la investigación y extensión, pese a la informalidad. Relacionada con esta categoría: Honorarios- Reivindicaciones - Servicios médicos.

## **Categoría 07. ORGANIZACIÓN DEL DOCENTE**

Los DC deben comenzar a organizarse, un primer paso en esa dirección es el ejercicio de sus derechos laborales, hasta lograr el goce pleno de sus derechos.

. - Reconocimiento de los Derechos Colectivos y su Titularidad.

Los tres últimos artículos del Capítulo de los derechos sociales están dedicados a los derechos fundamentales de naturaleza colectiva. En el proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo el reconocimiento de los derechos colectivos como fundamentales ocupa un lugar preponderante. Así lo entiende Montoya Melgar:

*...el valor constitucional de la libertad tiene una cualificada expresión laboral, de dimensión tanto individual como colectiva, en la libertad sindical: un derecho éste reivindicado por el*



*movimiento obrero desde sus orígenes. Reconocida en las Constituciones de Querétaro y Weimar y, a partir de ellas en todo el moderno constitucionalismo, la libertad sindical supone un avance trascendental a partir del simple derecho de asociación y reunión contemplado en las viejas constituciones del siglo XIX”<sup>2</sup>*

La titularidad de estos derechos corresponde a los trabajadores mismos, no obstante el ejercicio de los mismos se hace en forma colectiva. Con respecto a la titularidad de los derechos colectivos La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 149 del 13 de febrero de 2003, al referirse a la forma como fueron redactados los artículos 95,96 y 97 que consagran la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la huelga, respectivamente, determinó que los titulares de tales derechos son los propios trabajadores, por lo que:

*...las cláusulas con las cuales pretenden los sindicatos, de cualquier grado, atribuirse de manera exclusiva la administración de las convenciones colectivas que suscriban, son violatorias de los derechos constitucionales a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas a que se refieren los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*

Pese al criterio anterior, debe tenerse presente que la tendencia actual es a reconocer a los sujetos colectivos como titulares de derechos fundamentales. Tal es el sentido, por ejemplo de las disposiciones contenidas en los literales b y c del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales de la Organización de Naciones Unidas, ratificado por Venezuela, reconoce el derecho a los sindicatos el derecho a formar federaciones o confederaciones y a funcionar sin obstáculos.

Por otra parte, el reconocimiento que hace la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del contenido colectivo de la Libertad Sindical (Artículo 356), como antes lo había hecho el Reglamento de la ley Orgánica del Trabajo (artículo 113) llevan a concluir que también los sujetos colectivos (organizaciones sindicales) son titulares de la Libertad Sindical como expresamente lo dispone el artículo 114 del citado Reglamento cuando los enumera. A propósito de la titularidad de la Libertad Sindical Gino Giugni opina lo siguiente:

---

*Esto no supone, sin embargo, que, como ocurre también en el paralelo derecho de huelga, el titular de la Libertad Sindical sea el grupo y no el individuo, la actividad sindical puede imputarse a un solo individuo con tal de que esté funcionalmente ligado a una coalición, ya sea actual o potencial... De ello se deduce, en definitiva, que el objeto del reconocimiento constitucional no es sólo la organización sino, sobre todo, la actividad dirigida a la misma*

La libertad sindical, constituye un derecho fundamental sin el cual resulta imposible concebir el Derecho del Trabajo. Es no solo un derecho público subjetivo sino que además responde a un orden de valores sobre los cuales se fundamenta la República, en todo de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 que la define como un *Estado democrático y social de Derecho y de Justicia* y con el carácter participativo de nuestro sistema democrático, a tenor de la norma contenida en el artículo 6 *ejusdem*. Ermida considera que la Libertad Sindical no es sólo un derecho fundamental, sino además, es *un pre-requisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos*, y así concluye: *un derecho para tener derecho*

Interesante es relacionar esta categoría en el entendido de que el esfuerzo organizativo y gremial de unos pocos DC logre acometer la realización y ejecución de sus derechos, una primera medida pudiera ser seguir presionando a través de los gremios la conquista del algunos derechos sociales y otros de tipo económicos.

### **Categoría 08. DEFENSA GREMIAL**

Los principios del Derecho laboral expresados en la Constitución patria contemplan los derechos colectivos, entre estos la contratación colectiva y la libertad sindical, esta implica entre otras cosas, el derecho que tiene el trabajador para sindicalizarse si así lo desea, elegir sus representantes y hacer todo acto que incluya la protección de sus derechos laborales , tanto en el acto del ejercicio de la labor que desempeña, “trabajo como tal” como la defensa para adquirir o mejorar beneficios socioeconómicos .

Esta categoría se relaciona con los gremios, con la actividad gremial que en función de su razón de ser, efectivamente puede ser un motor que impulse las actividades pro defensa de los derechos de los contratados

Porque hoy en día sigue existiendo la diferencia en materia administrativa y organizativa desde el punto de vista de estos dos tipos de profesores. El profesor ordinario un profesor que ingresa por concurso y es para toda la vida, el profesor contratado es un miembro complementario que deben contribuir con el proceso de enseñanza o para cubrir los vacíos que dejan el personal ordinario pero no forma parte de un personal permanente y estable en nuestra universidad desde el punto de vista de la norma hoy.

Informante 2:

Ese actuar de manera diferente nos llevó a plantear una necesidad también de tratar de incorporar a un personal que es el personal contratado, el personal que no forma parte, que no es ordinario por decirte tal y como establece el estatuto de la Apuc, y comenzamos entonces en una primera acción que fue de extender los servicios médicos para que ellos tuviesen posibilidad de esos servicio. Por lo tanto, los profesores contratados eran un recurso de complementación y así se vio en una primera parte de lo que fue el papel organizativo interno de los profesores contratados. Ahora desde el punto de vista del marco normativo nosotros tuvimos que enfrentar primero las condiciones que en la propia Apuc había con respecto a la diferenciación y discriminación del profesor que no era ordinario que era contratado y que nosotros ya a partir de allí comenzamos a diseñar una política de inclusión del personal contratado.

Informante 2: Nosotros nos encontramos con una primera situación que en el caso de la asociación de profesores disponen los estatutos expresamente que son miembros de la asociación y por lo tanto sujeto de derecho y de obligada referencia en materia de nuestra responsabilidad de defensa de sus condiciones solamente los profesores que pertenecen al personal ordinario de la universidad es decir el personal contratado que pudiese optar por ser responsabilidad reivindicativa del gremio de la asociación de profesores solamente era que el que era contratado por credenciales y con contrato formalmente instituido, es decir que la figura de los contratos que son por el proyecto de compromiso, contrato a tiempo Determinado, no eran objeto de la obligación de defensa reivindicativa por parte de la asociación de profesores, para ese momento nosotros encontramos que había un contingente muy elevado de profesores en esta condición, pero al mismo tiempo había una relación en términos político de que estos profesores se incluyen o no en la medida que habían un reconocimiento discrecional de su condición de docente porque tenían muchos años.. La constitución de 1999 cambiará fundamentalmente la disposición del ingreso tal como lo establece la ley de universidades que también era anterior, pero el poder judicial no lo tenía así pero nosotros evaluamos la situación en la comisión del consejo universitario y decidimos

hacer un concurso especial, un concurso que era precisamente para que ingresaran los profesores que tenían más de diez años de antigüedad y luego otros concursos que se hicieron que ya no era concurso especial sino que eran de libre competencia donde allí ingresaban los que estaban y todo aquel que quisiera entrar también a la universidad.

Son dos expresiones del mismo fenómeno del actor de la relación como sujeto colectivo. La organización espontánea de los propios docentes directamente afectados, como el Comité de Docentes Contratados UC, y la actuación solidaria de las organizaciones ya institucionalizadas, como la APUC. Ambos casos son producto de la necesidad de organización para la defensa gremial. Se pudo apreciar la participación activa que tuvo la APUC en el conflicto 2012, que concluyó con el concurso especial del 2013. Ello nos demuestra la necesidad del ejercicio de los derechos colectivos.

#### **Categoría 14 CONDICIÓN DOCENTE – (Calidad docente)**

Carr y Kemmis en “Teoría crítica de la enseñanza” infieren que un profesional docente contrae la responsabilidad de adquirir competencias profesionales para ejecutar tareas con calidad, conociendo sus deberes y derechos. En su origen la docencia era una actividad difusa y transversal, pero en la actualidad mantiene las características de todas las profesiones, que permite entender la docencia como un trabajo en condiciones laborales específicas, que va más allá de la comprensión exclusiva de la docencia como un servicio de entrega o apostolado. El trabajo implica procesos sociales de intercambio de una persona cualificada que presta un servicio a cambio de un salario.

No obstante la calidad profesional docente en una sociedad del conocimiento, implica la exigencia de un compromiso con el aprendizaje permanente, requisito elemental para distinguir a un profesional. Las cualidades son atributos que poseen las cosas. Puede existir parámetros formales de habilidades y competencias que se le exigen a los docentes en el ejercicio de su labor, bajo la evaluación del rendimiento académico. Aunque en el mundo de las cualidades, involucra también elementos morales y espirituales, como la vocación docente.

Las competencias del docente en el espacio universitario, provienen no solo de su preparación en los grados de formación profesional que se le exige para su ingreso, sino también en la experticia comprobada en la práctica cotidiana para realizar la función

docente y de investigación durante los años de experiencia, independientemente del estatus formal de la relación. Los docentes contratados no adolecen del grado de competencia de sus funciones, sino que gozan de las cualidades docentes necesarias para desempeñarlas, por lo cual no es un impedimento para su ingreso.

En este sentido, y bajo las condiciones económicas en las cuales ejercen sus labores, la vocación de servicio resulta la principal motivación, pero no por ello su precarización se justifica, porque iría en contra de la justicia social y vulneraría sus derechos humanos laborales, que sería nugatorio del sentido, propósito y razón de ser la institución universitaria, desde la visión y misión que la determinan. Más allá de la vocación docente este actor contractual considera que su rol es determinante en la formación y transformación de la sociedad donde vive y participa, por esta razón la investigadora está plenamente de acuerdo con las palabras del:

Informante 4 “... yo creo que desde cualquier parte del mundo ese rol de ser docente es trascendental y un gran compromiso con la transformación social y el conocimiento. La relación entre docente y estudiante es fundamental bajo cualquier ruta y de hecho esto es un proceso transformador en cualquier parte del mundo. Entonces la invitación es a mantenernos unidos con respecto a unas perspectivas que como docentes tendríamos en nuestro papel de transformadores sociales..”

### **Categoría 09 RENDIMIENTO ACADÉMICO – (Cualidad docente)**

Esta categoría está relacionada con las competencias que tiene el Docente Contratado para ejecutar su trabajo docente, que lo hacen dueño de un conocimiento especial y específico, que le permite a través de las herramientas pedagógicas que domina transmitirlo, también hace referencia a los requisitos establecidos en el marco legal pertinente que tiene que cumplir para poder ser un DC y que constituyen su perfil y su baremo. Requisitos que lo catalogan como un profesional con cursos de postgrados, y en la gran mayoría de los casos posee investigaciones en su rama y con experiencia laboral.

Así como el conocimiento es requisito *sine quanon* para ser docente, la falta de actualización o pérdida de conocimientos o faltas a las condiciones del contrato por parte del docente terminan con una carrera académica, resultó interesante lo narrado por el informante 2, respecto a la falta de rendimiento que motivó la salida de un gran número de

docentes que no concursaron por no estar actualizados o que simplemente no ganaron el concurso. (Situación que se presentó en los concursos 2007, 2010 y 2013 en el concurso especial)

Informante 2: ...nosotros encontramos un continente que superaba los 550 profesores para la fecha del año 2013 y era una cifra realmente muy significativa y luego en esa primera parte entraron aproximadamente como unos 150 a 180 profesores en una primer momento que tenían más de diez años, por supuesto muchos se jubilaron porque tenían su tiempo cumplido, fue un personal que fue muy maltratado y por otra parte los que tenían menos de diez años creo que entraron aproximadamente un total de unos 200 profesores, otros por supuesto fueron desechados por el propio sistema porque aquí en honor a la verdad hay que decir que también había mucho profesor que no estaba en condiciones académicas para ingresar a la universidad y que sin embargo se les consideraba por el tiempo que tenían ejerciendo la labor docente pero no tenían las condiciones y eran personas con mucha debilidad académica. La competitividad de quienes podía tener por lo menos 8 años pero llegaba otro mejor bueno le quitaba el puesto y lo que te quería decir que en esta etapa muchos profesores que tenían tiempo se vieron obligados a irse porque hubo profesores con mayor calificación sobre todo porque como narra anteriormente muchos de los profesores que formarán parte del plantel de contratado no tenía la formación académica para concursar. Había muchas carencias del punto de vista de la formación académica, otros por supuesto si la tenían, pero muchos en un alto porcentaje de aproximadamente un 60% no tenían las condiciones académicas.

### **Categoría 10 SITUACIÓN ANORMAL**

Hay una percepción que la condición de los docentes contratados de vieja data es anormal, pero eso se puede desprender del análisis del marco jurídico, que establece que la condición de contratados a tiempo determinado es excepcional, y por tanto, que sea a largo plazo, es irregular.

Por sugerencia del jurado las expresiones del informante en esta categoría no se añadirán a esta tesis.

### **Categoría 11 AUTORIDADES UNIVERSITARIAS – (Cargos administrativos)**

Para la teoría del poder de Michel Foucault, existen los conceptos de “imperium” o mando supremo de la autoridad; de “arbitrium” o voluntad para el ejercicio del poder; “potentia” o fuerza de alguien; y de “auctoritas” o autoridad moral o influencia que emanaba de su virtud.

Autoridad en sentido genérico, la potestad que ejerce una persona sobre otras; y entonces se habla de la *autoridad* en este caso la autoridad de (La Rectora , los Vicerrectores y el Secretario de la Institución, o el Decano en cada Facultad,) dentro de sus atribuciones legalmente establecidas, en sentido más restringido y corriente, la potestad que tiene una persona o corporación para dictar leyes aplicarlas o ejecutarlas, imponiéndolas a los demás.( Diccionario de ciencias jurídicas y políticas. Osorio.p 84:78)

La autoridad universitaria puede poseer un poder donde se exprese un imperium otorgado por la ley, y la fuerza o potencia para ejercer ese poder. Sin embargo la “auctoritas” emana de la autoridad moral que los miembros de la comunidad le otorgan a su ejercicio, a la visión de legitimidad que le confieren para ejercer dicho poder. Por tanto, es necesario que el tratamiento de las injusticias para con los derechos humanos laborales de los profesores contratados a tiempo determinado, refleje esa autoridad moral consustancial con la visión y misión de la institución universitaria.

El actor patronal directo de los docentes universitarios es la propia universidad, que está representada por las autoridades universitarias, que si bien su marco de actuación resulta limitado conforme a las políticas del Estado y el marco jurídico de orden público, también tienen campo de actuación dentro de sus competencias, para decidir sobre la forma en que la institución encara los problemas, que incluyen los laborales.

### **Categoría 13 RÉGIMEN DE ENTRADA**

El régimen de entrada es una parte del marco jurídico, que contempla el ingreso, la permanencia, y el egreso, como facetas de la relación jurídica con los docentes, que está debidamente regulada por las normas. (Desarrollado en el Sendero II.)

Informante 3: hay profesores vinculados que son los que ingresan por concurso, entran a carrera, lo llamamos carrera administrativa, a escalafón. Se van escalafonando de acuerdo a una regulación que hay para ellos y tienen un contrato a término indefinido. Desarrollan las actividades propias de la misión universitaria que serían extensión, investigación y docencia. El siguiente nivel estaría ubicado en el que conocemos como profesores ocasionales, un profesor ocasional va a ser un profesor que es contratado a término fijo y ocupa una plaza de un profesor vinculado que en ese momento la plaza está vacante, ósea que nadie se ha presentado a concurso, o que se presentó a concurso y ha quedado desierto, entonces ese profesor está ahí hasta que se cubra la plaza o hasta que pueda ser de libre remoción. Ese profesor ocasional tiene la característica que su

contrato pierde continuidad, más o menos por lo menos debe perder continuidad 3 días entre un año y otro, el contrato se para y vuelven a contratar al profesor a los 3 días para poder que se garantice a término fijo porque si el profesor continuará automáticamente por la legislación laboral este contrato se convertiría en un contrato a término indefinido, entonces por lo menos debemos esperar 3 días por fuera de la contratación para garantizar que se mantenga esa calidad de contrato que es el contrato a término definido.

### **Categoría 15 / MARCO JURÍDICO - Ámbito jurídico**

La teoría de los derechos humanos laborales planteada por Miguel Canessa entre otros, expresa que los derechos laborales, también son derechos humanos, haciendo hincapié en que son universales, inalienables, y de tutela internacional. Y por tanto su validez universal trasciende el reconocimiento que pueda darles las normas del derecho positivo al interior de los estados. Una entidad regida por el derecho público como la universidad autónoma, se debe al acatamiento de un cuerpo de normas de orden público, instrumentos legales de obligatorio cumplimiento, que no pueden ser relajadas, cambiadas o modificadas por convenios entre particulares, que van desde los principios constitucionales del derecho del trabajo, la Ley de Universidades y el Estatuto del personal docente y de investigación de la UC, resoluciones entre otras.

No obstante, los derechos humanos laborales imponen que dicha normativa se evalúe e intérprete de tal manera que no constituya un obstáculo insuperable para el ejercicio de los derechos humanos. Es por ello que el diseño y aplicación de una metodología acorde a la inclusión en función de los derechos de los docentes contratados, acorde con el reconocimiento de esos derechos humanos laborales universales, dentro de las potestades legales que le confiere la ley a las Autoridades Universitarias, es un paso necesario para garantizar el respeto tanto a las normas como a la justicia, dentro del marco jurídico vigente.

Informante 2: La norma rectora de la Ley de Universidades que exigía que los profesores universitarios para ingresar en nuestra universidad como personal ordinario tenían que ser ganadores de un concurso de oposición. Este hecho fue vital para que ninguna demanda jurídica procediera y lo que se buscaba los abogados demandantes como elemento fundamental de la reivindicación curiosamente no era que se homologaran los derechos laborales, sino que se incluyera el ingreso por vía de excepción. Eso nunca



pudo hacerse de esa manera hasta que vino la modificación del reglamento en el cual yo formé parte por el consejo universitario.

Así proveniente de esta comisión se hizo la reforma del estatuto que incluye algún otro elemento, y también repite la cláusula del acta o que esté obligada universidad a que todo profesor que tenga más de dos años y haya evidencia que hay una necesidad permanente, y por lo tanto, se está obligado abrir el concurso oposición, pero como te repetía anteriormente esta situación hoy en día está reducida.

### **Categoría 16: MODELO ECONÓMICO**

Para la teoría del Estado Docente de Luis Beltrán Prieto Figueroa, la educación es un fenómeno colectivo y como tal está regido por normas fijadas por el grupo social. Se expresa como una necesidad de la totalidad; por ello el Estado determina los medios necesarios para satisfacerlo. Los integrantes que conforman una comunidad están interesados en que la actividad educativa prevalezca como una necesidad vital de la totalidad, en razón de su condición de derecho humano para beneficio del grupo social.

Eso incluye a los propios docentes, que se constituyen en facilitadores del proceso de aprendizaje, y su vocación por esa actividad los impulsa para ejecutarla. No obstante, las necesidades materiales hacen ineludible que también se deba considerar sus derechos laborales, para poder acometer esa función pública de amplio interés social, y por tanto, un deber del Estado.

## **4.2 HALLAZGOS DE LA ENCUESTA COMPLEMENTARIA**

Con la finalidad de complementar la información cualitativa del Docente Contratado y el Contrato de Trabajo, como los dos ejes sobre los que versa esta investigación, tal como se indicó en la teorización doctrinaria del método mixto, expuesta en el sendero III se incluyó este apartado para robustecer los hallazgos derivados de las entrevistas en profundidad, a través de una encuesta, cuyas características y resultados se describen a continuación:

### **4.2.1 La encuesta**

Se diseñó un cuestionario de tipo exploratorio complementario, con diez preguntas de selección múltiple, que fue enviado a 20 Docentes Contratados quienes cumplían con los criterios establecidos para el grupo 1 de los informantes, obteniéndose una tasa de

respuesta del 90%, es decir, 18 informantes respondieron en línea la encuesta *online*, resultados que se pueden observar en el Anexo N° 4 “Tabulación de resultados encuesta exploratoria complementaria On Line” en tanto que, a continuación se presenta el análisis interpretativo de cada pregunta:

### **Pregunta N° 1: Figura de Docente Contratado a Tiempo Determinado**

Se incluyó esta pregunta para asegurar que la misma fuese respondida por docentes que fueron o están actualmente contratados bajo la figura de un **contrato a tiempo determinado**. Al respecto fue satisfactorio corroborar que la muestra seleccionada cumplía esta condición, por lo que conocían ese tipo de Contrato, pues saben y han vivido el rol de ser docentes contratados, han estado sometidos a las condiciones y elementos existenciales del contrato de trabajo y sobre todo son o fueron el elemento subjetivo por ser una de las partes del contrato, lo cual le confiere legitimidad a la información suministrada

### **Pregunta N° 2: Tiempo de vinculación como Docente Contratado**

La información obtenida de este cuestionario complementario arroja que la mayoría laboró en la UC como Docente Contratado durante periodos prolongados, tal como se puede observar en los siguientes rangos:

- De 3 a 10 años de servicio DC: 51%.
- De más de 10 y hasta 20 años de servicio DC: 34%
- De más de 20 años de servicio DC: 5%

Analizando estos porcentajes es fácil advertir que, prácticamente la mitad de los encuestados (49%) tuvieron o tienen, más de diez (10) años de servicio bajo contrato a tiempo determinado, lo que se considera que es mucho tiempo para que un trabajador activo se mantenga en el mismo puesto sin posibilidad de ascender aunque haga todo el esfuerzo intelectual o físico, por ejemplo dar más clases, o dar clases en el turno nocturno. Este tipo de contrato no le permite ser recompensado con un ascenso o con mejoras en sus condiciones contractuales, de tal manera que la progresividad de sus derechos laborales durante todos estos años de servicio como DC permanece estancada o pérdida.

### **Pregunta N° 3: Políticas Públicas ejecutadas por la Gerencia Universitaria**

De manera destacada un 77% de los encuestados calificaron la actuación de la Gerencia Universitaria en lo que respecta al contratado como ineficiente. Señalan que la gerencia universitaria necesita un cambio. Urge un cambio que acelere los procesos y dé respuestas eficaces, eficientes y oportunas. Así mismo, un 11% considera que no dan respuestas oportunas, porque no tienen estrategias organizacionales actualizadas.

Desde la perspectiva del DC las políticas públicas que ordena el gobierno a través del MPPPEs, ejecutadas por la Gerencia Universitaria no dan respuesta. La gran mayoría señala la urgencia de un cambio para que acelere los procesos que se relacionan con el área de RRHH, porque los utilizados los últimos años no ofrecen soluciones oportunas, ni eficaces. En opinión de los encuestados, no hay voluntad de la Gerencia Universitaria para agilizar la administración del recurso humano.

Estos resultados complementan y corroboran la información que expresaron los informantes en la entrevista en profundidad, atinentes a las políticas públicas y a la Gerencia Universitaria que se ve constreñida a cumplirlas y las ejecuta de una forma tradicional, burocrática, escudándose en una normativa que debe seguir.

En este sentido, el DC observa que la Gerencia no sólo ha quedado rezagada en relación a los cambios tecnológicos, sino que pide con urgencia un cambio que repercuta en la dirección de RRHH para que en lugar de dificultar los procesos, éstos sean más expeditos y se logre conquistar y disfrutar, la legítima y constitucional progresividad de los derechos laborales, que como trabajador docente contratado el piensa que le corresponden.

### **Pregunta N° 4: La Gerencia Universitaria y las condiciones socioeconómicas y jurídicas de los DC**

Llama la atención los resultados obtenidos donde un 33% de los encuestados contestó que la Gerencia Universitaria no considera la problemática social del DC como prioritario, otro 16% contestó que la Gerencia Universitaria no tiene un proyecto de bienestar para el DC, adicional a otro 16% que opinó que la Gerencia Universitaria solo

acata órdenes del MPPES y finalmente, el 33% restante que piensa que la Gerencia Universitaria es responsable por todas las acciones mencionadas.

Desde la perspectiva del trabajador DC, es claro que las condiciones de su contrato en los aspectos sociales, económicos y jurídicos, obedecen a las decisiones de la Gerencia Universitaria. Ahora bien, el DC considera que esas decisiones nunca han sido beneficiosas, (excepto cuando ocurrió el conflicto en el 2012 y por vía de excepción las autoridades, la comisión que se nombró y posteriormente el Consejo Universitario autorizó el Concurso Especial). Entiende que para la gerencia universitaria la prioridad no es el personal contratado, tampoco desde la Gerencia Universitaria se ha pensado y menos estructurado un proyecto de bienestar para los DC. Queda en el sentir del DC , que él no es tomado en cuenta, cuando menciona que la razón de la toma de decisiones de la gerencia universitaria, obedece a todos los criterios que fueron señalados en la pregunta.

En línea con lo anterior, uno de los encuestados en la parte de opinión libre comentó:

**DC-3:** “ Creo que se debe dignificar la labor docente, sin importar si es contratado o no. No debería seguirse dando mal uso a la figura del contrato a tiempo determinado, para hacer que ese personal siga haciendo funcionar el sistema educativo universitario, sin honrarlos o darles su justo trato. La gerencia universitaria debería ser más empática con la realidad socio laboral de los docentes contratados.”

### **Pregunta Cinco: Derechos consagrados del DC en el marco normativo Venezolano**

Esta pregunta estuvo relacionada con explorar cuánto conocimiento poseen los DC sobre los distintos Derechos Laborales consagrados en la CRBV, la Ley de Universidades, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, entre otras. Al respecto, los resultados arrojan que el 44% de los encuestados conocen de referencia, sin haber leído con detenimiento algunos derechos que le corresponden como DC y sólo un 39% si dice conocerlos todos.

Estos datos se prestan para varias interpretaciones: Primeramente, el hecho que el trabajador no conozca sus derechos, igual los tiene y no por ignorarlos los pierde. Por otra parte, el DC, es un sujeto profesional, preparado, actualizado con estudios de un 4° o 5° nivel , con intelecto y capacidad, culto, con destrezas sociales, generalmente conocedor de las normas y leyes que los regulan, entonces cabría preguntarse, porqué ese

39% de encuestados conocedor de sus derechos, aun a sabiendas de que la normativa no le conviene, de que este tipo de contrato de trabajo no trae los beneficios disfrutados por el docente ordinario, insiste en permanecer en esa situación de inestabilidad laboral. Esa interrogante que se hizo en el sendero I y quedó contestada con la categoría emergente Pasión por la docencia, tal como lo evidencia una encuestada en la parte de opinion libre:

**DC-10:** “Desde la perspectiva legal, la LOTTT que se encuentra por encima de cualquier ley o normativa, establece parámetros de igualdad, equidad y derechos inalienables hacia cualquier tipo de trabajador, sea contratado o no, ninguna norma debería, ni puede violentar esos principios.”

### **Pregunta 6: Dificultades para llegar hacer un Docente Ordinario**

Entre la lista de posibles respuestas de selección múltiple el mayor porcentaje (33%) lo obtuvo quienes consideran que la mayor dificultad está en el hecho de no ofertar Concurso de Oposición por falta de presupuesto, o como opina otro 16%, por considerar que ya tienen resuelto los posibles cargos con el personal contratado.

Adicionalmente, llama la atención que un 28% marcó la opción “ Todas las anteriores”, eso unido a los demás porcentajes, permite interpretar que los DC consideran que la mayor dificultad para ingresar como DO, es que adicional a que pasen 8 años o más sin hacer concursos, (los últimos que se hicieron en FACES fueron en el año 2014), una vez que se ofrece el concurso, empieza un procedimiento riguroso en las diferentes etapas, y según lo contestado por los informantes, no es solo que el perfil del cargo que es muy exigente, sino que puede ocurrir también que ya se tiene un candidato para ese cargo, en cuyo caso, el concurso de oposición es solo una formalidad.

### **Pregunta 7: Criterios que influyen para ingresar como Docente Ordinario**

Entre la lista de posibles respuestas de selección múltiple, los resultados fueron los siguientes:

- Competencias: 11 %
- Perfil del candidato: 11 %
- Jurado del concurso: 22 %
- Haber sido DC: 6%

- Años de graduado: 5%
- Todas las anteriores: 45 % señala que todos los aspectos antes mencionados influyen para ingresar como Docente Ordinario.

El tema de los concursos de oposición es controversial, polémico, extenuante para los concursantes quienes deben llenar el perfil del cargo, tener unas magníficas credenciales, pleno dominio en la prueba de destrezas pedagógicas y los suficientes conocimientos teóricos para obtener la mejor puntuación, todo esto, mientras compiten ante varios aspirantes internos y externos, para lograr ganarlo y obtener la estabilidad laboral que tanto necesitan y anhelaban, afianzarse en esa materia que posiblemente durante mucho tiempo han dictado y empezar su escalafón para aprovechar ahora sí el tiempo.

En un concurso de oposición todo cuenta, desde la entrega oportuna de las credenciales, o un documento validado que incrementa el baremo, por ello no es extraño que casi la mitad de los encuestados consideraran la influencia de todas esas variables para ganar el concurso.

En aras de lograr la transparencia en todo el proceso y resolver los inconvenientes que se suelen presentar, es supremamente importante que las autoridades apliquen el Estatuto, de modo que el DC al tener más de dos periodos continuos de contratación se le abra su concurso de oposición. De esta manera la situación se corregirá.

#### **Pregunta 8: Diferencias entre Docente Contratado y Docente Ordinario:**

Un análisis a los resultados de esta pregunta, arrojaron que en el plano académico el mayor porcentaje (61%) fue atribuido al **escalafón universitario**, porque sin el escalafón no se inicia la carrera académica, siendo ésta la mayor diferencia entre un DC y un DO, no obstante un 28% considera que además del escalafón, todas las opciones propuestas (competencias, experiencia profesional, antigüedad/experiencia docente y reconocimiento social) marcan diferencia entre el DC y DO.

Poder estar dentro del escalafón universitario es lo que más pesa, porque la falta de escalafón afecta y repercute totalmente en el desarrollo académico de los docentes. Trabajar por tantos años para después comenzar, como instructor, el Docente Contratado

lo ve, lo siente, lo percibe, como injusto, tal como lo señaló un informante en la entrevista profunda.

En el contexto de la realidad de un DC, ubicarse en ese escalafón se demora varios años, siete por lo menos. Ello es así, porque aunque el ganador del concurso y recién designado y ubicado según oficios, posea los requisitos académicos e intelectuales listos (varios artículos científicos tipo A y/o B), pasar por toda la escalera de ascensos (instructor, asistente, agregado, asociado hasta titular) le toma un tiempo considerable. Tomo como ejemplo mi caso particular, quien por tener entre 15 a 20 años como DC, se me reconocieron siete años y nueve (7,9) meses de antigüedad acumulada. Sin embargo, la realidad es distinta y el tiempo de demora se convierte en 10 años si se cuenta desde la fecha de concurso o 7 años si se cuenta desde el oficio de designación como ganador del concurso.

### **Pregunta 9: Ámbito de Previsión Social del DC**

Al preguntarle al DC sobre los aspectos limitantes sobre la Previsión social (PS) del DC, la respuesta fue la siguiente:

- El 67% de los encuestados consideraron que todos los aspectos mencionados (no tener protección social en caso de cualquier tipo de enfermedad o maternidad/paternidad, la precariedad de la PS, carecer de protección social en caso de fallecimiento del profesor o sus familiares y, no tener capacidad de ahorro) son limitantes en el ámbito de la previsión social del DC, en contraste con el DO
- Un 11 % lo atribuyó al hecho de no tener protección social en el caso de una enfermedad común, ocupacional, maternidad o paternidad
- Otro 17% lo atribuyó a la precariedad existente en materia de previsión social

La previsión social es una de las grandes preocupaciones para este actor, su contrato de trabajo no trae consigo grandes beneficios, ni ningún atractivo en esta área. Así que este trabajador en el aspecto de la salud, debe solucionar con un sistema externo de salud o suscribir un seguro de HCM privado o si prefiere, puede tomar un seguro colectivo de los que ofrece IPAPEDI o FOPEDIUC, a través de aseguradoras privadas (Seguros Caracas, Seguros Pirámide) con altos costos, tan es así, que el docente se

programa cancelar la prima trimestral con los bonos de Vacaciones o de Navidad, o con las remesas de familiares, porque los costos de tener un seguro son impagables con el salario de un docente. Cierro este análisis con el comentario libre de uno de los encuestados:

**DC-17:** “La situación que vivimos como contratados, en su mayoría es irregular, por lo cual lo coloca en desventaja para ejercer sus funciones, exigir mejoras, incorporarse a los sistemas de previsión social, ascender. Inclusive, comparativamente con los docentes fijos, son invisibles para estar, participar y acceder a algunos procesos.”

### **Pregunta 10: Ámbito Económico del DC**

El aspecto más perjudicial en el ámbito económico, para el 50% de los encuestados, está representado por la categoría: Todas las Anteriores, la cual incluye: bajos salarios, dedicación a tiempo convencional o medio tiempo, sin posibilidad de mejorar el tipo de dedicación, sin ningún beneficio para costear estudios de actualización o postgrados y sin posibilidad de ascensos. El otro porcentaje significativo lo representa el 33% que considera que el salario bajo es lo más perjudicial.

Corresponde al patrono, la Universidad de Carabobo, en este caso, dar cumplimiento a todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incumplimiento del que no se queja el DC, sujeto de ésta investigación, pues entiende que los salarios son bajos por un problema más político que económico. La situación crítica del contratado no se circunscribe al minúsculo salario mensual, problemática de precariedad salarial de la cual, lamentablemente padecen todos los docentes, sino más allá de ello, está el tema de la permanencia y su inestabilidad laboral, impidiéndole comenzar el escalafón y retardándolo 5, 10 o hasta 15 años en su carrera como docente e investigador.

Finalmente se puede apreciar la potencialidad que genera la combinatoria entre los hallazgos derivados de la entrevista en profundidad, con los obtenidos a través de la encuesta online. Esta complementariedad cuali-cuantitativa amplía la mirada del problema objeto de estudio, permitiendo visibilizar con agudeza y detalle las



irregularidades presentes en los contratos a tiempo determinado firmados con los docentes contratados, así como el sentir, o lado humano expresado por un número significativo de esos docentes que han vivido en carne propia las injusticias de este tipo de contratación.

## **SENDERO V**

### **REFLEXIONES FINALES**

#### **5.1 ALCANZAR LA LUZ**

De lo analizado en el desarrollo de la presente investigación, se puede concluir desde la visión cualitativa del fenómeno, durante la búsqueda de elementos entorno al problema, que en el mismo interactúan elementos ontológicos, gnoseológicos, epistemológicos, axiológicos, que pueden convivir sin procurar la confrontación ni la dominación de paradigmas, sino el diálogo transversal entre los mismos, con una complementariedad que alimenta el conocimiento investigativo, y demuestra que existe una manera compleja pero no excluyente de evaluar los fenómenos sociales, sin caer en la parcela disciplinaria del conocimiento o el reduccionismo sobre las causas y efectos.

El acompañamiento docente en su rol socio educativo posee una dimensión fundamental en los procesos de crecimiento y desarrollo de individuos y grupos, educar a través del cuidado de las relaciones, del clima organizacional y del estilo educativo constituye un proceso de apoyo a la construcción de itinerarios personales y sociales, enriquecido por matices experienciales en la planificación de proyectos que apuntalan al desarrollo de la sociedad, por lo que sin lugar a dudas sociedad y universidad van direccionadas al bien común.

En ese sentido una primera consideración da cuenta del papel invaluable que juega la universidad en la sociedad, no sola es la institución que ha acompañado a la humanidad por siglos, sino que a través de la ciencia y la tecnología con la investigación ha solucionado problemas mundiales y locales de diversa índole y ha correspondido a sus investigadores ser creadores de grandes descubrimientos en áreas de la física, la salud, la economía, en las ciencias sociales entre otras. Consecuente con lo que señala Carvajal (2018:173) las universidades no son en atributo sus terrenos y edificaciones sino, sobre

todo, sus comunidades de enseñantes e investigadores que trabajan y crean. Las universidades son el corazón de la cultura, la educación y su esencia es la comunidad formada por sus miembros, todos sus trabajadores, les corresponde a sus docentes ser los formadores de las generaciones del hoy y del futuro. Se debe resaltar que, en su función de docencia, nuestro sujeto de investigación “el profesor universitario” ejecuta un trabajo trascendental, es quien cultiva las mentes de los jóvenes.

Una segunda consideración ya de tipo legal ordena que la ley tiene por objeto proteger al trabajo como un hecho social, esto implica un reconocimiento del valor social del trabajo, que induce a la protección para el trabajador y su familia desde aspectos básicos, como la subsistencia, implica también el reconocimiento e identidad social y la realización personal, donde el respeto a la dignidad humana resulta esencial.

De las construcciones argumentales expuestas, se consideró oportuno formular interrogantes que sirvieron de guía para el desarrollo de la investigación, donde se abordó el fenómeno de los profesores contratados a tiempo determinado con una relación laboral continua de 5, 10 y hasta 20 años.

Finalmente se pudo apreciar la potencialidad que genera la combinatoria entre los hallazgos derivados de la entrevista en profundidad, con los obtenidos a través de la encuesta online. Esta complementariedad cuali-cuantitativa amplía la mirada del problema objeto de estudio, permitiendo visibilizar con agudeza y detalle las fallas presentes en los contratos a tiempo determinado firmados con los docentes contratados, así como el sentir, o lado humano expresado por un número significativo de esos docentes que han vivido en carne propia las injusticias de este tipo de contratación.

Concluida la investigación afloraron una serie de reflexiones de diversa índole, que en este sendero serán tratadas por separado y en el orden de los propósitos de la investigación. De seguida las características que más resaltaron: Permanencia, inestabilidad, y precarización.

A) En cuanto a la **permanencia**, entendida como el tiempo en que el trabajador a tiempo determinado permanece por años, meses y días, prestando el servicio de docente en los espacios de la UC, a través de un contrato de trabajo, resultó ser la característica más evidente, tal como se reflejó a través de la segunda pregunta de la encuesta complementaria realizada a través de Google Forms, condición que igualmente se pudo evidenciar a través de las entrevistas realizadas.

Estos resultados confirmaron que la permanencia, además de ser una de las características en los DC, pues el promedio de permanencia, osciló en el rango de 5 a 10 años, aunque muchos docentes permanecieron con ese tipo de contratación durante más de diez (10) años; pero más allá del dato de la cifra 5, 10, 15, 20 o más años, lo que debe llamar la atención, es que se trata de un período extenso de tiempo, para que un trabajador activo se mantenga en el mismo puesto sin posibilidad de ascender, aun cuando haga todo el esfuerzo intelectual o físico, por ejemplo dar más clases, o dar clases en el turno nocturno; sin embargo, este tipo de contrato no le permite recompensar su esfuerzo con un ascenso o con mejoras en su condiciones contractuales, de tal manera que la progresividad de sus derechos laborales durante todos estos años de permanencia para el DC está estancada, en caso de que nunca se abra el concurso, o lo pierda porque su edad influye negativamente en el perfil.

Sin embargo, es justo hacer notar, de que si se dan los concursos de oposición y los docentes contratados concursan y ganan, en este caso, el docente ahora instructor recibirá del patrono el oficio de ubicación, de acuerdo a la antigüedad acumulada en esa permanencia, el oficio en cuestión señala el tiempo con el que cuenta para presentar los trabajos de ascenso a los que haya lugar, para alcanzar el escalafón al que puede ascender. A efecto vivendi, se acompaña el Anexo N°5 “Oficio de ubicación de la investigadora” de fecha 29/05/15, el cual fue recibido por la ganadora el 03/12/15 (quien concluyó sus pruebas en julio del 2013), dos años después, lo cual ratifica la burocracia administrativa propia de la gerencia universitaria, que en última instancia es la que retarda el trámite de los ascensos.

De las evidencias anteriores, se desprende que la permanencia de los profesores contratados a tiempo determinado es un fenómeno que no se puede omitir, aunado a la

relevancia social de los servicios que prestan, que comporta el acto docente transformador de la realidad a través del proceso de enseñanza. Considera la investigadora que, por esa función de servicio social, la gestión del recurso humano debe encaminarse a la generación de igualdad de oportunidades para el ingreso, para evitar el nepotismo y la discriminación. Pero también aplicar la equidad en base al mérito, (a mantenerse siempre actualizado y en pleno y constante aprendizaje, sumando sus conocimientos y elaborando productos de investigación que fortalezcan la extensión de investigación de su empleador, mantener vivas las líneas de investigación de su competencia es fundamental) y los derechos adquiridos, que es del interés de la sociedad en general.

Se hace necesario resaltar, que el fenómeno de la permanencia de los docentes contratados a tiempo determinado, constituye una anormalidad que repercute en las relaciones jurídicas y sociales de los afectados, que desde el ámbito jurídico laboral su condición constituye una reconversión a contratos de trabajo a tiempo indeterminado, cuya concreción se ve dificultada por la legislación estatutaria de la administración pública, que limita el ingreso a través del concurso de oposición.

B) La **inestabilidad** laboral es la otra característica de anormalidad presente en la contratación de los DC a tiempo determinado, ya que repercute en una situación de privación de derechos básicos a seres humanos que prestan servicio personal subordinado por años, sin poder obtener la estabilidad necesaria y los beneficios sociales derivados de esa realidad. Sin embargo, priva por encima de ella la Pasión por la Docencia, por lo cual el trabajador docente universitario, sacrifica su estabilidad por que tiene la motivación interna de la docencia, se siente útil y satisfecho de estar y compartir esas experiencias docentes con sus alumnos y eso le compensa en gran parte lo negativo de su situación contractual.

A partir de, que el sujeto investigado, es el profesor universitario contratado a tiempo determinado, con una extensa relación laboral, el primer propósito específico, se orientó a: **Interpretar los aspectos sociales y jurídicos que caracterizan al Trabajador a Tiempo Determinado “Docente contratado” de la Universidad de Carabobo y que lo diferencian del docente ordinario.** Al respecto, la piedra angular de esa distinción, deriva de la condición jurídica del profesor ordinario como funcionario público de carrera,

en virtud de ocupar un cargo adjudicado en un proceso de ingreso por concurso de oposición, que derivan obligaciones legales y derechos sociales dentro de un marco normativo donde predomina el orden público, que no corresponden al profesor contratado a tiempo determinado bajo una relación de naturaleza contractual mixta, en razón de la hipotética naturaleza temporal o transitoria del servicio que presta, y que produce efectos laborales y sociales más acotados, como la imposibilidad de ingresar a los programas de previsión social, aspirar a puestos directos o de gestión, ascensos en la carrera profesoral, entre muchos otros. Así fue señalado en la entrevista en profundidad y ratificado por los informantes claves en la encuesta exploratoria complementaria.

Vale decir que, en relación a las diferencias tanto el profesor ordinario, como el profesor contratado, ambos ejercen la actividad docente, aunque normativamente, al profesor ordinario se le requiere participar en otras actividades que no son exigidas al contratado, como las relacionadas a la investigación y extensión. Sin embargo, el profesor contratado con larga trayectoria laboral, suele involucrarse también de manera voluntaria e integral, en esas actividades que rebasan su obligación contractual, motivados por un sentido de pertenencia institucional, y de la complementariedad de la función formativa en una comunidad de intereses, que desbordan la simple venta de “fuerza de trabajo”, que en este caso sería el servicio docente.

En consecuencia, esta distinción que resulta natural, si se analiza aisladamente, genera una percepción de injusticia en el ambiente laboral, cuando se combina con el hecho anormal de la contratación a largo plazo de profesores a tiempo determinado, porque se constituye en una discriminación que se afianza en las formas, y no en el fondo, vulnerando el principio de la igualdad en el trabajo. Se erige entonces una pared jurídica cuya razón de existencia se fundamenta en la rigidez normativa para la protección del interés general de los administrados frente a los administradores del Estado, que procura que la función pública se ejerza bajo el imperio de la legalidad, con transparencia, equidad, rendición de cuentas y limitación a la discrecionalidad, para evitar arbitrariedades.

Puesto que, el profesor contratado a tiempo determinado de larga data, a pesar de no tener una carrera docente formal, desarrolla en los hechos una trayectoria laboral que lo involucra como actor directo, en los procesos orgánicos que componen la comunidad de intereses que representa la universidad, que según la teoría de la relación de trabajo, vincula al trabajador a la entidad donde presta sus servicios, rebasando las obligaciones contractuales ordinarias, y derivando en una relación que tiene interés social.

Se desea resaltar que, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, al momento en que se desarrolló la investigación, había una cantidad significativa de trabajadores docentes contratados a tiempo determinado, con varios años de servicio ininterrumpido, incluso los años suficientes para jubilarse de haber sido docentes ordinarios. Eso también implica una dimensión subjetiva vinculada a la vocación docente y aspiraciones de regulación, que motivan al profesor contratado a persistir en la actividad, pese a décadas de precariedad, esperando una formalización que nunca llega, y que incluso, excepcionalmente, les alcanza primero la muerte. (en un caso concreto del Prof. contratado por 27 años Atilano Anzola)

En tal sentido, bajo la óptica de la justicia social, resulta necesario encarar el fenómeno, y materializar estrategias que permitan respetar los derechos humanos laborales, armonizar las normas con las necesidades de los docentes contratados en su dimensión laboral y humana.

Ahora bien, en relación al segundo propósito específico de la investigación, es necesario recordar que consistió en: Describir **las condiciones para la existencia del contrato de trabajo en los Trabajadores a Tiempo Determinado “Docente Contratado” de FACES UC**. Al respecto, se observó que se daban las condiciones objetivas para la existencia de esa relación contractual. Pero los supuestos que justificaban el tiempo determinado de la relación contractual no correspondían con la realidad, ya que la prestación de servicio de los docentes contratados era ininterrumpida y de larga data como ya se mencionó y analizó. Por lo cual no se cumplía con los requisitos exigidos por la legislación laboral para su validez, y por tanto conforme a la propia ley sustantiva del

trabajo, esa contratación inicialmente a tiempo determinado, se había reconvertido en una contratación a tiempo indeterminado, cuyo único escollo lo constituía la colisión con las normas administrativas funcionariales, que limitaban el acceso a la carrera profesoral al concurso de oposición.

En razón de que, este segundo propósito alude al contrato y sus elementos existenciales, (entre estos la remuneración) resulta menester hacer alguna reflexión sobre la característica de la precariedad, y refiriéndome al salario, sobre la pauperización del salario, que vendría a ser la tercera característica antes mencionada.

C) La **precariedad** puede considerarse como característica del trabajo a tiempo determinado del docente universitario. La precariedad incluye: bajos salarios, dedicación a tiempo convencional o medio tiempo, sin posibilidad de mejorar el tipo de dedicación, sin ningún beneficio para costear estudios de actualización o postgrados y sin posibilidad de ascensos. Un porcentaje significativo lo representa el 33% que considera que el salario bajo es lo más perjudicial.

Ya que, corresponde al patrono, la Universidad de Carabobo, en este caso, dar cumplimiento a todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incumplimiento del que no se queja el DC, sujeto de ésta investigación, pues entiende que los salarios son bajos por un problema más político que económico. La situación crítica del contratado no se circunscribe al minúsculo salario mensual, problemática de precariedad salarial de la cual, lamentablemente padecen todos los docentes, sino más allá de ello, está el tema de la permanencia y su inestabilidad laboral, impidiéndole comenzar el escalafón y retardándolo 5, 10 o hasta 15 años en su carrera como docente e investigador.

Vale decir, que en el tema salarial era un asunto que hasta hace algunos cuantos años marcaba una diferencia significativa entre el DO y el DC, no obstante, la investigación afloró, que en la actualidad el salario es paupérrimo para todos los docentes, por lo que ya no es relevante la diferencia. Esta crisis salarial obedece a factores políticos y económicos del país, con un salario paupérrimo que atañe a todo el personal universitario público; sin embargo, en el DC prevalece por encima de cualquier consideración, la pasión por la docencia.



De modo que, la proliferación de los contratos a tiempo determinado para satisfacer necesidades temporales que se vuelven permanentes, es un fenómeno que no se limita a la Universidad de Carabobo y a una facultad, sino que es un fenómeno recurrente en el campo universitario, a nivel nacional e internacional, como se señaló en el caso de la Universidad de Antioquia en Colombia o la Complutense de Madrid en España. Eso responde un paradigma de gestión empresarial que procura la **precarización laboral** como estrategia para minimizar los costos de la mano de obra, que se traslada a otros campos de gestión pública o privada, indistintamente de si persigue un fin lucrativo o no, ya que se trata de administrar recursos escasos, sean ingresos por actividad económica o de un presupuesto público.

Simplemente, se debe recordar el componente axiológico de la ciencia jurídica, esta relación jurídica involucra la prestación de un servicio personal bajo subordinación, a cambio de una remuneración, es un contrato de tracto sucesivo, es decir, de ejecución prolongada en el tiempo, que implica consecuencias que trascienden a la de los contratos de ejecución inmediata, como es el característico contrato de compra-venta.

Es así como, para terminar de cubrir el segundo propósito, consideré oportuna esta reflexión que va enfocada en la relevancia del actor: Por cuanto esta investigación, revestida desde lo filosófico y conectada a lo axiológico, considera al trabajador desde esa mirada humana, prevaleciendo el valor del trabajador, en ese sentido, reconoce que, no se puede abordar una relación laboral como una simple operación de compra de fuerza de trabajo, porque el ser humano no es mercancía, sino que posee una dignidad inherente, que lo hace acreedor de un conjunto de derechos humanos inalienables e intrazables.

En este sentido, la investigadora quiere dejar claro que su intención al centrar su investigación en el contrato de trabajo del docente universitario, fue siempre resaltar su condición de ser humano por encima de las consideraciones jurídicas. Es por ello que quiso estudiar más que el instrumento jurídico por excelencia, que es el contrato de trabajo, al trabajador como parte activa, pero en su plano humano, dignificando siempre esa condición, en sintonía con los criterios de la OIT.

Siguiendo a Alain Supiot, en el campo específico de los derechos del trabajador, en el marco de la empresa, (haciendo una comparación con la parte patronal, en este caso

se sobreentiende que se trata de una **institución** universitaria, la UC es una Universidad Nacional, que adquiere personalidad jurídica con la publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, así lo establece la Ley de Universidades en el artículo 8 , y nunca sería una empresa). Las legislaciones nacionales se han limitado a regular los aspectos socio-económicos de dicho contrato olvidándose de su condición de *persona que trabaja* y del necesario equilibrio que debe existir entre el poder del empleador y el ejercicio de las libertades y derechos fundamentales del trabajador en el desenvolvimiento de la prestación laboral.

Al respecto, la importancia de la civilización de la empresa, a la que se refiere Alain Supiot, y que implica la *laboralización* de los derechos fundamentales tiene su causa y fundamento en la propia esencia del contrato de trabajo, radicalmente diferente, a estos efectos, a un contrato civil de compraventa o de otro tipo.

Aunado a esto, en el de trabajo, a diferencia de lo que sucede en los contratos civiles en general, se dan dos aspectos que justifican la aplicación y la modulación de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo: la relevancia de la persona del trabajador, que lleva aparejada la limitación de los poderes del empresario (aplicación) y por otro, la justificación constitucional de tales poderes, *vía libertad de empresa* lo que hace que surja un haz de derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para el empleador. Pero ese conjunto o haz obligacional, no se encuentra absolutamente aislado de la aplicación de los derechos fundamentales, sino presente en todos los momentos de la vida del trabajador en el seno de la empresa y, en ocasiones, aún fuera de ella.

Ahora bien, como quiera que la celebración de un contrato de trabajo se concluye en libertad, la aplicación de un derecho fundamental inespecífico ha de tener en cuenta, como lo contempla la jurisprudencia, el contenido del contrato formalizado en libertad, sin olvidar, en todo caso, la paradoja existencial de unas libertades individuales del trabajador que conviven con la subordinación y el poder en el caso en referencia patronal de la institución universitaria (empresarial habla la doctrina) que caracterizan el contrato de trabajo.

En ese mismo contexto, el contrato de trabajo aparte de establecer obligaciones jurídicas entre las partes conforme a su objeto, también establece una relación social

fáctica entre la persona natural que presta ese servicio personal y quien lo recibe. En toda entidad de trabajo, también existe una comunidad social. En este sentido la universidad no deja de ser una comunidad espiritual de intereses, relevante dentro de la sociedad, que reúne a profesores y estudiantes en la búsqueda de la verdad, en un proceso que implica relaciones sociales con todo lo que eso conlleva, aunque se organice a través de un marco jurídico contractual.

En efecto, las necesidades académicas coyunturales y pasajeras, requieren relaciones igualmente a corto plazo, dada la naturaleza de la transitoriedad. Sin embargo, el hecho de que sea recurrente que las necesidades permanentes sean satisfechas con contrataciones temporales, comporta una anormalidad que afecta el sentido de la confianza en una comunidad social, que debería ser un modelo de ejemplo para la sociedad que se pretende construir a partir de la educación.

Por lo tanto, en virtud de esa confianza que se tiene que tener, por ser todos estos actores de las relaciones de trabajo (Trabajadores, Empleador UC, representado por las autoridades y los 3eros: gremios: Apuc, entre otros) miembros de la comunidad ucista, debe prevalecer la confianza, las buenas relaciones entre las partes contratantes, es por esto que, para comprender la mirada del DC, sobre que espera él de esa relación, cómo mira a quienes representan a su patrono, cómo el DC considera la gestión, por ello se propuso como tercer propósito específico: **Comprender la perspectiva que tiene el docente sobre las Políticas Públicas que ejecuta la Gerencia Universitaria para el abordaje de aspectos Sociales y Jurídicos del Docente Contratado.** Y eso parte de la confianza institucional, ya que la existencia o la falta de la misma, pueden promover la pasión por la docencia, por la formación de ciudadanos en una cooperación por objetivos comunes, o por el contrario, estimular las renunciaciones y la falta de compromiso con los fines de la institución. En cuanto a este tercer propósito, los resultados arrojaron que una inmensa mayoría (77%) calificaron la actuación de la gerencia universitaria como ineficiente. Señalan que en la gerencia universitaria urge un cambio que acelere los procesos y de respuestas eficaces, eficientes y oportunas. También consideran que no dan respuestas oportunas, porque no tienen estrategias organizacionales actualizadas. Desde la

perspectiva del DC, las políticas públicas que ordena el gobierno a través del MPPES, ejecutadas por la gerencia universitaria no dan respuesta. Es evidente el descontento de los DC sobre este aspecto, indicando, entre otras cosas, la necesidad de un cambio que acelere los procesos relativos al área de RRHH, porque los utilizados los últimos años no ofrecen soluciones oportunas ni eficaces, ni se percibe voluntad de la gerencia universitaria para agilizar la administración del recurso humano.

Así pues, estos resultados complementan la información que expresaron los informantes en profundidad, atinentes a las políticas públicas y a la gerencia universitaria que se ve constreñida a cumplirlas y las ejecuta de una forma tradicional, burocrática, escudándose en una normativa que debe seguir.

Al respecto, el DC observa que la gerencia universitaria no solo ha quedado rezagada en relación a los cambios tecnológicos, por eso pide con urgencia un cambio que repercuta en la dirección de RRHH para que en lugar de dificultar los procesos, estos sean más expeditos y logre conquistar y disfrutar, la legítima y constitucional progresividad de los derechos laborales, que como trabajador docente contratado, piensa que le corresponden.

En otro orden de ideas, en relación, primero a las Categorías Emergentes, y segundo a los resultados arrojados por la encuesta complementaria, se puede concluir que de 16 categorías emergentes, han resultado como categorías centrales “La pasión por la Docencia” y el “Docente Contratado”, este último objeto y sujeto de esta investigación evidenciándose a través de los testimonios, desde lo subjetivo, su propio yo, su ser, su sentir, y desde lo normativo diferencias en su situación laboral, sobre todo en lo que respecta a sus beneficios socioeconómicos, mientras que la “Pasión por la Docencia”, esta categoría es la que tiene mayor grado de relación, está asociada a las demás categorías y está inmersa en el discurso de los entrevistados.

Agregado a lo anterior, la importancia del resultado me obliga a traer la categoría aludida a colación e incluirla en estas reflexiones, pues ya no es tanto, la parte subjetiva del sujeto investigado en su ser, propio de las investigaciones cualitativas, sino el

resultado del método mixto que después de un proceso mecánico, que resalta sin dejar lugar a ninguna duda, que la actividad docente, el acto docente lo ejecuta el sujeto, el actor de esa relación jurídica porque tiene una vocación docente y más allá de otras consideraciones de tipo económico como un salario precarizado, o la falta total de la previsión social, señaladas en la encuesta, o consideraciones jurídicas como no tener estabilidad laboral, no poder acceder todavía al escalafón, a pesar de estas tribulaciones, resalta esa vocación esa pasión por la docencia es la que prevalece en su actuación diaria *intuitio personae* y de tracto sucesivo.

Por lo tanto, se puede llegar a esta conclusión , en relación a esta categoría central, que la “Pasión por la Docencia” que tienen los profesores contratados permite que estos desarrollen habilidades para ejercer tan loable labor a pesar de que su condición de contratado no es del todo beneficiosa, situación que no les permite contar con estabilidad laboral, porque existen muchas diferencias en cuanto a los beneficios laborales entre contratados y profesores ordinarios, a pesar que en la mayoría de los casos tienen las mismas responsabilidades. En razón a esto los docentes contratados sienten que las autoridades universitarias no tienen intenciones de solucionar esta situación, dando como razón, la falta de recursos. Los resultados que arrojó la encuesta exploratoria complementaria confirman estas aseveraciones.

En otro orden de ideas, en la relación de trabajo, el patrono del profesor contratado a tiempo determinado, es la universidad, representada por las autoridades universitarias, las cuales se ven condicionadas por un marco jurídico restrictivo de orden público, y la políticas del Estado, entre ellas la presupuestaria. Pero igualmente poseen competencias que les permite tomar decisiones en la estrategia de gestión de los problemas, incluyendo los laborales.

La gerencia universitaria, ya sea para maniobrar frente a las limitaciones del déficit presupuestario; por modelos paradigmáticos de gestión; burocracia aletargada e ineficaz, u otros factores aislados o combinados, ha permitido que la anormalidad de la contratación temporal se mantenga vigente frente a necesidad académicas permanentes...y eso inevitablemente, genera inconformidad y desconfianza, desde la perspectiva de los afectados.

Sin embargo, la investigadora añora una nota de esperanza para que se presenten soluciones. Como se ha podido constatar con esta investigación, la propia gerencia universitaria, dentro de la paradoja del error y la corrección, donde al tiempo que ha incurrido en la anormalidad de sobredimensionar el recurso de los contratados, generando el problema, también ha presentado soluciones al mismo, como fue la experiencia de los concursos especiales para profesores contratados, requisito legal que se había convertido en un dique de contención de las justas aspiraciones de los docentes contratados, no porque el concurso en sí mismo no fuera una institución justa y necesaria, sino por la manera de implementarla.

Si lugar a dudas, y es que dicho proceso de concursos especiales para docentes contratados de vieja data, impulsado por los actores DC afectados organizados, direccionados por el Comité Contratados UC, junto con la cooperación y facilitación de las autoridades universitarias, y el apoyo de profesores titulares, se lograron generar la coherencia y correspondencia teórica y jurídica necesaria, para superar los escollos entre las normas jurídicas imperantes y las necesidades sociales y humanas de los docentes, alcanzando un proceso que facilitó cumplir tanto con la normativa de orden público para el ingreso a la carrera profesoral, como con el derecho humano laboral a la estabilidad laboral. Una experiencia acorde con la Justicia Social, que comporta la igualdad sin prescindir del mérito y las normas para el beneficio colectivo, que redundan en una comunidad universitaria cohesionada en procurar los objetivos de la institución.

En este sentido, la actuación universitaria en la gestión de las necesidades académicas, permitió esa colisión de derechos humanos laborales con las normas de orden público, y en aras de la justicia social encontró una solución conforme a la justicia social que reconocía esos derechos adquiridos. Pero ese fenómeno no se debe agotar en un momento concreto, también se requiere institucionalizar las soluciones.

Siguiendo el hilo conductor, se requiere que el estatuto que regula las condiciones laborales de los profesores, sea reformado a los efectos de abordar estos casos anómalos, ya que la pretensión de omitirlos, por quienes manejan y dirigen la gerencia universitaria,

creyendo que el hecho de no regular la anormalidad pensado exclusivamente en el deber, hace que desaparezca, se dará siempre de bruces contra la terca realidad. Resulta necesario institucionalizar normativamente un procedimiento permanente, que atienda casos similares que se presenten a futuro, para de esa manera evitar que se siga vulnerando los derechos humanos laborales de los docentes.

Luego de haber visibilizado la problemática, el sentir de quienes hemos vivido la experiencia tan agotadora del docente contratado, pretendo que este trabajo sirva para que quienes tienen la autoridad, procuren erradicar, no seguir arrastrando esta situación que en el pasado tanto daño han hecho, ha marcado a quienes inclusive hoy son docentes ordinarios.

En este sentido puedo sugerir entre otras medidas: que las autoridades vuelvan a realizar con mayor frecuencia los concursos a tenor de lo que ordena el art 69 del Estatuto del personal docente y de investigación de la UC. No abusar de este tipo de contratación y evitar usarlo solo para llenar un espacio. Procurar que cuando se contrate a alguien sea porque de verdad hay una intención de captar a esa persona preparada, con las competencias requeridas, y el perfil solicitado, para al finalizar al cumplimiento del tercer periodo, ofrecerle el concurso de oposición, que le facilite la estabilidad laboral a que tiene derecho por mandato constitucional, todo en aras de estar en sintonía desde la academia en su más alta expresión la institución universitaria bandera de esta región, como es nuestra magnífica Universidad de Carabobo , con el ejercicio de los derechos humanos laborales.

Ha sido mi intención dar a conocer a través de esta investigación ese conflicto del 2011 de los Contratados de Faces UC, el desarrollo y desenlace que tuvo y la solución concertada que dio respuesta satisfactoria a más de 250 profesores contratados de la UC, al ingresar como ordinarios a través del concurso especial.

Como toda investigación debe llevar un insumo, ofrezco una **propuesta** la cual considero justa, equitativa , oportuna y factible por cuanto ya hay un precedente, con base

a mi experiencia, por haber participado y formado parte del comité de conflicto Contratados de Faces-UC, por haber elaborado conjuntamente con otros miembros del comité de conflicto la propuesta que en definitiva su 1º parte fue totalmente aceptada por el ciudadano secretario de la UC , sugiero se implementen de nuevo en forma reiterativa el concurso de oposición al tener tres periodos consecutivos y tres renovaciones del contrato a tiempo determinado y para ello solicitó que esta propuesta sea elevada a las instancias competentes, al Consejo Universitario para que a través de una resolución o el procedimiento que sea más expedito se elabore la normativa y sea parte el Estatuto.

### **A modo de reflexión final**

Como quiera que el método cualitativo me da libertad, como dueña de mi investigación, para traer y colocar narrativa donde lo considere necesario, cierro esta investigación con las palabras de la informante 1, a mi pregunta: *¿Cuál sería la labor que nos corresponde como agentes de cambio para validar los postulados de justicia social hacia este personal Docente Contratado?*, considero que el lugar perfecto para colocar su respuesta es este:

“Por ser docentes ordinarios no deberíamos perder el carisma o la empatía con la actividad docente, pues ser docente ordinario no nos hace mejores, y muchas veces los contratados no se mantienen en esa condición por su voluntad, a veces el sistema no es justo, o no les hace fácil el ingreso como ordinarios, en consecuencia ser docente contratado u ordinario no hace la diferencia, seamos empáticos con todos los colegas contratados, pues, sí ya es difícil nuestra propia manutención con los beneficios contractuales que tenemos, que devengamos, tengamos en cuenta que los contratados están peor pagados, honremos su esfuerzo.

Todos formamos parte del sistema educativo venezolano, todos de manera conjunta contribuimos a construir país o a formar a los estudiantes para que se hagan profesionales, por lo tanto, debemos luchar por mejoras socio laborales, procuremos que no haya esa categorización para la entrega de los beneficios, seamos más inclusivos, todos estamos en el mismo equipo, la educación universitaria en este caso, estamos llamados a apoyarnos y ser más solidarios con la realidad que nos ha tocado vivir juntos.

Activemos los mecanismos jurídicos que sean necesario para que ganemos todos, indudablemente eso conduciría a que nuestra labor sea reconocida, mejor pagada, mejor vista, la realidad social lo



reclama y la historia no nos perdonará a la pasividad, somos bastión para fomentar el cambio, asumámoslo”.

Ante tan sensato planteamiento, solo atino a unirme en voz alta, a ese clamor, por demás inspirador y elocuente, que nos compromete desde lo interno y como miembros de la comunidad ucista.

Me sentiré totalmente gratificada, si esta investigación contribuye a esa búsqueda incansable por lograr mayor justicia social, respeto a los derechos humanos laborales de los docentes contratados a tiempo determinado, con larga permanencia, pues es un problema que afecta gravemente el corazón de comunidad universitaria; al tiempo que, genera las condiciones para que el espíritu de lucha de los profesores universitarios se encienda, y la vocación de servicio del docente prevalezca.

Finalmente, la invitación es a unir esfuerzos por el bien común, donde la institución, que nos cobija, nuestra Universidad de Carabobo, siga viva con sus postulados, es el momento de actuar resaltando los interés colectivos y honrando los derechos laborales...tenemos trabajo pendiente, es tiempo de alcanzar soluciones en cooperación con los diversos actores, para construir una sociedad más justa y equitativa, a través del proceso educativo...¡hagámoslo!.

## LISTA DE REFERENCIAS

ACADEMIA DE CIENCIAS FÍSICAS, MATEMÁTICAS Y NATURALES (2021). ACFMN “*Universidades venezolanas, situación actual y propuestas para su mejoramiento*”. Documentos de la Academia, Caracas. Venezuela. <https://acfiman.org/wp-content/uploads/2021/05/DOCUMENTO-UNIVERSIDADES-VENEZOLANAS-pdf>

ACNUR (2021) Situación en Venezuela. <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>. Consultado: 28/08/2021.

AGUIRRE, L. (2016) “*Discusiones sobre el papel de la Universidad frente a la pérdida del Estado de Derecho*”. Conferencia Virtual sobre el Futuro Universitario. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

ALBORNOZ, O. (2013). **La Universidad ¿Reforma o experimento? El discurso académico contemporáneo según la perspectiva de los organismos internacionales: los aprendizajes para la universidad venezolana y latinoamericana**. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2013. [www.iesalc.unesco.org/ve/...libro\\_albornoz-iesalc\\_mayo2013.documento](http://www.iesalc.unesco.org/ve/...libro_albornoz-iesalc_mayo2013.documento) en línea [consultado el 12/05/18]

ALFONSO GUZMÁN, R. (1967), **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. Tomo Dos, Edit. UCV.

ALVARADO, D. y BENCOMO, T. (2019) **La acción por daño ocasionada por alteraciones en las condiciones de existencia: el caso del docente universitario del sector público venezolano**. Revista Gaceta Laboral CIELDA , vol 25 Nro 3/2019. Universidad del Zulia. LUZ

ARIAS, F. (2012) **El Proyecto de Investigación**. Introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme.

ARIAS, Alejandro (2015). **La universidad venezolana: ¿ un mensaje sin destino?**. Revista: Educere. Vol. 19, no 64, p. 847-851.

ARMEN ALCHIAN (1972) “ **Producción, costos de la información y organización económica**” (Análisis económico empresarial- Teoría moderna de la empresa) publicado en American Economic Review

ASTUDILLO, E. (2008) **La gestión universitaria del personal académico de las universidades autónomas venezolanas**. Caso Universidad de Oriente. Universidad de Oriente.

Aula Abierta (05-10-2020) Rectora Judith Aular: Mantener la universidad abierta es un reto. Disponible: <http://aulaabiertavenezuela.org/index.php/2020/10/05/rectora-judith-aular-mantener-la-universidad-abierta-es-un-reto/> Consultado: 20/11/2020.

BALESTRINI, M. (2001). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Venezuela: consultores Asociados.

BANCO MUNDIAL (2019) Indicadores de Pobreza. Disponible: <https://www.bancomundial.org/es/understanding-poverty> . Consultado: 22/09/2019.

BANDURA A. (2008) **Teorías sobre el aprendizaje social**. Madrid. Espasa Calpe-

BAYÓN, M. (2006) **Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales**, Revista cepal, núm. 88, pp. 133-152.

BERICAT, E (2009) **La legitimidad científica de la integración** En la integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social. Significado y medida, Barcelona: Editorial Ariel.

BRATIANU, Constantin (2007). **The learning paradox and the university**. Journal of Applied Quantitative Methods, 2(4), 375-386.

BOURDIEU, Pierre (2007). **Teorías sociológicas**, Argentina. Brujas

BUEN, NESTOR DE, (1965) **La decadencia del contrato**, Mexico, textos universitarios, p. 288.

BUEN, NESTOR DE, (2010) **Régimen Laboral del Funcionario Públicos**. Homenaje a los maestros de Efrén Córdova y Néstor de Buen. Fundación Universitos. Venezuela

CÁCERES, Aristóbulo (2020) **Universidades Venezolanas: Crisis. Cambio social en tiempo de pandemia y sus desafíos**. En libro electrónico “Diversidad, equidad e inclusión: delineando la agenda postpandemia”, Grupo de Investigación en Diversidad, Equidad y Trabajo (GIDET, compilador). Primera edición. (pp. 14-34). Universidad de Carabobo, Naguanagua, Venezuela.

CADAVID, A. (2014) **La Gestión de Recursos Humanos. Evolución o Transformación**. Artículo presentado Congreso de investigación. Publicado en el libro Dialogo de Saberes Faces. UC 2014

CADAVID, A. y PEREZ SILVA, Y. (2020). **El Multimétodo**. Artículo presentado Congreso de investigación. Faces. UC 2020

CADAVID, A. y PERNIA, N. (2015) **El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo**. Artículo presentado en el Congreso de Investigación UAM 2015

CADAVID, A. y USECHE, J. (2020). **Evolución Histórica del Contrato de Trabajo. Fundamento de su obligatoriedad**. Libro electrónico del departamento “Compendio en Economía y Derecho e Investigación: Aplicada a las ciencias administrativas y contables . Versión 2021.

CALDERA, R. (1984) **EL Derecho al trabajo en el derecho del trabajo**. Biblioteca Rafael Caldera. Caracas

CALDERA, R. (1960) **Derecho del Trabajo**. 2da edición Buenos Aires.El ateneo.

CALLINICOS, A. (2003), *Igualdad*. Editorial Siglo XXI. Madrid. España.

CANESSA, Miguel (2012), Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. Revista Latinoamericana de derechos humanos. Volumen 23, Nro. 1. P. 121. San José, Costa Rica.

CARBALLO, C. (2003). Aproximación crítica a la doctrina laboral del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

CARPIZO, Jorge (1974), La división del orden jurídico en el último tercio del siglo XX. Anuario Jurídico, Volumen 1, p.57-58. México.

CARR Y KEMMIS (2006) **Teoría para la educación hacia una investigación crítica** . Madrid. Morat

CARRASCO & CALDERERO (2000) **Aprendo a Investigar en Educación**. Para determinar la validez de contenido en instrumentos con escala Likert”.

CARVAJAL Leonardo (2018) **Hacia una universidad sin mitos**. Educación para transformar el país. Seminario. Cerpe.org.ve

CARVAJAL Leonardo (2011). **Autonomía universitaria y libertad de cátedra versus control político en la historia venezolana**. Universidad, Política y Democracia, escritos polémicos. UCAB. Caracas Venezuela.

CASTELLS, Manuel, (2003) **La era de la información: Economía, Sociedad y Cultural**. El poder de la identidad. Alianza Editorial, Madrid.

Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores –CENDA- (2021) Disponible: <http://cenda.org.ve/> . Consultado: 20/07/2021.

CHIRINOS, Nilda (2020) Tesis doctoral. **Los procesos de selección de personal nivel profesional. Articulados con las competencias transversales en el desempeño laboral, Análisis de la aplicación práctica generadas en las actividades de los actores que laboran en las sectorial de recursos humanos de la Universidad de Carabobo.** Área de Postgrado de FACES UC.

CÓDIGO CIVIL VENEZOLANO (1982) Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (Decreto N°368609 (1999 Diciembre 30) Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5908 Extraordinario, Febrero 19, 2009.

CORBETTA, Piergiogio (2007) **Metodología y técnicas de Investigación social**, Mc Graw Hillm. México.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 39.908. Caracas- Venezuela.

Decreto Nro. 8.938 con Rango , Valor y Fuerza de **Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)**, publicada en Gaceta Oficial Nro 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012

DE LA CUEVA, M. (1975) **El nuevo derecho mexicano del trabajo**,3ra ed., Mexico.Porrúa. 1975. Pp 33-34 y 107.

DE LA GARZA, Enrique (2009) HACIA UN CONCEPTO AMPLIADO DE TRABAJO.

DE LA GARZA, Enrique (1999) Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social Revista Región y Sociedad vol.12 no.19 Hermosillo ene./jun. 2000

DE LA GARZA, Enrique (2001) **Hacia un concepto ampliado de trabajo.** CLACSO. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I. Buenos Aires, Argentina.

DELGADO DE SMITH, Y. (2020) . Conferencia en línea UC- Faces.

DILTHEY, W. (1900) **Comprensión Y Hermenéutica.** Edición: 1944 México. FCE. Traducción de Eugenio Imaz. España: Ediciones Visor.

DIVO, J. (2009) **Una profesión llamada universidad, discursos.** Colección hojas libres .Editada por la U de C. Valencia.

DWORKIN. R. (2010) (1995) **Los derechos en serio** , Barcelona. Ariel.

ECHEVERRÍA, M. (2010). **La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores.** Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.

ENCUESTA Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) (2020). Disponible: <https://www.proyectoencovi.com/> . Consultado: 20/06/2021.

ERMIDA URIARTE, O (2011) **Crítica de la libertad sindical. Derecho Laboral.** Fondo de cultura universitario. Montevideo Abril-Junio 2011.Nro 242.

ESOPE (2005). **Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies.** Informe final. Bruselas: European Commission.

ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y LA GACETA DE REFORMA DEL ESTATUTO DOCENTE. VENEZUELA.

ESTATUTO DE PROFESORES DE CÁTEDRA Y OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.COLOMBIA.

FEDERACIÓN de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela. FAPUV (2019). Hay 40% de deserción en la comunidad universitaria. Disponible: <https://www.panorama.com.ve/ciudad/Fapuv-Hay-40-de-desercion-en-la-comunidad-universitaria-20190726-0016.html> , Consultado: 22/09/2019.

FEDERACIÓN de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela. FAPUV (2021) Manifiesto de FAPUV a la Nación. Disponible: <https://infofapuv.com/2021/07/24/manifiesto-de-fapuv-a-la-nacion/> Consultado: 05/09/2021.

FERRARIS, M. (2005). Historia de la hermenéutica. Siglo XXI Editores. Argentina.

FLORES OCHOA, R &TABÓN RESTREPO, A (2000) **Investigación educativa y pedagógica,** McGraw Hill

FOUCAUL (1992) . **La verdad y las formas jurídicas.** (Teoría del poder) Editorial Gedisa. Barcelona, España

FRISS Guerrero, I. (2003). **Modelo para la creación de entornos de aprendizaje basados en técnicas de gestión del conocimiento.** (Doctoral dissertation, Informática).

GADAMER H. (2002). Verdad y método. Editorial sígueme. Salamanca, España.

GADAMER, J (1998) Arte y verdad de la palabra.

GLASER,BG Y STRAUSS, A.L. (1967): **Teoría fundamentada.** The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research. Aldine, New York.

GUBA EG, LINCOLN YS. **Evaluación eficaz**. San Francisco: Jossey.

HABERMAS, J. (1979) **Communication and Evolution of Society**. Heineman. Londres, Inglaterra.

HABERMAS, J. (1994). **Ensayos políticos**, Barcelona, Península.

HABERMAS, J. (1988). **Teoría de la racionalidad comunicativa**. Madrid. Morata.

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (2013) **Metodología de la investigación**. México.

HERNÁNDEZ, R. (2010) **Metodología de la Investigación**. Quinta edición. Mc Graw Hill, México.

HIGUERA, Adriana; CORREDOR, Gustavo (2013). **Propuesta de modelo de gestión para educación superior a distancia: una aproximación**. Zona Próxima. No 18, p. 72-92.

HIRATA, Helena, y PRÉTECEILLE Edmond (2002). **Exclusion, précarité, insécurité socio-économique (Apports et débats des sciences sociales en France)**. Génova: International labour Organization.

HURTADO, I. Y TORO, G. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio** (4ta ed); Episteme; Valencia-Venezuela. informacionales e informáticas: tendencias e interrelaciones. *Información*.

HUSSERL, E. (1973) **El testamento filosófico de Edmund Husserl**.

IMBERNON, F. (1989) **La formación inicial y la formación permanente del profesor: dos etapas de un mismo proceso**. *Revista interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 6.(4), 487-499. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117680>

IMBERNON, F. (2007). **Responsabilidad social, profesionalidad y formación inicial en docencia universitaria**. *Revista interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 34 (1), 123-132.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2006) **La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías**. *Revista Latinoamericana en Estudios del Trabajo*, Vol. 11 Núm. 18 (2006)

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2008) **Subcontratación y conflicto. El caso de la Siderurgia del Orinoco.** En Gaceta Laboral, v.14 n.1, Maracaibo abril 2008.

JAIME Martínez, H. (2014) **Teoría General del Derecho del Trabajo.** Tesis Doctoral Doctorado en Ciencias, Mención Derecho, 2014 UCV.

JAIME Martínez, H. (2010) **Criterios Limitantes del Contrato de Trabajo.** Homenaje a los maestros de Efrén Córdova y Néstor de Buen. Fundación Universitas. Venezuela.

KUPER, F. (2001) **Lecturas Universitarias.. Datos para la historia de la Universidad de Carabobo.** Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo. Venezuela.

LEAL (2009) **Autonomía del sujeto investigador. La metodología de investigación.** (1ra ed.). Mérida – Venezuela.

LEY DE UNIVERSIDADES (1970). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.429.** Extraordinaria), Septiembre 8, 1.970.

Ley ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (2009) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.929.** Extraordinaria), Agosto 15, 2009.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.152, de fecha 19 de junio de 1997.

LINDON, A. (2003). **La Precariedad Laboral como experiencia a través de la narrativa de vida.** En: Revista Gaceta Laboral. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Vol. 9, N° 3. Maracaibo: 2003.

LOCKE, John (1990), *Segundo Tratado del Gobierno Civil.* Alianza Editorial, España.

LÓPEZ GÓMEZ, José (2021) Tesis doctoral “**Sistemas complejos y organizaciones inteligentes en el ámbito de la universidad autónoma pública del estado Carabobo Venezuela**” Universidad de Carabobo.

LÓPEZ MAYA, MARGARITA y LUIS E. LANDER (2001). «Ajustes, costos sociales y la agenda de los pobres en Venezuela: 1984-1998» en Emir Sader, comp., *El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas*, Buenos Aires, Edit Clacso, pp.231-254.

LÓPEZ, J; RODRÍGUEZ, R y CENTENO, G. (2018). “**El enfoque cualitativo en las ciencias sociales: reflexiones desde el sujeto investigador**”. II Congreso Internacional



de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

LUCENA, H. (2021, Julio) Foro homenaje a Héctor Lucena “ Relaciones laborales en tiempos de covid”.

LUCENA, H. (2015) “*Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo*”. Cuadernos del Cendes. Vol.32, Nro .89, mayo 2015. Caracas, Venezuela.

LUCENA, H. (2020) Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Universidad de Carabobo. Venezuela

LUCENA, H. (2005) **Cambios en la organización del trabajo tradicional: Conflictos y actores laborales**. Revista Venezolana de Gerencia v.10 n.29 Maracaibo ene. 2005.

LUCENA, H. (1999). **Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas**. Ediciones Universidad de Carabobo. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Valencia-Venezuela.

LUCENA, H. (2003) **Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo**. Edit. Tropykos, Caracas.

LLANO, Alejandro (2003). **Repensar la universidad. La universidad ante lo nuevo**. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

MANTEGANI, F. (27 de junio de 2021). La realidad del salario en Venezuela, un país donde el sueldo mínimo llega a US\$ 2,4 mensuales. El Monstrador. Colombia. <https://www.elmostrador.cl/noticias/mundo/2021/06/27/la-realidad-del-salario-en-venezuela-un-pais-donde-el-sueldo-minimo-llega-a-us24-mensuales/> Consultado: 14/07/2021

MARTIN, Mariel Cecilia (2017) Condiciones y medio ambiente del trabajo, (CyAT Argentina) de los trabajadores del Puerto del Mar de Plata desde una perspectiva teórica. Documento en línea. <https://www.researchgate.net/profile/>

MARTÍNEZ, M. (1997) *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. 1da ed. México:

MARTÍNEZ, M (2013) *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. 2da ed. México:

MARTINEZ, R Y DIAZ M (2021) **Política salarial hacia la educación superior en Venezuela** .Libro electrónico del departamento “Compendio en Economía y Derecho e Investigación: Aplicada a las ciencias administrativas y contables . Versión 2021.

MARX, K(1973) **Trabajo Asalariado y Capital en Marx, K y Engels**, Frederick. Obras Escogidas. 3 Tomos, Editorial Progreso, Instituto de Marxismo-Leninismo, Moscú.

MASSINI, Carlos (2005). "Filosofía del derecho. La Justicia". Editorial Lexis Nexis. Buenos Aires. Argentina.

MATURANA, H. y VIGNOLO, C. (2001) **Conversando sobre educación** .Revista Perspectivas Universidad de Chile, vol 4, Nro 2, 2001

MENA CARBALLO, C. (2016) **Relación de Trabajo. Test de Liberalidad**. Diseños y Publicaciones Universidad Católica Andrés Bello.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España, en su informe "Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019"... .Paper de Lucena.....

MONTOYA MELGAR, A. (2004) **El trabajo en la constitución** , Estudios en homenaje a Manuel Alonso Olea. Madrid.

MORENO, Agustín (2009). **La universidad de ayer y hoy**. Segunda separata. Publicaciones UCAB. Caracas. Venezuela.

MORLES, Víctor; Medina Eduardo y Álvarez, Neptalí (2003). **La educación superior en Venezuela**. Caracas: IESALC- UNESCO.

MOYA C., LOPEZ F. y ARTIGAS W. (2018) "*Herramientas gerenciales desde el enfoque socio crítico en universidades: Estudio exploratorio en Venezuela y Colombia*". Revista de Ciencias Sociales, Vol. XXIV, No. 1, Enero-Marzo 2018, pp.101-112. FCES – LUZ.

MURCIA PEÑA, N & JARAMILLO ECHEVERRY, L (2008) Investigación cualitativa: La complementariedad, revista Armenia. Volumen 153 Editorial Kinesis 153.

NEFFA, J. (2012) **La precarización del trabajo y la subcontratación laboral. Una visión desde la economía del trabajo y el empleo**. En: Pensar en un mejor trabajo. Acuerdos, Controversias, Propuestas. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

NOTICIAS 24 CARABOBO (2012) "Pablo Aure: Modificaremos sistema de concursos para otorgar titularidad a docentes contratados en la UC" 19 de octubre de 2012. Disponible: <https://noticias24carabobo.com/pablo-aure-docentes-universitarios-contratados-gozan/>

Observatorio Venezolano de Finanzas, OVF-(2021) Informe del Índice de Actividad Económica y otros indicadores. Disponible: <https://observatoriodefianzas.com/> Consultado: 05/09/2021.

ORTIZ, B. (2006). **Construyendo una línea de investigación**. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.

OSORIO (1978) **Diccionario de Ciencias jurídicas y Políticas**

PADIURNA, Juan Carlos (2017) Tesis doctoral “ **La formación permanente del profesor universitario de educación física**” Universidad de Antioquia.

PALELLA Y MARTINS (2010) **Metodología de la investigación Cuantitativa** Caracas. Editorial de la Universidad Experimental.

PAUGAM, Serge (2000) **Le salarié de la precaricé**, PUF, Paris.

PIAGET (1972) *Psicología y epistemología* .Madrid: Editorial Ariel

POPPER, K. P. (1997). **Conocimiento objetivo**. Madrid: Tecnos

POSADA, Juan (2010) Elementos Fundamentales de la Hermenéutica Jurídica. Revista Nuevo Derecho, Vol. 5, N° 6. Enero-Junio de 2010. pp. 47-63. Colombia.

PUIG HERNANDEZ , CARLOS ALBERTO (2003) **Que es en realidad el contrato colectivo de trabajo**.Universidad Nacional Autonoma de Mexico.Instituto de Investigaciones jurídicas.

RAMÍREZ, Lílido (2003) “*Comportamiento del sueldo de los profesores universitarios de Venezuela*”. ULA-Trujillo. Venezuela.

RAMONI, RIVAS, OLARDONI Y PRASAD (2007) “*El factor capital humano en la determinación de sueldos de los profesores universitarios en Venezuela*” Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, 2007, Vol. XIII, No. 2 (jul-dic), pp. 165-180. Universidad Central de Venezuela.

RANCI, Constanzo (2008) **Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali**, Sociologia del Lavoro, núm. 110, pp. 161-172.

Rawls, John (1995). “Teoría de la Justicia”. Fondo de Cultura Económica. Madrid. España.

RECIO, A. (2007) **Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora.** Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, n.º 29. Abril de 2007.

RIVAS, O. (2000) **La economía del trabajo en la nueva república.** <http://www.ucv.ve/parroquia/X2.htm>

RIVAS, Glenda (2015). **Responsabilidad social, gerencia y acción universitaria.** Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo, FaCES. Valencia, Venezuela.

ROJAS, Reinaldo (2005) “*Historia de la Universidad en Venezuela*”. Revista Historia de la Educación Latinoamericana. Vol. 7, 2005, pp. 75-100. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

ROJAS, B. (2010). **Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis.** Fedupal. Caracas

Rousseau, Jean (1999), “El Origen de las Desigualdades entre los Hombres”. Ediciones Universales. Bogotá, Colombia.

RUIZ OLABUENAGA, J. (2007) **Metodología de la investigación cualitativa.** .Esta es la 5ta edición. Universidad de Deusto Bilbao. Serie Ciencias Sociales, Vol 15.

SABINO C. (2007) **El proceso de Investigación.** Editorial Panapo Caracas.

SANDOVAL CASILIMAS, C.(2002). Especialización en Teoría. Métodos y Técnicas de Investigación Social. Modulo cuatro “**Investigación Cualitativa**” ARFO Editores e impresores Ltda.

SANDOVAL, María (2010). **Las transformaciones de la educación superior en Venezuela: en búsqueda de su identidad.** Revista Educación Superior y Sociedad (ESS) ISSN: 0798-1228, 2010, vol. 15, no 1, p. 107-128.

SANDOVAL R, Lisseth (2017) Tesis doctoral “ **Hilos teóricos del fenómeno del ser docente desde la hermenéutica crítica**” FACE Universidad de Carabobo.

SIERRA BRAVO, R. (1985) **Tesis doctorales y trabajos de investigación científica.** Editorial Paraninfo S.A. Madrid, España.

SHUTZ, A. (1996) **Fenomenología del mundo social.** Paidós. Buenos Aires, Argentina.

SILVA Michelena Héctor (1997) **Ensayos para la comprensión de la historia de la educación en América Latina.** En revista de educación, cultura y política. Caracas. UCV.

SMITH, Rolando (2016, Julio) Tertulia sobre la reforma universitaria. Ponencia presentada en Lainet. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

STRAUSS, A. Y CORBIN J. ( 2012) **Bases de la investigación cualitativa**. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.

TAYLOR Y BODGAN (2005) **Los estudios Cualitativos** Editorial Mcgraw-Hill / Interamericana De España, S.A. Mac.

UGALDE, Luis (2007) **Utopía Política. Entre la esperanza y la opresión**. Caracas Universidad Católica.

URREA, F. (1999). **Globalización, subcontratación y desregulación laboral**. En Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp.): Globalización, apertura.

VAN DER LAAT, B. (1979) **La huelga y el paro en Costa Rica Edit**. Juricentro, San José.

VAN MANEN, MAX (2003) Investigación educativa y Experiencia de vida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y la sensibilidad . Editorial. Idea Books, S.A.Barcelona. España.

VELASCO, E. (1976) **Introducción al derecho del trabajo** Edit. Blume, Barcelona.

## ANEXOS

### ANEXO 1. TRANSCRIPCIONES DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

#### INFORMANTE 1

**Entrevista cualitativa en profundidad al Informante 1 Docente Escuela de Relaciones Industriales y Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública. (Ingresa 2006 – Titular Activo) Descripción protocolar. Realizada el 6 de diciembre de 2020**

E: Prof. buenos días, es un placer escucharla y que nos cuente sus vivencias cuando Ud., tenía el rol de Docente Contratada , adicional a eso, es una profesora con vasta experiencia en la docencia ya que ha incursionado, en esta casa de estudios incluso en varias Escuelas, pasando por todo tipo de contrataciones desde HP , Docente Contratada, en lo adelante (DC), Docente Ordinario (DO) , ya en el último escalafón docente titular.

Vamos a hablar de sus inicios sobre todo de cuando era DC. Estoy elaborando mi tesis doctoral denominada “CONSIDERACIONES SOCIALES Y JURÍDICAS EN EL DISCURSO CONTRACTUAL LABORAL DEL SECTOR UNIVERSITARIO PÚBLICO CASO: UNIVERSIDAD DE CARABOBO - FACES”.

Quería que Ud., fuese mi informante, porque vivió ese proceso que le ha tocado a los DC, aunado a ello su contratación se reguló por el marco jurídico venezolano. Podremos hacer similitudes y diferencias con el marco jurídico colombiano con los demás informantes que son dos profesores contratados de FACES de la Universidad de Antioquia.

El sujeto de mi estudio es el trabajador contratado a tiempo determinado, la muestra la integran docentes de FACES que permanecieron contratados por lo menos 3 años, aunque el promedio es de 5 a 15 años.

I-1: Buenos días, gracias Angela por tu invitación. Espero que tu meta académica la logres pronto y por mi parte también es un placer ayudarte y si de paso esta es una forma de honrar esa actividad jurídica que hacemos, inclusive pues los contratados son tan invisibilizados, esta es una buena oportunidad para honrar ese esfuerzo que hacemos cuando estamos fuera del sistema de contratación ordinaria.

E: Profesora cuál es su profesión, cuántos años tiene de graduada y cuantos años como profesora en la UC?

I-1: Yo soy Licenciada en Relaciones Industriales de alma y abogada de oficio, egresada en 2000 de RI y en el 2007 de Abogada. Entré en este sistema como Docente en el

2006 por honorarios profesionales (HP), que en el texto factible es el más bajo porque en el HP solo te pagan como profesional un monto por las clases que dicta. En abril del 2007 ingresé por concurso de credenciales como DC, que de alguna manera te consideran más y te dan un poco más beneficios, te dan hasta borrador y marcadores (cuando los daban, hoy día ya ni eso es posible), yo entré para hacer un sabático a una profesora y ella extendió la solicitud a tres años y por recomendación de otra profesora a quien le agradezco, la oportunidad de haberme llamado para eso. Fue hasta el 2013 que ingresé como ordinaria.

E: ¿Qué se siente ser docente? ¿Cómo se sentía en el acto de la docencia? ¿Qué la motivó?

I-1: En la majestuosidad que significa ser docente, en el acto académico, la actividad es tan loable que no hallo diferencia, pues si eres contratado u ordinario, no hace la diferencia. Porque si realmente te gusta lo que haces no habría diferencia, es decir tu lo haces con cariño, lo haces ligth, porque te gusta, te da nota y los chamos no saben la diferencia, para ellos no es que ahora me toca con Ángela Cadavid que es contratada y pero después me toca con Rafael Hands que es fijo. Llama la atención que cuando eres docente contratado te dan más carga a veces. Yo recuerdo mucho el caso de x profesora que en un semestre puede tener hasta 7 trabajos de grado para tutorear en pregrado y algunos DO le sacan el cuerpo a tutorear trabajos de grado.

E: ¿Hay alguna diferencia en el ser docente cuando era DC a cuando es DO?

I-1: La diferencia básicamente yo diría que es el beneficio socioeconómico porque un DC gana su salario pero no puede acceder al seguro de la Universidad (funerario, de salud), no puede cotizar a la caja de ahorro, para ello tiene que tener más de 3 años prestando el servicio, por ejemplo, para hacerse miembro de la caja de ahorros de IPAPEDI, el docente contratado no tiene acceso al HCM, ni al seguro funerario, una cantidad de beneficios que como DO nos dan, pero cuando eres DC, a manera de chiste decimos eres un “bate quebrado.”

Porque el profesor contratado da el mismo número de horas, hace servicio comunitario, tutorea trabajos de grado, asiste u organiza eventos académicos, inclusive puede destacarse que a veces hace un mayor esfuerzo, para lograr -hacerse un nombre en la institución o fuera de ella.

Ser docente universitario es un mito urbano en Venezuela, ya que muchos creen que te da caché, entre comillas, te da status y la gente cree que ser docente universitario además del status te da una categoría que hacen que se vea que es una actividad chévere que atrae a la gente. Solo que cuando ven que los beneficios económicos son simbólicos, los salarios son bajos, entonces deja de ser tan atractivo para quien lo ejerce. Pero esto es por apasionamiento.

Quienes damos clase lo hacemos a sabiendas de que nuestros conocimientos debemos mantenerlos actualizados, lo creo yo así, para que los chamos se proyecten a

través de uno, que tan exitosos pueden ser como profesionales una vez graduados. Es decir, si yo soy contador ellos van a ver en mí un contador exitoso y van a querer también seguir ese ejemplo.

Ser docente pienso que no hay una diferencia!...te lo pongo así, el día que me dieron mi nombramiento como DO, en el 2013 mi apasionamiento no aumentó, ni disminuyó, porque cuando se es DC, también le pones el alma en esa actividad. Impone cumplir horarios, corregir evaluaciones, planificar actividades, formar chamos, entonces por eso yo creo que no debe haber esa diferencia entre un contratado y un ordinario porque la actividad del acto académico es la misma, en ese aspecto no le veo la diferencia, lo disfruté igual cuando era contratada y ahora como docente ordinario.

E: Entonces por qué tanta diferencia en la contratación? entre contrato a tiempo determinado y contrato a tiempo indeterminado que es para los docentes que han ganado concurso de oposición y están en su 1er escalafón, profesor instructor que empieza con su carrera. No debería haber diferencias abismales en cuanto a los beneficios porque ya Ud., misma mencionó que en el campo laboral en el acto de la docencia incluso muchas veces tiene más horas, tiene que asistir a los profesores ordinarios que de repente se van, entonces le asignan otro curso para que por favor le haga unos meses a un profesor que está enfermo entonces le duplican la carga pero el contrato no cambia. Porque Ud., cree que existe esa situación que es recurrente será porque así lo exige la Ley de Universidades?

I-1: Yo pienso que tiene que ver con un tema presupuestario hay una plantilla presupuestaria y lógicamente hay docentes que sufren contingencias (ejemplo: reposos, otros tienen permiso por estudios) obviamente siguen siendo docentes activos de la institución, solo que está suspendida la relación de trabajo con ellos; por ejemplo 200 docentes ordinarios en la facultad, pero veinte tienen reposo limitaciones licencias permisos remunerados o no, pero esas 20 vacantes, exigen que vengan 20 contratados y lógicamente vendrá alguien a suplir esa falta por la razón que sea, no es ilegal.

El artículo 64 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece la sustitución provisional y lícita de un trabajador fijo, por otro contratado, eso justifica que se haga un contrato a tiempo determinado por un semestre por dos semestres y la ley permite hasta 2, para que la relación de trabajo ordinaria siga siendo determinada, yo lo que le crítico a la Administración pública, en este caso a la universidad, es esa recurrente forma de contratación. Yo recuerdo a un profesor contratado que murió con 27 años de servicio y lo jubilaron postmortem

E: Si ese profesor nunca pudo acceder a su reconocimiento como docente ordinario, pertenecía al Departamento de Economía y Derecho de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de FaCES, Universidad de Carabobo.



I-1: Yo fui al velorio, 27 años como docente contratado, es una cosa que no se justifica, si el docente lo necesitan, entonces que abran el concurso.

E: Profesora aprovechando que tiene la doble profesión RI y abogado, porqué cree que el artículo 62 de la LOTTT habla de temporalidad? ..... que se permite hasta 2 veces que el contratado vuelva a ser contratado y que se le garantice que se le abrirá un concurso de oposición.... aquí hemos visto contratados de 27 años, por 27 veces y entonces? Este artículo no garantiza que ante este escenario se abrirá concurso de oposición? ¿Será por la falta de presupuesto? Pero eso no ha ocurrido.

I-1: Yo creo que tiene que ver por la falta de presupuesto porque este artículo que hace referencia no sólo del marco jurídico ordinario porque como ya lo dije la ley lo permite que se firme en dos oportunidades y en tres oportunidades debería abrirse entonces el concurso.

E: Profesora yo firmé 16 contratos, conozco a una profesora que ha firmado 20 contratos seguidos, o sea no solamente dos, más la prórroga. Porque yo por lo menos ingresé como ordinaria pero esa profesora ni siquiera ingresó, es actualmente docente contratado y ya va por la firma del 21.

I-1: Eso tiene que ver con la no sincerización del presupuesto. Porque si bien es cierto que la ONAPRE pone la camisa de fuerza del presupuesto también es cierto que la Universidad sabe cuántos docentes contratados tiene laborando en su plantilla, en las diferentes facultades.

Hace pocos años hubo un concurso especial para el ingreso de docentes con más de 10 años de servicio ininterrumpido, creo que en el que ingresó usted profesora, pero también puedo decir de un profesor que tiene 20 años y no pudo aprovechar ese concurso especial de los 10 años.

E: ¿Por qué no pudo?

I-1: no sé, tal vez no estaba en el país pero le gusta su actividad de docencia lo hace, es un buen docente. Yo creo que también por una razón de Justicia social, nosotros debemos clamar justicia. Entonces deberíamos procurar pedir por justicia Social para ese tipo de docente que está dejando de percibir estos beneficios económicos, porque son contratados.

E: Esta lucha que deberían tener los contratados la hicimos en el 2011 con un comité de conflicto que logró que ingresaran, recién hablé con el profesor Gerardo Vásquez que es mi informante experto como persona calificada conocedor del tema, yo pensaba que éramos 70 profesores y quedé asombrada cuando me dijo que en ese entonces ingresamos en ese concurso un total de 200 o 250 profesores, esta fue una lucha que se ganó. No, pero lo malo fue que se hizo una sola vez y él mencionó que ejecutó un segundo momento donde ingresaron profesores que tenían más de 5 años.

En el concurso especial aprobado en 2012, presentamos las pruebas en el 2013 y nos dieron el nombramiento en el 2015, después algunos han podido ascender solos dos escalafones, a otros, allí me incluyo, nos falta uno solo o sea que casi no hemos perdido tiempo.

Me pregunto por qué no repetir esa experiencia para darle respuesta al problema de los contratados?

I-1: Usted ha dicho muy bien que ese concurso especial se generó porque había un comité que se organizó.....Yo recuerdo que también estuve tras bastidores con esa actividad, ya había ingresado como DO, la gente se organizó y exigió sus derechos, por eso la Universidad se vió obligada a hacer los concursos especiales.

Luego con esta crisis presupuestaria y con esos salarios tan paupérrimos disculpe, esos salarios tan simbólicos quedan muy pocos profesores contratados. Ud., ha mencionado a una persona X, yo conozco de otra persona, pero son pocos los que quedan, y es difícil que se organicen por las múltiples actividades que cada uno puede estar llevando a cabo, la que Ud., conoce, el que yo conozco, no son tantos, y están atomizados, es difícil que se organicen para ingresar, así que yo le hago un exhorto a los gremios, básicamente a los sindicatos a que sean ellos los que se enfilen en esa lucha a favor de los docentes contratados, porque para mí en lo personal la actividad docente no te hace diferente en si en DC o en DO, cuando haces esto es porque te gusta, lo haces con apasionamiento. Creo que debe ser una bandera de lucha para los gremios el subrogarse esta pelea para que este personal pueda ingresar como DO porque además hay mucha gente que ha renunciado, en los Consejos de Escuela y Consejos de Facultad abundan las renunciadas. Eso quiere decir que los 20 o 30 que todavía están aguantando es porque les gusta inclusive esta labor, puede ser que como a nosotras o más y deberían por razones de justicia y de trabajo decente darles su nombramiento, pero estoy segura que les resulta muy difícil organizarse para dar la pelea cuyo fin es ingresar a la nómina como ordinarios.

E: La universidad de hace 10 años no es la misma que tenemos al momento , además del problema presupuestario que asfixia a la UC, le adicionamos la diáspora no solo de los profesores sino de los alumnos y del personal administrativo, entonces como Ud., dice los DC están atomizados . Esto paraliza al contratado, pues si el ordinario está mal pagado menos de 5 o 3 \$ mensual. Pero retomemos al protagonista, al actor de esta investigación que es el DC en su sentir, en su voluntad y su contrato de trabajo.

I: Profesora porque Ud., deseo ser profesora de la UC?

I-1: Siempre soñé con ser parte de la universidad, estudiar en la universidad, yo iba en un carrito por puesto y veía un autobús verde de esos que los muchachos (estudiantes) llaman las iguanas y yo suspiraba y decía “tengo que hacer allí mi carrera” y finalmente Dios fue bueno y me dio un título en la UC y luego me enamoré tanto de la universidad que yo decía: debo volver a la escuela (ERI) a dar clase y luego por esas cosas de la vida, me postularon.

¿Por qué doy clase? Yo creo que dar clases es ayudar a otros a que se formen, es construir país, es poner un granito de arena, uno contribuye en poner este bloque sobre otro bloque, significa el producto que finalmente la universidad emite, los profesores somos parte de eso.

EI: ¿Qué es lo más gratificante que ha tenido como profesora Universitaria?

I-1: Gratificante si te soy sincera la mirada de los chamos, cuando tú te paras enfrente de esos chamos y empiezas a hablar del tema que vamos a compartir ese día y te conectas con ellos, tú aprendes ese lenguaje gestual, cuando ellos están atentos, interesados en la clase y hasta cuando están distraídos, cuando se pierden en las ideas que les planteas, creo que los muchachos te rejuvenecen, porque los chamos a veces tienen ocurrencias, yo siempre creo que uno le roba la juventud a esos chamos.

Es bastante honroso hacer esta actividad y cosa que me gusta verle sus caras cuando ellos te quieren convencer que si estudiaron, especialmente porque mis exámenes son orales y a veces me dicen algunas mentirillas que yo tengo que ponerlos en su sitio, es muy gratificante por que es una mirada que no se pierde con el tiempo.

Una vez que el chamo cursa mi asignatura, tiene que saber o si no aprueban la materia, no se la hago tan fácil, para mí les hago fácil el que aprendan, el que entiendan, pero difícil soy en la evaluación.

Como te decía para mi es gratificante que después que aprobaron conmigo es que ellos pasan por la puerta de mi salón y me miran con una mirada de cariño, como diciendo ya yo supere este reto (bien sea la asignatura o la docente), amén de que es parte del pensum de estudios, me da la impresión que piensan algo así como que ya yo pasé esta asignatura, ellos me saludan como triunfante, entonces tú te sientes como parte de esos niveles que los chicos van alcanzando y que tú tuviste que ver al final para que ellos tuvieran ese título, eso es lo que más me gusta.

E: Es como si dijera que estar en el aula con esos jóvenes que le dan la vida, le alimentan el espíritu, el alma y la pasa bonito. ¿En estos momentos cuántos años tiene en la escuela como profesora?

I-1: Yo entré en el 2006 van 14 años. De los cuales 6 años fui docente contratada

E: Esta tesis tiene dos ejes temáticos uno que tiene que ver con el trabajo que realiza el docente y el otro es el contrato de trabajo, dígame una cosa ya como abogado ¿tuvo acceso a que le dieran, a qué le mostraron su primer contrato de trabajo en la universidad?

I-1: Yo tengo la copia del 2006 por honorarios profesionales HP.

E: ¿Y después tiene las copias de contratos a tiempo determinado?

I-1: No, los tengo en la oficina del rectorado de recursos humanos, pero no me dieron la copia.

E: Esos los tiene en Intranet en su archivo, yo tengo 60 documentos de los cuales la mayoría son contratos.

En base a su formación de abogado ¿Qué opina del contrato de trabajo que tiene la universidad para los docentes?

I-1: Yo pienso que el contrato no es el problema realmente el contrato está bien elaborado.

E: Está bien elaborado, no es ilegal, pero no tiene muchos beneficios, el problema es el contenido. Hábleme como si fuera otra vez docente contratada .....qué sentía cuando lo leía?

En las categorías de contrataciones no voy a mencionar honorarios profesionales porque justamente la Directora de Asuntos Profesorales de Faces, me dijo que ese personal, desde hace un año o los últimos años está eliminado, o sea ellos no cuentan ni tienen ahora personal por Honorarios Profesionales.

I-1: Bueno cuanto era HP sólo era lo que me pagaban y ya, un porcentaje muy bajo del salario del docente universitario ordinario, luego cuando me hice docente contratado por el concurso de credenciales no mejoró mucho el salario ni los beneficios sociales, pero ya por lo menos me podía meter en Intranet ver mi recibo de pago, saber mi salario, ver mi recibo que **me provocaba llorar** cuando lo veía, pedir una constancia de trabajo. Socio económicamente no fue mayor la cosa, fui a la caja de ahorro y me dijeron que tenía que tener 3 años de docencia continua para acceder a la institución, no tenías derecho a recibir los obsequios navideños de la caja de ahorro.

E: Pero podías acceder a los servicios médicos de la APUC que eran muy buenos

I-1: Sí es verdad porque había médicos muy buenos, sí es verdad. Me daban una agenda grande y una pequeña.

E: Profesora yo la he visto como miembro de la comisión electoral, para poder ser miembro de la comisión electoral tiene que ser profesora ordinaria?

I-1: Por supuesto, incluso para votar.

E: Ese es uno de los Derechos políticos que no tienen los docentes contratados.

I-1: Si no eres ordinario, no votas y los contratados viven esa realidad, dejan de participar. Los contratados viven en ese entorno en que vivimos todos los contratados

viven y pudieran votar a favor de uno o de otro candidato pero no se les da hasta que sean ordinario

E: Perdón profesora recuerde que ahora con la modificación que el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior quiere hacer a la Ley de Educación, quieren cambiar en relación a las elecciones universitarias y todos puedan votar.

Profesora desde el punto de vista de lo que vivió en la etapa de DC, su visión de antes y su visión de ahora?

I-1: Yo pienso que primero como contratado la institución no va a darle nada que no sea requerido y/o solicitado. Entonces las pocas cantidades de contratados que quedan deben organizarse para poder lograr ese ingreso porque es que ellos siguen en su apasionamiento de dar clase, seguramente lo harán muy bien, se mantienen fieles a la institución y deberían hacer aunque sea las solicitudes individuales para que los gremios los visibilicen y hacer los reclamos correspondientes para que ellos sean ingresados a la nómina ordinaria de la UC, porque lo hacen igual que nosotros, por una parte y por la otra esos DC en su mayoría respetan a sus alumnos, pues si el DC no puede ir se los anuncia, se los hace saber, pacta con ellos, programa las actividades con ellos, además de que quiere hacerse respetar y hacerse un nombre.

E: ¿Puede por favor resumir lo atinente a las consideraciones sociales y jurídicas?

I-1: Bueno, en cuanto a las **consideraciones sociales** ya hemos dicho bastante que el DC pierde muchos beneficios socioeconómicos, tal como ascenso, siempre van a seguir siendo contratados, sin ningún ascenso ni escalafón y obviamente sin ninguna dedicación sea a tiempo completo o exclusivo, sólo usarían convencionales porque es un personal deseable, en consecuencia los DC pierden escalafón para el estrato asimismo como: el pago por prima como antigüedad, vale por investigación, y alguna otra que según la UC no debe ser pagada. Por cuanto, por lo menos es un contratado, asumo que deberían pagarle salarios básicos. También pierden formar parte de la caja de ahorro, como ya dije antes de acceder a seguro de salud o seguro funerario para los que tengan esa contingencia él o sus familiares, pueden obtener cupo universitario para sus hijos para su esposo para ellos mismos si desean hacer otra carrera, pierden la jubilación también, eso sería en cuanto a algunas otras cosas que pudieran darse y incluso pues el salario es un salario inferior al de un docente ordinario que devenga aproximadamente cuatro o cinco dólares mensuales si es un profesor inclusive titular a dedicación exclusiva, un profesor contratado sólo le pagaran el básico y eso debe estar a menos de un dólar posiblemente, sugiero, que ese salario se debe mejorar de tal manera que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia que alcance para cubrir eso y otro aspectos adicionales significativos para el desarrollo, y calidad de vida del docente y sus familiares.

E: En cuanto a las **consideraciones jurídicas** estoy segura, que como, la institución tiene la data de los docentes contratados, debería aperturar los concursos de oposición de

oficio para que ingresen como docentes ordinarios, toda vez que la única forma de ingreso a la administración pública como lo establece el artículo 141 de la Constitución; y como quiera que difícilmente lo podrían hacer de oficio y tal vez no haya la voluntad para hacerlo de oficio, resulta forzoso, exhortar a los gremios y/o a los sindicatos para que procuren el reconocimiento de este tipo de trabajadores, y si los sindicatos y los gremios no hacen nada pues entonces los propio trabajadores activen los mecanismos jurídicos para la tutela de su derecho laboral de tal manera que pueden solicitar ellos mismo a través de la escuela digo a través de la facultad y o ante el propio consejo universitario.

Si es necesario que estos eleven consulta a la consultoría jurídica pidiendo posiblemente que otra vez se aperturen los concursos de oposición especiales, para que reconozca la antigüedad y obviamente pueden ayudar para que se hagan docentes ordinarios, como ya hubo un concurso especial previo, hubo un precedente que lo conversamos hace rato y si no consiguen nada inclusive individualmente podrían irse a la vía jurisdiccional para que les sea reconocido su derecho en función de que son docentes contratados de manera recurrente no han podido acceder a ser docente ordinario, pero pienso que la institución en este caso la universidad podría hacer algo más por ellos, porque ha habido apertura de concursos especiales para empleados para obreros, obviamente si todavía quedan por ahí sueltos algunos docentes contratados debería hacerse lo propio.

E: Profesora a tipo de reflexión final cuál sería la labor que nos corresponde como agentes de cambio para validar los postulados de justicia social hacia este personal DC.?

I-1: **Mi reflexión final** : Por ser docentes ordinarios no deberíamos perder el carisma o la empatía con la actividad docente, pues ser docente ordinario no nos hace mejores y muchas veces los contratados no se mantienen en esa condición por su voluntad a veces el sistema no es justo o no les hace fácil el ingreso como ordinarios, en consecuencia ser docente contratado u ordinario no hace la diferencia, seamos empáticos con todos los colegas contratados, pues sí ya es difícil nuestra manutención propia con los beneficios contractuales que tenemos, que devengamos, tengamos en cuenta que los contratados están peor pagados, honremos su esfuerzo. Todos formamos parte del sistema educativo venezolano todos de manera conjunta contribuimos a construir país o a formar a los estudiantes para que se hagan profesionales, por lo tanto, debemos luchar por mejoras sociolaborales, procuremos que no haya esa categorización para la entrega de los beneficios, seamos más inclusivos, todos estamos en el mismo equipo, “la educación universitaria” en este caso, estamos llamados a apoyarnos y ser más solidarios con la realidad que nos ha tocado vivir juntos. Activemos los mecanismos jurídicos que sean necesario para que ganemos todos, indudablemente eso conduciría a que nuestra labor sea mejor reconocida, mejor pagada, mejor vista, la realidad social lo reclama y la historia no nos perdonará la pasividad, somos bastión para fomentar el cambio, asumámoslo.

E: Profesora agradezco sus palabras inspiradoras y elocuentes, que nos compromete desde lo interno y como miembros de la Comunidad Ucista. Debemos unir esfuerzos para el bien común de todos, que la institución, que nos cobija UC siga viva con sus postulados, es el momento de actuar resaltando los intereses colectivos, tenemos trabajo pendiente, hagámoslo.

**Entrevista cualitativa en profundidad como experto gremialista. Informante 2 Docente. Escuela de Relaciones Industriales.**

**(Ingresa 1978 – Titular Activo) Descripción protocolar.**

**INFORMANTE 2: ENTREVISTA DEL EXPERTO:** domingo 2.40pm

5 diciembre de 2020

El profesor es egresado de la UC como Licenciado en Relaciones Industriales y es también Abogado, profesor titular de la UC, en la ERI, FACES. donde ha detentado diferentes responsabilidades actualmente ejerce la Jefatura del Dpto. de Relaciones de Trabajo y Marcos Regulatorios. Es cien por ciento (100%) gremialista desde hace más de treinta años, ha ocupado diversos cargos por elección en la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, en lo adelante APUC, desde la presidencia (E) , actualmente es el vicepresidente.

E: Buenos días , le agradezco mucho su cortesía de dedicarle un tiempo a esta entrevista, pues considero que Ud., es un valioso “informante experto gremialista” en la temática de la tesis denominada “Consideraciones sociales y jurídicas en el discurso contractual laboral del sector universitario público caso: Universidad de Carabobo-Faces”, porque 1° es un representante de la APUC, 2° con conocimientos de derecho por ser abogado y por haber ocupado posiciones relativas a cuestiones legales en esa asociación, tiene mucho que decir por haber estado tanto tiempo inmerso en la lucha por las reivindicaciones de los docentes, 3° es experto en la materia de relaciones de trabajo.

Esta es una entrevista abierta, Ud., es libre de narrar a su manera, la experiencia como gremialista en la problemática de los contratados, el papel que jugó la APUC en ese momento y el rol que debe desempeñar esa asociación actualmente como representante de los derechos de los Docentes Contratados afiliados.

Por fallas en la conexión la entrevista no pudo ser grabada y se desarrolló a través de notas de voz del Whatsapp, donde se le dijeron al experto los puntos de interés, y fueron narrados según la discrecionalidad del Informante Experto Prof Gerardo Vásquez.

I2: Ángela voy a tratar de explicarte más o menos con el siguiente esquema, qué es y cómo organicé las respuestas para la información que necesitas en tu tesis.

Primero, trataré de ubicar el contexto histórico. En el año dos mil cinco me toca a mí asumir lo que era la secretaría de asuntos gremiales específicamente la secretaría jurídica de la asociación de profesores APUC, era una secretaría que concretaba toda la parte digamos del accionar reivindicativo de los profesores de la asociación de profesores. Cuando en el año dos mil cinco el presidente de entonces y yo asumimos la conducción de la asociación profesores APUC nos encontramos una convocatoria de un profesor, que en este momento ya murió, yo voy a recordar su nombre te lo voy a pasar posteriormente, pero era un abogado que estuvo representando a los contratados hace muchísimos años, creo que tenía ya aproximadamente como siete ocho años que venía actuando para tratar de reivindicar la condición de profesor contratado en la Universidad de Carabobo .

Para el momento del año 2005 nosotros encontramos situaciones en que muchos de los profesores contratados tenían era una relación laboral de un “proyecto de compromiso” así se denominada, eso significaba de que al profesor se le hacía una asignación de horas académica se le pagaba pero no completaba ninguna inclusión en términos de derechos adicionales sino solamente lo correspondiente a las horas efectivas de docencia que tenían. Este tipo de relación contractual tenía una característica, la repetición y es que muchos de ellos seguían haciendo la actividad docente y tenían por ejemplo cuatro años, cinco años algunos profesores tenían hasta diez años y otros profesores que tenían un contrato de el proyecto de compromiso se renovaba anualmente y para la fecha en cuestión nosotros conseguimos profesores que ya tenían la edad de jubilación en esas condiciones.

En ese momento el profesor colega abogado estaba coordinando conjuntamente con un conjunto de profesores que mayoritariamente se concentraban en las áreas de la Facultad de Educación, la Facultad de Ciencias de la Salud y posteriormente la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Las otras facultades tenían menos contratados pero igualmente tenían otro contingente también en la misma condición. Ahora en esta primera reunión asisten un conjunto de colegas que cada uno comentaba su historia. Una de las áreas que realmente tenía mayor deterioro desde el punto de vista contractual era la Facultad de Ciencias de la Salud y también en Faces en la Morita donde encontramos personas que sobrepasan los diez años y habían incluso tres casos de profesor y profesora que estaba en condición de pisar ya la jubilación. Bueno en esa primera reunión nosotros nos sorprendimos muchísimo porque en mi caso yo que vengo del área de Relaciones Laborales me encuentro con aquella situación donde lo primero que se anuncia es que van a demandar a la universidad.

Quiero en una segunda parte, que quede asentada en términos de conocimiento que tenemos de la normativa, hacer referencia al problema de cómo se produjo el manejo normativo los marcos regulatorios y propiamente los aspectos de naturaleza legal que se



fueron manejando para terminar con el fuerte deterioro del personal contratado en nuestra querida universidad

E: Cómo te venía diciendo en ese contexto histórico el colega profesor me anuncia al presidente y a mi persona de que va a demandar a la universidad, le pedimos a él a ver qué nos permitiera abocarnos al problema, para comprender lo que estamos encontrando, y ver qué medidas podríamos desarrollar en términos de defender los derechos laborales conculcados durante los años anteriores.

Responsabilidad reivindicativa del gremio de la asociación de profesores : disponen los estatutos expresamente que son miembros de la asociación y por lo tanto sujeto de derecho y de obligada referencia en materia de nuestra responsabilidad de defensa de sus condiciones, solamente, los **profesores que pertenecen al personal ordinario** de la universidad es decir el personal contratado que pudiese optar por ser responsabilidad reivindicativa del gremio de la asociación de profesores solamente era el contratado por credenciales y con contrato formalmente instituido, es decir que la figura de los contratos que son por el proyecto de compromiso, contrato a tiempo determinado, no eran objeto de la obligación de defensa reivindicativa por parte de la asociación de profesores

Para ese momento nosotros encontramos que había un contingente muy elevado de profesores en esta condición, pero al mismo tiempo había una relación en términos político de que estos profesores se incluyen o no en la medida que habían un reconocimiento discrecional de su condición de docente porque tenían muchos años.

Nosotros tenemos un caso por ejemplo en la Escuela de Relaciones Industriales de un profesor que tiene un contrato digamos muy irregular de credenciales que se alterna entre un proyecto de compromiso de repetición constante pero carente de formalidad finalmente un contrato a tiempo determinado que nunca se revisó pero que él ya formaba parte del personal docente e incluso él posteriormente fue incluido en las listas para conformar la votación electoral de la asociación de profesores sin reunir las condiciones que los estatutos dispone. Pero no solamente este caso yo conseguí muchísimos casos similares, entonces el presidente y mi persona, entramos en la convicción de que en virtud de lo que se produjo en aquel momento que fue el inicio de las políticas centralizadas del Ministerio de Educación universitaria donde comenzó a aplicar una tablas para la definición de los salarios que violaban las normas de valoración y los convenios colectivos nos vimos obligados de actuar de manera diferente.

E : Ese actuar de manera diferente nos llevó a plantear una necesidad , también de tratar de incorporar a un personal que aún ejerciendo sus labores se le tenía un desconocimiento total, que era el personal contratado, el personal que no forma parte, que no es ordinario por decirte tal y como establece el estatuto de la Apuc y comenzamos entonces en una primera acción que fue de extender los servicios médicos

para que ellos tuviesen posibilidad de ese servicio . La segunda de las decisiones en materia de incorporación e inclusión del personal contratado en la asociación de profesores que arranca desde la fecha de dos mil cinco fue la de trabajar en cómo resolver el problema del número tan elevado de profesores contratados que no tenían la formalidad de su régimen en la relación de trabajo con la universidad es decir carecían de constancia y carecían de digamos de la formalidad escrita para tratar de ubicarlos dentro de su papel como profesor en la universidad entonces nosotros para ese momento comenzamos a articular conjuntamente con el profesor José Botello y Ascander Contreras la revisión de una propuesta de contrato del proyecto de acta convenio que tenía una interpretación sobre el problema que en el caso particular mío la asumí como una de las soluciones que debía de ser la que se debía propiciar una cláusula que establece de manera expresa que la universidad se obliga a no tener en condiciones de contratación a ningún profesional por más de dos años cuando este período se vence si hay un docente con más de dos años implica que hay una necesidad que hay que resolver y por lo tanto hay que abrirle un concurso inmediatamente.

Yo me permito hacer una observación y es el hecho de que los profesores contratados formaron parte de una política de la universidad como medio de incorporar a un grupo de profesionales para contribuir en la formación del material objetivo de primera mano en los puestos de trabajo y que pudiera también fortalecer la enseñanza en nuestras aulas, para complementar la contribución del conocimiento de las áreas profesionales y de los puestos de trabajo para incorporarlo a la docencia y a la experiencia académica. Así se vio en una primera parte de lo que fue el papel organizativo interno de los profesores contratados. Por lo tanto los profesores contratados también eran un recurso de complementación. Ahora bien esta figura se fue desvirtuando. Como te decía la inclusión de los profesores posteriormente en un segundo plano sirvió para suplir algunos problemas como por ejemplo las enfermedades de los profesores ordinarios, los planes de rotación de los profesores ordinarios y que no podía ser cubierto por algunos sistemas de lo que llamaban los planes de rotación académica y sobre todo la emergencia en materia de cobertura de clase que por alguna razón por ejemplo de permiso o de alguna situación especial amerita que un profesor no pudiese cumplir con la carga académica y entonces se recurre al contratado.

Esta situación comenzó a generalizarse a tal punto de que con toda responsabilidad debo decirte que también la situación por la cual muchas autoridades universitarias dejaron de dar clase y en su lugar se suplió su ausencia con la contratación de profesores se convirtió también en práctica, también el hecho de que muchos profesores en sus labores externas con la universidad solicitaban permiso y se dedicaban a otra actividad y se utiliza el profesor contratado; entonces este tipo de práctica digamos degeneró y es lo que produce el estado en qué nos encontramos en el año dos mil cinco con un contingente muy elevado de profesores contratados que debía ser corregido.

I2: Bueno Angela, fíjate nosotros encontramos un contingente que superaba los 550 profesores para la fecha del año 2005 y era una cifra realmente muy significativa y luego en esa primera parte DEL CONCURSO ESPECIAL entraron aproximadamente como unos 150 , 180 profesores en una primer momento que tenían más de diez años, por supuesto muchos se jubilaron porque tenían su tiempo cumplido, fue un personal que fue muy maltratado y por otra parte los que tenían menos de diez años creo que entraron aproximadamente un total de unos 200 profesores, otros por supuesto fueron desechados por el propio sistema porque aquí en honor a la verdad hay que decir que también había mucho profesor que no estaba en condiciones académicas para ingresar a la universidad y que sin embargo se les consideraba por el tiempo que tenían ejerciendo la labor docente pero no tenían las condiciones y eran personas con mucha debilidad académica y qué bueno que fueron desechados por el propio sistema que finalmente impero que fue el resultado de esa comisión que se nombró y que preparó los tres momentos de los concursos, un concurso para los que tenían más de diez años que entraron todos y dos concursos que se hicieron para complementar los que tenían más de cinco años que fue el criterio y hasta diez años, posteriormente se hizo un cuarto momento que era lo que tenían entre dos y cinco años que fue el último concurso que se realizó y que más o menos formalizó la presencia del profesor . Te repito que esto se hizo con una gestión muy decidida de parte nuestra. Yo forme parte de las comisiones estuve en el Consejo Universitario y conocía muy bien el problema y tuve discusiones y postura reivindicativas que trataron de ubicar desde el punto de vista del problema gremial la resolución de este tipo de situación y superar la diatriba porque este fue una circunstancia que también estuvo digamos tentada y amenazada de ser utilizada políticamente ante la necesidad de hacer una campaña política para elegir la nueva directiva de la sociedad profesores y yo fui muy reiterativo y determinante de que esto no podía ser utilizado políticamente por nadie.

E: Solo quería también recordarle que yo forme parte del “comité de conflicto de los contratados” junto con las profesoras Francys Lagardela, Mariela Coello, María Esther García, y muchos otros profesores, nosotros llevamos al secretario de la universidad el Dr Pablo Aure una propuesta a través de una presentación que yo misma le entregue, que tenía por decirlo de alguna manera cuatro escenarios y para alegría nuestra fue aceptada nuestra propuesta. En el primer escenario que era justamente aquellos profesores que tenían más de diez años ininterrumpidos como docente fueran incluidos en este concurso especial y bueno para satisfacción de nosotros esa propuesta se aceptó y que coincidía con la propuesta de ustedes los representantes de la APUC y después formó parte de lo que el secretario propuso como solución a ese conflicto. De verdad en ese momento hubo la voluntad por parte de las autoridades universitarias , la presión

que ejerció la Apuc, y el duro trabajo del comité de conflicto de los contratados UC, los medios de comunicación inclusive, porque recuerdo que Ud,. me invitó a un programa de radio para difundir nuestra postura, todos contribuimos a la solución que de alguna manera dio cabida al ingreso de ese número de los docentes contratados que teníamos más de diez años como dijo, con un promedio muchas veces de quince, veinte, hasta los de la Facultad de Educación que tenían veintiocho años entonces sí, fue una lucha que tuvo un buen final.

## I2: Vamos a la segunda Parte

Ahora desde el punto de vista del marco normativo nosotros tuvimos que enfrentar primero las condiciones que en la propia Apuc había con respecto a la diferenciación y discriminación del profesor que no era ordinario que era contratado y que nosotros ya a partir de allí comenzamos a diseñar una política de inclusión del personal contratado. Esta inclusión no solamente fue de los servicio médico sino que posteriormente fuimos e hicimos un gran esfuerzo en extender los beneficios de los profesores por la vía contractual así hoy por hoy la gran mayoría de los profesores contratados están incorporados en los aspectos reivindicativos que se estuvieron discutiendo, luchando desde el año dos mil siete en diversos esfuerzos tanto a lo interno de la universidad como en los esfuerzos de los intentos de negociación que se hicieron con las actas convenio a la normativa, el contrato de normativa laboral centralizada que hoy forma parte del instrumento central que por cierto se incumple a todo nivel incluso con mayor medida a las universidades nacionales oficiales y en menor medida en la universidad como la nuestra pero el profesor contratado hoy en día forma parte de un sector muy reducido en nuestra universidad ya ese problema quedó atrás quizás nosotros estaremos intentando resolver el otro problema de cómo tratar de suplir el vacío por la alta deserción que hay hoy en día en el plano de los docentes ordinarios que eso es hoy la tragedia central, ahora conjuntamente con el problema de la inclusión como aspecto de la asociación de profesores nosotros encontramos con la norma rectora de la ley de universidades que exigía que los profesores universitarios para ingresar en nuestra universidad como personal ordinario tenían que ser ganadores de un concurso de oposición. Este hecho fue vital para que ninguna demanda jurídica prosperará porque los señalamientos que hacían los defensores incluso este amigo que te estoy diciendo colega que era el abogado de los contratados que amenazaban con demandar, esa demanda siempre resultaba infructuosa porque la ley dispone expresamente que para ingresar se debe ganar por concurso y lo que se buscaba como elemento fundamental de la reivindicación curiosamente no era que se homologarían los derechos laborales sino que se incluyera el ingreso por vía de excepción eso nunca pudo hacerse de esa manera hasta que vino la modificación del reglamento en el cual yo formé parte por el Consejo Universitario.

E: Así, proveniente de esta comisión se hizo la reforma del estatuto, esta incluye algún otro elemento y también repite la cláusula del acta, a que todo profesor que tenga más de dos años y haya evidencia de necesidad permanente, por lo tanto la universidad se obliga a abrir concurso de oposición, pero como te repetía anteriormente esta situación hoy en día está reducida.

Ahora bien, en el caso del personal contratado, nosotros también nos encontramos que esa necesidad normativa fue lo que nos llevó a la propuesta flexible de hacer los concursos que fueron los que formaron parte de las transformaciones normativas que ingresaron al estatuto y a la propia acta convenio y ya forman parte institucional formal del nuevo tratamiento que tiene el ingreso de nuestro profesor universitario. Yo me siento complacido de que esta realidad haya sido resuelta y bueno realmente estoy dispuesto a escucharte cualquier aclaratoria que tú quieras hacerme en este sentido, gracias.

E: ¿Cuántos profesores contratados ingresaron como profesores ordinarios de la UC en este concurso especial?

I2: Yo no puedo precisarte la cifra, recuerdo informalmente por qué maneje muchas cifras por facultad, en el caso de los profesores que estuvieron por más de diez años estamos hablando de cifras que superan los ciento ochenta profesores que ingresaron y luego en las dos fases de menos de diez años, ingresaron aproximadamente más de 250 profesores a la Universidad de Carabobo

E: Hoy te voy a hacer una contribución porque a pesar de que todo esto hoy se ha reducido nosotros tenemos una situación especialísima en una sola facultad, me refiero a la Facultad de Ciencia Jurídicas y Políticas( antigua Facultad de Derecho) que ha experimentado una situación de digamos de reducción del personal ordinario académico histórico que se fueron jubilando todas las figuras prominentes de la Facultad de Derecho y esta ausencia fueron digamos cubiertas por personal contratado, a tal punto que del total de la nómina de los profesores ordinarios en la Facultad Derecho que siempre fue entre 120 profesores, pasó a ochenta en el año 2010, a hoy solamente deben de quedar entre 15 y 20 profesores ordinarios todo el resto del plantel profesional de la Facultad de Derecho incluyendo el área de posgrado y todos esos son personal contratado y ocurre un hecho y modo contradictorio la facultad donde debe imperar la mayor realidad es la que incorpora en el plano laboral la expresión de mayor irregularidad en el manejo de los profesores en su dedicación porque hoy en día más del ochenta por ciento 80% de los profesores que dan clases en nuestra Facultad de Ciencias jurídicas y Políticas son contratados, muchos son personal administrativo de la universidad o se complementan con profesores de otras áreas que estudiaron derecho pero estamos nosotros realmente en una situación de un nuevo fenómeno de tercerización con otras características que lo dejó allí como un elemento que es bueno investigar.

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas ha visto cómo los profesores se van muriendo, se van jubilando y no hay posibilidad de ingresar para un potencial de profesores jóvenes que por cierto hay muchos de una enorme calidad y que todavía siguen siendo contratados y otros con menor calidad pero que están allí también como contratados.

E: Profesor pero los concursos no se están repitiendo en estos últimos años porque yo tengo entendido que este concurso especial porque así se le denominó ese donde ingresamos ya Ud., mencionó la cifra 180 profesores, de ese grupo entramos dieciséis profesores de FACES, dos teníamos el mayor tiempo de DC, 20 años .

¿Por Qué este concurso especial más nunca se hizo? no se realizó sino una sola vez entonces la problemática que yo conozco es que hay profesores que tienen en este momento 8 años de ser profesores contratados, no se les aplicó más nunca ese régimen.

¿Qué conoce usted de eso?

I2: Si fíjate, te vuelvo a recordar que está allí en los audios un poco del cómo se dieron digamos en ese momento los concursos. Hubo una primera convocatoria para ese concurso, que fue el concurso especial que se hizo una sola y única vez porque era para ese momento exclusivamente para profesores que tenían más de diez años, porque se consideraba que era compatible con la **homologación que en el poder judicial** se había hecho de muchos jueces y muchos trabajadores del poder judicial a quienes se ingresó por la vía de excepción porque ya había una disposición en la anterior Constitución Nacional que permitía este tipo de ingreso, pero en la vigente no, la CRBV de 1999 cambiará fundamentalmente la disposición del ingreso tal como lo establece la Ley de Universidades que también era anterior pero el poder judicial no lo tenía así pero nosotros evaluamos la situación en la Comisión del Consejo Universitario y decidimos hacer un concurso especial, un concurso que era precisamente para que ingresaran los profesores que tenían más de diez años de antigüedad y luego otros concursos que se hicieron que ya no era concurso especial sino que eran de libre competencia donde allí ingresaban los que estaban y todo aquel que quisiera entrar también a la universidad y bueno allí ocurrió que la competitividad de quien podía tener por lo menos 8 años pero llegaba otro mejor bueno le quitaba el puesto y lo que te quería decir que en esta etapa muchos profesores que tenían tiempo se vieron obligados a irse porque hubo profesores con mayor calificación sobre todo porque como narraba anteriormente muchos de los profesores que formarán parte del plantel de contratado no tenía la formación académica para concursar habían muchas carencias del punto de vista de la formación académica otros por supuesto si la tenían pero muchos en un alto porcentaje de aproximadamente un 60% no tenía las condiciones .

Se hicieron dos momentos para los que tenían menos de diez años y de allí salió finalmente el plantel definitivo que redujo al mínimo la expresión del contratado salvo

en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas que no realizó ni actualizó los concurso para renovar su personal y hoy en día es una facultad que está incurso en la falla y las irregularidades de tercerización acentuada del ejercicio del profesor universitario y su condición de contratado.

Bueno si yo estoy a tu orden, como siempre particularmente quiero reivindicar una conversación que una vez tuvimos, lo que yo te dije “yo te prometo que yo voy a arreglar esta situación, Ángela vamos a resolver el problema” y bueno que se pudo.

Yo quedo a tus ordenes cualquier cosa que vaya encontrando en el camino con mucho gusto y si hay algunos elementos mucho más puntuales de datos específicos numérico y cuantitativo y algunos datos especiales que yo los tengo por supuesto estamos en condiciones de que muchas de las cosas están guardadas pero yo tengo toda la documentación todo este digamos el historial de manera concreta de lo que fue esta experiencia que gracias a Dios resultó positiva y pudimos resolver porque terrible cuando uno vive la experiencia profesional y no le da solución o no puede finalmente darle una salida. Yo en ese particular me siento muy orgulloso, allí dedicamos bastante tiempo y seguimos trabajando por reivindicar los derechos de nuestros colegas universitarios.

I: Profesor cuál es la diferencia fundamental entre un DC y un DO, ya no estamos hablando del contrato sino respecto al trato que se le da en la UC en cuanto a sus competencias, ¿qué opinión tiene de los docentes contratados?

E: La diferencia fundamental es que el personal ordinario es un personal que ingresa para hacer carrera interna dentro de lo que son los cambios del escalafón y por supuesto para desarrollar toda una política institucional interna contando con este recurso humano y contando con este proceso evolutivo académico del individuo para que contribuya con los procesos académicos de investigación y de formación de conocimiento interno al mismo tiempo el personal ordinario está comprometido en realizar las otras actividades que finalmente incorporaron el plan académico integral que es que el personal ordinario puede ejercer también funciones administrativas, funciones gerenciales y funciones gremiales y funciones de asesoría externa es decir el personal ordinario es el personal ideal de la institución universitaria .

Por el contrario el personal contratado es un personal complementario que suple la ausencia del ordinario e incluso el personal contratado no tiene desde el punto de vista normativo los mismos derechos, hoy en día esos derechos de igualdad fueron resultado de cambio que operaron desde la CRVB del año 1999 pero que nosotros en el caso de la Universidad de Carabobo los comenzamos a implementar en el año 2005 cuando comenzamos incorporar a los profesores contratados a los derechos que tenían los profesores ordinarios que eran derecho a los servicios médicos, derecho a los servicios asistenciales, de seguridad , reconocimiento de su condición para la protección de la

familia, que fueron los reconocimientos de las otras prerrogativas en materia salarial como eran las primas y los beneficios, los bonos que solamente formaban parte de los beneficios para los profesores ordinarios, no de los profesores contratados. Entonces todo esto se fue incorporando, vigente hoy en día, se evidencia allí un fuerte avance en la inclusión del profesor contratado

Por qué hoy en día sigue existiendo la diferencia en materia administrativa y organizativa desde el punto de vista de estos dos tipos de profesores. El profesor ordinario un profesor que ingresa por concurso y es para toda la vida, el profesor contratado es un miembro complementario que deben contribuir con el proceso de enseñanza o para cubrir los vacíos que dejan el personal ordinario pero no forma parte de un personal permanente y estable en nuestra universidad desde el punto de vista de la norma hoy.

**E: Un profesor contratado puede ser jefe de cátedra?**

I2: Bueno fíjate tú, en realidad en facultades como Ingeniería y la de Ciencias de la Salud la carencia o mejor dicho el deterioro de las condiciones laborales y la particularidad del ejercicio de muchos cargos allí hizo posible que los profesores ordinarios no asumieron para nada los cargos administrativos académicos como jefe cátedra u otras responsabilidades que tienen una rigurosidad de exigencia académica, en verdad la jefatura de cátedra y muchos de los cargos administrativos se otorgaron a profesores contratados tratando de suplir de las carencias del personal administrativo porque este no tenía interés en participar en la vida universitaria .Estas son las distorsiones que han ocurrido, producto de la política de destrucción de las universidades diseñada por el propio ejecutivo nacional a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y Ciencia y Tecnología .

Hoy yo entregué seguramente lo van a encontrar un recordatorio del día del profesor universitario a quien le hago mis felicitaciones extensivas, nosotros la única noticia positiva que tenemos es que vamos a reabrir los servicios médicos a partir del día lunes pero ya no podemos cubrir ni siquiera reconocimiento que siempre hacíamos a los profesores, la ausencia de recursos, la ausencia de presupuesto en la universidad, las carencias, el ahogo físico del presupuesto tiene a la universidad hoy agonizando y los profesores difícilmente están dispuestos a participar en cargos que impliquen una mayor permanencia de sus horas de trabajo en la universidad porque no hay como remunerar y hay que mantenerse y por lo tanto a veces a mucho personal contratado que quiere participar que quiere ganarse la buena fe de los jefes académico y entonces los ponen a hacer este tipo de cosas. No hay ninguna normativa que lo impida, pero si hay disposiciones que indican que los profesores que son jefe de cátedra o jefe de departamento o de cargos administrativa en general son profesores que tienen que ser ordinarios, incluso con dedicación exclusiva. En el caso particular los jefes académicos tienen que ser a dedicación exclusiva.



E: Bueno gracias Ángela que Dios te bendiga igual muchos saludos, un abrazo para toda la familia, éxito estoy a tu orden para cualquier cosa vale. Gracias por incluirme en esta experiencia académica.

**Entrevista cualitativa en profundidad. Informante 3 Docente. Escuela de Administración y Contaduría Pública. FaCES- Universidad de Antioquia.**

**(Ingresa 2004 - Profesor Ocasional (Contratado-Activo))**

**INFORMANTE 3. PROF OCASIONAL**

I:Le agradezco la entrevista y aportar información sobre la experiencia que como docente universitario tiene, e incluirlo como informante clave en mi investigación que se llama “Consideraciones sociales y jurídicas en el discurso contractual y laboral del sector universitario público: caso Universidad de Carabobo-FACES”, Se trata de escudriñar , desentrañar , develar y describir al docente contratado, ese actor , es aquel profesor que todavía no ha comenzado el escalafón universitario, si bien es cierto este trabajador tiene los mismas funciones de docencia en cuanto al acto profesoral, extensión, investigación, puede dar clases en pregrado y en postgrado, oficialmente como tal no tiene escalafón, sin embargo, hace varios años la plantilla docente ocupada por contratados, alcanzó un alta proporción.

Para el ordenamiento jurídico venezolano es docente contratado, para la legislación colombiana en base a lo que he estado leyendo del estatuto, ustedes lo llaman docente de cátedra o docente ocasional, eso es correcto, profesor?

E: Si, lo que pasa es que habría que tener cuidado sobre todo con una universidad en especial que es la Universidad Nacional de Colombia, porque lo que ellos consideran profesor de cátedra, no es igual a lo que se considera profesor de cátedra en el resto de las universidades , en la Universidad Nacional implica concurso, implica contrato a término indefinido, implica que se mantiene en el tiempo digámoslo así, es diferente a lo que se conoce como profesor de cátedra en todas las demás universidades que son contratos por horas, es importante que tenga esas diferencias, si de pronto llega a tener contacto con un profesor de la Universidad Nacional de Colombia porque tenemos una distinción desde el punto de vista del estatuto de contratación, y el otro docente se conoce en las universidades como “profesor ocasional” esa sería la palabra técnica, serían las opciones de profesores que no son de planta o vinculado.

\* Perfecto entonces haciendo una comparación, nosotros vamos a hablar de profesores de cátedra y profesores ocasionales, tienen la misma connotación ?

\* Ok, vamos a comenzar haciendo la distinción porque según el estatuto, yo ya tengo un estatuto que es de profesores de cátedra y ocasionales y un estatuto profesoral que abarca a los profesores de planta o vinculados que ya han entrado por concurso de mérito, ahí yo tengo los escalafones, pero sí me gustaría que por favor empezáramos entonces con esa distinción que me va a clasificar a los profesores, si es tan amable profesor.

\*\* Lo primero es, estamos hablando de universidades públicas, las universidades privadas se dan sus propias regulaciones y muchas tienen sus diferencias con la dinámica de lo público, en el ámbito de lo público la situación más o menos es la siguiente:

*Profesores vinculados* que usted ya los acabo de caracterizar son los que ingresan por concurso entran a carrera lo llamamos carrera administrativa, a escalafón se van escalafonando de acuerdo a una regulación que hay para ellos y tienen un contrato a término indefinido, desarrollan las actividades propias de la misión universitaria que serían extensión, investigación y docencia.

El siguiente nivel estaría ubicado en el que conocemos como *profesores ocasionales*, que es un profesor contratado a término fijo y ocupa una plaza de un profesor vinculado que en ese momento la plaza está vacante, es decir que nadie se ha presentado a concurso, o que se presentó a concurso y ha quedado desierto, entonces ese profesor está allí hasta que se cubra la plaza o hasta que pueda ser de libre remoción, yo soy profesor ocasional, en el caso de la Universidad de Antioquia, tiene la característica que su contrato pierde continuidad, por lo menos debe perder continuidad 3 días entre un año y otro, el contrato se para y vuelven a contratar al profesor a los 3 días más o menos, para poder que se garantice a término fijo, porque si el profesor continuará automáticamente por la legislación laboral este contrato se convertiría en un contrato a término indefinido, en el caso de la Universidad de Antioquia el número de profesores ocasionales es un número considerable, si hay 1000 profesores vinculados hay 500 ocasionales, sería una proporción más o menos en ese sentido.

Y el siguiente es el *profesor de cátedra* es el que tiene un contrato por horas según la duración del curso que dé, obviamente tiene sus prestaciones sociales pero es un contrato que finiquita en el momento que termina la labor y ya pues tendría que esperar hasta el siguiente semestre para ser contratado ósea en términos contractuales. Esas serían las 3 posibilidades.

\* Profesor disculpe, entonces es preferible ser profesor ocasional que ser profesor de cátedra?.

\*\* Uy si claro, claro porque el profesor ocasional tiene más garantías

\* Porque el profesor ocasional va estar todo el año menos 3 días para que no se convierta en contrato a tiempo indeterminado

\*\* Exactamente, y lo otro es que el profesor ocasional puede ser medio tiempo o tiempo completo, no vamos a encontrar un profesor ocasional con menos horas, por decir de alguna manera y se asimila mucho al profesor vinculado exceptuando esta modalidad contractual, las características de su trabajo por lo menos en el caso de la Universidad de Antioquia son muy similares, tienen un plan de trabajo, los planes de trabajo se dividen en aspectos misionales de la universidad, entonces es muy similar tanto profesora Ángela que en la Universidad de Antioquia,

hay profesores ocasionales que pueden tener 30 años en esa condición y si usted le pregunta, le dicen yo prefiero ser ocasional que incluso vincularme.

\* **Porqué? Profesor vamos a entrar a un terreno muy interesante que son las diferencias entre el profesor ocasional y el profesor de planta, porque un profesor prefiere ser ocasional y no profesor de planta, con ser profesor de planta no adquiere mayor estabilidad laboral ?**

\*\* Lo que pasa es que hay profesores, obviamente no es para generalizar tampoco voy a decir que todos los profesores ocasionales prefieren quedarse en su ocasionalidad, sino que las condiciones son tan similares que hay profesores que no tienen problema en quedarse en esa condición, porque no quieren cumplir los requisitos para vincularse, para poder ingresar a la planta te exigen una cantidad de requisitos, por ejemplo un profesor no quiere definitivamente aprender una segunda lengua y ese es un requisito , entonces él dice yo no voy a ponerme a estudiar otros idiomas me voy a quedar en esta condición, y en esa condición hay profesores que se han jubilado, entonces, esa sería como una opción, ahora todos los profesores en la medida de lo posible prefieren vincularse porque hay un riesgo y el riesgo es que la plaza se llene.

\* **O si llaman al concurso de mérito público para llenar esa plaza, y si lo gana un concursante quedaría el profesor ocasional fuera?**

\*\* Si, si claro de acuerdo, eso puede tener consideraciones de orden político, pues hay facultades que pueden sacar las convocatorias de mérito y que se presentan ciertas personas pero se vuelve como muy cerrada la posibilidad de entrar, por las propias características de la convocatoria, por los títulos que piden, porque hay una parte de la convocatoria que tiene que ver con la presentación de un trabajo, de un artículo y eso son jurados que siempre van como muy en la idea de que no entra nadie, para garantizar al profesor ocasional su continuidad, eso también puede pasar, puede pasar en la dinámica de algunas facultades, no voy a decir de que haya manipulación en el sentido de que sea corrupto , puede suceder por ejemplo que sea un profesor ocasional muy bueno porque tiene unas habilidades importantes para el ejercicio de su trabajo.

\* **Si ese docente ocasional no llena perfil, por ejemplo no tiene doctorado?**

\*\* Si no se llena el perfil por ejemplo, la facultad puede garantizar su continuidad haciendo que la convocatoria sea demasiado especial, puntual como para que otros perfiles no entren, pero bueno me salí del tema.

**Esta entrevista a profundidad busca conocer la vivencia que tiene como docente contratado dentro del área universitaria en Colombia específicamente en la Universidad de Antioquia ¿ Desde cuándo trabaja Ud., como profesor, cuántos años tiene en esta actividad?**

\*\* Yo tengo 16 años

\* **En qué época se graduó profesor? ¿En qué carrera?**

\*\* En pregrado me gradué en el 2001, soy Contador Público

\* **O sea terminado el pregrado rápidamente incursionó en la docencia**

\*\* Si, muy rápido

\* Le gustaba la docencia, había sido preparador ?.

\*\* A mí desde que estaba en la universidad me parecía que era un campo de acción interesante, siendo estudiante me metí digamos muy joven a participar en el comité de carrera de programa o comité de currículo, allí estuve más o menos 3 años siendo estudiante, tuve la oportunidad de ser parte de una transformación curricular del programa, entonces estar en esa dinámica con los profesores trabajando en la transformación del programa, me generó una suerte de competencias o capacidades, luego como conocía ese nuevo currículo esa nueva propuesta formativa prácticamente me llamaron a que siguiera ejerciendo pero ya en calidad de profesor primero de cátedra y luego ocasional.

\* Muy interesante que siendo usted estudiante tenga derecho a una participación para arreglar, modificar los contenidos programáticos de las materias, y en qué materia se destacó o colaboró para la formación del programa?

\*\* No es una formación de un programa puntual, es en general de toda la estructura de la carrera, de todo el plan de estudios, de toda la disposición de los elementos que configuran el currículo del programa, prácticamente de pasar de los términos más técnicos y tangibles a una transformación con otras características.

\* Ud., sería tan amable de decirme cual es la estructura, por ejemplo en Venezuela, en la UC, en este caso concreto Faces, tiene un Decanato, diversas direcciones y varias escuelas, la Escuela de Relaciones Industriales donde yo tengo 24 años, la Escuela de Economía y la Escuela de Administración y Contaduría Pública esas 2 carreras que llevan en una misma dirección una misma escuela.

Mi sitio de trabajo, está estructurado por la Decanatura de la Facultad de Ciencias Económicas, ofrece 4 programas. El departamento donde yo laboro se llama Departamento de Ciencias Contables. Hay una distinción entre la carrera y la forma administrativa de esas carreras, las carreras que ofrece son: 1º Contaduría Pública, 2º Economía, 3º Administración y en regiones cercanas a Medellín ya que hay varias sedes, ofrece un 4º programa denominado Desarrollo Territorial, esos serían los 4 programas, administrativamente los departamentos que soportan esos programas son los Departamentos de Economía, Administración, el Departamento de Ciencias Contables y el Departamento de Matemática.

Una vez que Ud., incursiona en compañía de los profesores, de los directores, para hacer esa transformación, le interesó ser docente, me puede contar esa experiencia profesor, porque le gusta, que es lo que más le gusta de ser docente?

\*\* Todo en general, lo que implica el ejercicio de la docencia, a mí me gusta el mundo de la universidad, me parece que la universidad es una organización interesante para trabajar, me interesa mucho el contacto con los estudiantes, me gusta la sensación de que se puede aportar algo al proceso de formación de estos profesionales que luego van a ejercer sus campos de acción en las ciudades, en las organizaciones, me gusta mucho la investigación, me gusta avanzar en los temas, me gusta problematizar o en los que yo quiero trabajar entonces en general el mundo de la universidad, el mundo de la academia siempre desde muy joven me ha llamado profundamente la atención más o menos, eso es lo que yo he vivido y por lo cual aún continúa allí, luego de haber migrado a otro campo de acción quede decepcionado.

Este mundo de la universidad me ha permitido conocer mucha gente, desarrollar algunos trabajos de investigación con colegas, por supuesto toda la actividad relacionada con el proyecto educativo y formativo de contadores públicos de la Universidad de Antioquia en el contexto colombiano, entonces yo creo que tengo una real vocación , yo nunca fui profesor porque no tenía otra cosa que hacer como dicen algunos, fui profesor porque quería hacerlo desde que estaba en la universidad como estudiante dije voy a enfocar algunas acciones para empezar a perfilar porque yo sí creo que la docencia requiere perfilarse.

\* Profesor de todas esas experiencias cuál ha sido la más gratificante?

\*\* Para mí en general es como una totalidad que tiene demasiadas aristas, uno debe estar en la capacidad de vivirlas y ver cómo actúan los matices en el ejercicio de la docencia, para poder desarrollar su trabajo. A mí, el acto de la docencia me gusta mucho; el acto de la docencia es pararme, conversar, construir conocimientos con los estudiantes, me gusta porque es el lugar donde más aprendo, es en el salón de clases, ahí es, donde uno logra darse cuenta si tiene claridad de pensamiento, la capacidad de traducir ese saber, en una forma que los propios estudiantes puedan acercarse a él, entonces, ese es el acto de la docencia a mí entender. Me llama la atención y soy muy crítico de algunos profesores que en la universidad terminan privilegiando otros aspectos de ser profesor, como la investigación y la extensión y le dan un valor bajo a la docencia, incluso les estorba, les da pereza, “ojalá y no me toque grupo”, “ojala y no tenga que dar clases ” y uno dice ese no es el sentido de la universidad, el sentido de la universidad es formar y si no tenemos la vocación y la empatía para que ese sea uno de los centro de nuestros trabajo pues se desdice el sentido de la universidad.

\* Como profesor ocasional el acto de la docencia sería la principal parte de su trabajo ? El estatuto le obliga a que tenga investigación, extensión y otras áreas que hay que realizar como profesor? ¿Cuál de todas esas áreas es la que más le agrada ? en cual se siente más completo más satisfecho ?

\*\* No me interesa casi la extensión exceptuando una que otra clase de un postgrado, hay una modalidad de extensión sobre todo el área de nosotros que es la consultoría a mi esa área no me llama la atención. Las otras 2 áreas para mí son obligatorias, tienen que estar confluidas, uno no puede decirse profesor si no hace investigación, lo que profesa es un conocimiento quieto o inmóvil, así que tenemos que tener mucha curiosidad y capacidad de asombro para hacer ejercicio adecuado de la docencia, en esas 2 áreas.

\* Tiene que estar actualizando sobre el área que maneja para poder participar y dar información a sus alumnos, entonces Ud., diría que de las áreas que tiene que cumplir un profesor, le gusta la docencia aunque sabe que también necesita de la investigación

\*\* Ambas, las pondría en lugar similar

El profesor de planta puede darse el lujo de ir por el campo de la investigación, si ese es su ideal, dejando de lado la docencia?

\*\*Profe yo escogería eso con pinzas, sería muy cuidadoso en lo siguiente por ejemplo para hacer una distinción, yo soy ocasional en mi programa , a la hora de yo proponer un plan de trabajo no tengo ninguna diferencia con un profesor vinculado, ósea cuando digo ninguna diferencia es

ninguna, es decir, si quiero hacer investigación puedo hacer investigación, es más tengo que hacer porque es una obligación para poder montar el plan de trabajo, tengo que dar docencia, yo coordino una serie de eventos del área de la profesión, yo hago parte del comité de investigación, yo coordino el comité de investigación de programas, es decir, si a mí me preguntan cuál es la diferencia de ser ocasional o vinculado de la universidad, lo primero que yo contesto, es un problema del contrato, ahora bien eso no quiere decir que en otras facultades de la universidad al profesor ocasional se le vean como alguien que tiene como actividades más operativas. Y como si el profesor vinculado tiene otra estirpe o es de otra casta, eso puede pasar en otras facultades, por eso diría yo que hay que cogerlo con pinzas, no sería para generalizarlo.

\* ¿Podría usted decir si sintió alguna diferencia en el trato como profesor ocasional, respecto al profesor de planta?

\*\* No

\* Usted, me dice que nunca lo ha sentido, a lo mejor en otras facultades.

\*\* Depende, de cómo me hizo la pregunta, usted me está preguntando con relación al trabajo, con relación a los compañeros por la forma en que fluye la autoridad, no tengo ninguna diferencia, ya dijimos hay diferencia de orden contractual, y si hay una pequeña diferencia de orden contractual que los profesores ocasionales no podemos acceder a una cosa que se llama bolsa de punto que se reparte cada año dependiendo de la calificación que tiene el profesor, bueno cuando alguien es de planta dicen este año vamos a repartir 60 puntos, un punto salariales por ejemplo, los únicos que pueden acceder a obtener esa bonificación ese plus de salario son aquellos que están vinculados, según su evaluación por parte de los estudiantes y de los jefes se distribuyen esos puntos, eso tampoco es la diferencia abismal de términos económicos, eso es un incentivo al que no tienen acceso los profesores ocasionales.

\* Ese incentivo repercute en el salario o es un bono una vez al año o una vez al semestre?.

\*\* No recuerdo como yo no soy profesor vinculado, obviamente los vinculados son los que van a disfrutarlo. A mí me da la sensación que son puntos salariales, pero eso no es una cantidad de puntos exorbitantes, son unos pequeños puntos adicionales que se distribuyen de acuerdo a la evaluación. La otra diferencia es que hay una comisión que evalúa a los otros profesores, para formar parte de esa comisión tienes que ser un profesor vinculado, es una cuestión de lógica.

\* Profesor esa distinción, no la saben los alumnos, ellos saben cuáles son los profesores de cátedra, o cuando un profesor es ocasional o es de planta? En caso que lo sepan tienen más respeto hacia uno o hacia otro, o se comportan iguales?

\*Si lo saben, lo pueden deducir porque la distinción que ellos palpan, consiste en que el profesor a tiempo completo tiene su oficina en la universidad, y entonces el bachiller sabe yo puedo ir a preguntar cuando yo quiera o en el horario que el profesor estipule; mientras el profesor de cátedra da su clase y se retira de la universidad

\*No tiene despacho.

\*\*El profesor de cátedra no, los ocasionales y vinculados si tenemos despacho.

\*Ok, si profesor de cátedra no tiene que dar consulta o solamente va a impartir la clase y ya?

\*\* Tiene un salón de profesores, él dice a los estudiantes que yo voy a estar el miércoles aclarando dudas de 2pm a 4pm y ya.

\* Tiene asistente el profesor de cátedra?

\*\* No, Hay una disposición administrativa en la facultad que determina unos cargos que son administrativos que tienen asistencia, esos asistentes administrativos sirven a todos los profesores de la facultad.

\*Un alumno distinguido, ósea un alumno excelente que puede asistir a un profesor en la docencia o en la investigación? La docencia tiene la figura del preparador, me refiero a su trabajo con su grupo con sus estudiantes o en la investigación, tienen beca servicio?

\*\*El estatuto tiene esas opciones en ese sentido, profe Ángela, pero por ejemplo en el caso de Contaduría eso no se usa, en el caso de contaduría uno puede tener un monitor para una asignatura, lo llamamos proyecto de aula, lo llamamos monitor y es un estudiante de un semestre relativamente avanzado a la asignatura que uno da para que pueda tener como más elementos para ejercer la monitoria, pero ese monitor es para cosas muy puntuales; la universidad le concede paga al monitor por esas horas administrativas.

\*\*El estatuto si contempla algo que se llama profesor asistente, no se hace uso de ello en el programa de Contaduría, estoy seguro que va a otra facultad y seguramente lo hacen, es una persona que no tiene la misma contratación pero está participando en algunas asignaturas apoyando al profesor o asistiéndolo, cuando Ud. me habla por ejemplo de la investigación, pero la investigación tiene una estructura particular, en la investigación tienes que presentar proyectos, y a los proyectos si se puede añadir a los estudiantes, estos estudiantes se conocen como estudiantes en formación, los estudiantes pueden ser de pregrado y postgrado y esa sería la forma en la que puede participar en la investigación.

\* Por supuesto profesor la figura que usted, me acaba de mencionar que es de tipo administrativa que se llama asistente y que no tiene nada que ver con el profesor asistente con el escalafón, verdad, no tiene nada que ver con él.

\*\* No.....

\* Profesor yo estuve investigando, como le dije que la Universidad de Antioquia tiene un estatuto para el profesor de cátedra o profesor ocasional y otro estatuto para el profesor que ha ingresado por concurso público de mérito. Ahora bien, cuando Ud., hubo una convocatoria para consignar la documentación? O para ingresar por perfil?

\*\* En mi caso no fue así, cuando yo me gradué fui a trabajar en una empresa más o menos un año, finalizando ese año me ofrecieron unas cátedras, asistir a dar unos cursos de cátedra, entonces comencé como catedrático, iba a la universidad daba uno que otro curso y también trabajé en una universidad privada en una cátedra y luego en esa universidad privada me ofreció tiempo completo.

\* Lo acepto?

\*\* Si, si yo me fui para esa universidad empecé de tiempo completo, pero a mí ya me estaban haciendo el ofrecimiento para que me fuera a trabajar a la Universidad de Antioquia también, pero en ese momento había empezado una maestría relativamente costosa, y el salario de enganche de la Universidad de Antioquia es regular.

\* [Es superior el salario de la universidad privada profesor?](#)

\*\* Sobre todo los salarios de enganche, lo que pasa que cuando haces carrera administrativa y los profesores vinculados publican, eso le dan puntos salariales, llega un momento en que puedes llegar a tener mejores condiciones que alguien en la universidad privada, pero como salario de enganche, el salario de enganche en la universidad privada es mejor opción que la universidad pública.

\* [Entremos al tema de la previsión, le ofrece también estabilidad, y otros derechos, ofrece seguro, no sé, otras cosas que pudieran llamar la atención del trabajador?](#)

\*\* Le diría que sí, aquí hay universidades privadas que son muy atractivas, y hay muchos profesores de la universidad pública que migran a las universidades privadas, sobre todo si ha tenido esas consideraciones de orden salarial.

\*\* Entonces yo estuve en esa universidad privada un tiempo y a mí la jefe del programa de Contaduría me veía y a veces me decía cuando se va a venir para acá y tal cosa, yo decía déjeme recoger una platica para pagar la universidad, con lo que ganaría acá no alcanza para ahorrar, yo tan pronto tenga esos recursos yo le confirmo, entonces así fue tal como un año largo en esta otra universidad, yo hable con ella y quedamos en que me iba para la Universidad de Antioquia, eso lo que nos indica profesora Ángela la forma en que ingresa un profesor ocasional a un programa varía, puede ser por convocatoria, puede ser un banco de hojas de vida y llaman al que esté y lo entrevistan, o puede ser que el jefe tenga una necesidad muy puntual de un profesor ocasional, y el jefe tiene la potestad de decir venga usted, sería un poco como el caso....

\* [Entonces ese jefe tendría la potestad para contratar directamente y mandar a elaborar el contrato por ese semestre?](#)

\*\* El jefe dice quién y lógico, todo lo demás que tiene que ver con la contratación es la universidad ósea es centralizado

\* [Obviamente el departamento de Recursos Humanos, lo interesante es que él tiene la potestad para decir XXX es el profesor que vamos a usar para la Cátedra de Contabilidad II por ejemplo](#)

\*\*Incluso no solo desde la perspectiva de que va ser el profesor de la cátedra y esto, va más allá, puede decir, va ser el profesor ocasional a tiempo completo, el programa que va tener a cargo 1, 2, 3, 4 cátedras las que sea, él puede decidir quién entra y de la misma manera puede decidir quién sale, mi jefe me puede decir en este momento se aburrí con usted y se va.

\* [Usted qué derechos tendría en caso de que le rechacen el contrato?](#)

\*\* Ósea no hay un derecho, el único derecho que yo tengo es que si la plaza no se llena, a mí no me pueden despedir antes del 15 de noviembre que es la fecha en que culmina mi contrato, los ocasionales no tienen fechas estipuladas estandarizadas de finalización, por ejemplo, como



acabo de mencionar mi contrato se termina en noviembre 15, entonces estoy 3 días por fuera y vuelven y me contratan en noviembre 19 de noviembre por ejemplo.

\* Entiendo y siempre así por 16 años

\*\* Por 16 años por eso le decía profesora que hay profesores que llevan 35 años en la universidad así y no tiene problema con eso, porque las diferencias desde el punto de vista laboral, contractual y la de remuneración no alcanzan a ser tan relevantes es decir a nosotros en general el profesor ocasional en la Universidad de Antioquia, no llega, eso no pasa a ser una marca...Guao es ocasional que pesar ser ocasional" no pasa por ahí

\* No tiene ese estigma que tienen otras universidades en otros países

\*\* No, no lo tiene

\* Usted pudiera ser Director o pudiera ser Decano de su Facultad o le está impedido?

\*\* Si puedo, si podría

\* Ah no tiene que ser un profesor de planta para tener esos altos cargos?

\*\* Profesora esos cargos y todos los cargos administrativos de la universidad tiene una cosa que se llama Comisión Administrativa, entonces como la Comisión Administrativa cambia el contrato, cambia el contrato de ser docente a formar parte de una comisión administrativa, en esa comisión administrativa puede estar cualquiera incluso alguien de afuera, se puedo contratar a una persona de afuera para que sea el jefe o para que sea Decano de la Facultad.

\* El Rector podría ser un profesor como Ud.,?

\*\* Yo podría ser Rector claro, si hago campaña me lanzo y el Consejo Superior me deja.

\*\* Para ser rector hay que cumplir con los requisitos, hay unos que no tiene nada que ver con la calidad de ser profesor vinculado, sino con la exigencia que tiene el cargo, por ejemplo para uno ser Decano de la Facultad tuvo que haber tenido cualquier cargo administrativo dentro de la facultad, por ejemplo porque yo podría ser Decano? porque yo fui Director de Revista, los Directores de Revista tienen experiencia y le reconocen la experiencia administrativa, pero debes tener 2 años mínimo siendo Jefe de Programa o siendo Director de revista o siendo Coordinador de un grupo de investigación, entonces existen unos requisitos , pues unos requisitos que tienen que ver con habilidades y competencias para poder hacer el ejercicio de un cargo administrativo, pero no pasa por si eres profesor vinculado o profesor ocasional

\* En este caso ustedes están premiando la experiencia más que la formalidad, muy bien me parece excelente, como me dijo que se llamaba la revista donde fue Director

\*\*Revista de Contaduría y Universidad de Antioquia

Cuáles son las características que debe tener un docente ocasional?

\*\* En general no creo que haya unas características para unos docentes dependiendo del contrato, yo creo que las características de un docente tienen que ver con por supuesto tener una suerte de dominio de los contenidos o de los problemas que están gravitando en un área de conocimiento, tener la disposición para enseñar eso requiere una disposición, unas características, unas competencias valóricas, respeto, capacidad de asombro, curiosidad, pero también de buen trato, bueno hay una cantidad de valores que debe tener una persona que hace el ejercicio de la docencia, me parece que yo creería que hoy un profesor no puede ser una persona que no quiera investigar.

Yo respeto a muchos profesores de mi programa, de la universidad que ya tienen un recorrido, con mucho tiempo en la universidad, que sin embargo se niegan a la investigación, creo que eso pudo haber sido una característica hace 20 o 25 años. Ahora bien, un profesor que ingrese a la universidad tiene que ser alguien que quiera desarrollar, construir conocimiento y por supuesto tiene que ser una persona íntegra, tiene que poseer unos valores de honestidad, digamos que también sea una persona que entienda lo público porque es una universidad pública, la universidad es un sitio casi sagrado y las acciones que se van a desarrollar dentro y fuera, laborando o en representación de la universidad, exigen mayores virtudes desde el punto de vista de la persona.

A mí me parece accesorio si has publicado 3500 cosas, hay una como una suerte de no sé, como si el profesor bueno es solo el que publica con frecuencia, a ese que tiene artículos publicados en revistas del cuartil 1, a ese profesor lo llaman Q1, para mí el profesor bueno no tiene necesariamente que ser Q1, el profesor bueno es el que logre enseñar.

\*\* Yo conozco a muchos profesores que tienen artículos publicados en revista tipo A, que hablan 2 idiomas, pero que son.....No quiero ser grosero pero si son pésimos docentes, por eso creo que el perfil tiene que ver con lo que acabo de mencionar recientemente.

¿Cuántos alumnos tiene Ud. por aula normalmente?

\*\* Es variable yo puedo tener grupos, es decir, en la universidad hay una media y ese grupo debe tener máximo 45 estudiantes pero como hay varios grupos yo puedo juntar 2 grupos, en mi caso por ejemplo puedo tener 2 grupos de teoría contable entonces en el salón puedo tener 100, 110, 90, 80 estudiantes ya depende de la matrícula de cada semestre.

\* Ud., es libre para organizar su horario, si tienes 2 grupos en horarios diferentes los puedes incorporar en la misma aula?

\*\* Pero no es una opción solo mía, es que también a veces termina siendo una forma de organización por asunto de carácter administrativo cuando no hay disponibilidad de aula, ocasionando que a veces terminan juntándose los grupos.

\* Entiendo, ustedes no tienen penalización si por ejemplo tienes que dar clases lunes y martes y entonces juntas los del lunes y martes, no tendrías problemas por no haber dado la clase el martes

\*\* No porque yo no soy el que las junta se junta desde la misma matrícula, es decir, a mí me dicen usted tiene 2 grupos de teoría, pero esos 2 grupos, ósea se dice 2 grupos para efectos del

plan de trabajo, obviamente implica más trabajo 90 que 40 por eso tiene 2 grupos, pero esos grupos van a estar en este mismo horarios, lunes de 2 a 4, ósea

\*\* Nosotros tenemos que hacer un plan de trabajo y el plan de trabajo implica que debemos tener una franja de horas de clases directas entre 12 y 16 horas semanales, entonces esas 12 y 16 horas, se distribuyen en función de los grupos que tengas, bueno ya hay un proceso de distribución, pero todos los profesores tenemos digamos por obligación, estar más o menos en ese rango, y ya hay en adelante lo que empieza a pasar es que los profesores tienen descargas dependiendo de otras actividades por ejemplo la investigación .

\* [Cuáles serían tus actividades como profesor a tiempo completo de la Universidad de Antioquia?, cuántas horas semanales de docencia y cuantas dedicas a la investigación ?](#)

\*\* Si, toca hacer muchas cosas ahí, hay investigación, coordinación de comité, participación en otros comités, todo lo que se deriva de la misma docencia que es la atención a los estudiantes, preparación de clases todo eso está mapeado en el plan de trabajo, todo eso queda distribuido en el plan de trabajo. Entre 12 y 16 horas entre docencia e investigación

\*\* El plan al principio del semestre, ósea usted tiene que llenar 900 horas para el semestre, 900 horas las distribuye uno con su jefe al principio del semestre

\* [Profesor cuál es la previsión social que está establecida en su contrato de trabajo? Cuando firmó el contrato de trabajo lo leyó detenidamente ? le dieron su original? o eso permanece en el archivo y tiene acceso a él, o cómo es eso?](#)

\*\* El proceso de contratación es muy transparente, el contrato de trabajo a los profesor ocasionales, cada vez que hay una renovación la asistente administrativa nos llama y nos dice profesor usted se le va a vencer el contrato en 8 días, entonces necesitamos hable con su jefe para renovar el contrato, uno va y habla con el jefe, sacan el nuevo contrato a ese contrato hay que anexar el plan de trabajo y en el contrato se dice cuál es la duración, en el contrato se dice cuáles son las características, obviamente un contrato de trabajo como cualquier otro, allí se estipula cual es el digamos el salario de los profesores ocasionales, también es un salario que se establece bajo una tabla de puntos en función a la experiencia, sus publicaciones a todo lo que vaya haciendo, entonces ese salario aparece en el contrato y va y lo firma y queda como nuevo, tienes exactamente las mismas prestaciones sociales que cualquier funcionario de la universidad en desarrollo de su trabajo, entonces eso es un proceso muy transparente.

\* [Sabes cuales son sus derechos en cuanto a la previsión social, ¿me los puedes decir ?](#)

\*\* Cuando usted dice previsión se refiere a la que acá llamamos seguridad social

\* [Lo que es la seguridad social, exacto, Ud., pudiera jubilarse como profesor ocasional?](#)

\*\* La jubilación está regulada a nivel nacional, es en función a unas semanas cotizadas a pensión, siendo ocasional, vinculado o incluso profesor de cátedra, la jubilación tiene que ver más con el cumplimiento de los requisitos que exige el panorama de cotizaciones, todos tenemos las mismas posibilidades

\* [Y quién pagaría la jubilación, la Universidad de Antioquia o el Estado Colombiano?](#)

\*\* No, todos los profesores, yo creo que hoy por hoy los que están a cargo de la universidad son muy pocos, en Colombia todo el régimen pensional es administrado por el fondo de pensiones, es una cosa centralizada, ninguna empresa tiene la responsabilidad de pagar pensiones de jubilación

\* Y la universidad cuenta con sus jubilados o esos jubilados no son de la universidad o cómo es eso, porque tengo entendido que los jubilados que pertenecen a la institución pueden votar al momento de las elecciones, o no?

\*\* Yo creo que lo que pasa es que hay 2 cosas diferentes: cuando hubo cambio de régimen que tuvo que ver con jubilaciones y pensiones, entonces, se les preguntó a los profesores en su momento que si querían quedarse en el ámbito de la universidad, (de esos quedan 3 o 4) o si iban a pasar al fondo de pensiones, pero hace mucho tiempo. Ya no se puede hacer esa elección, ya todos vamos al fondo de pensión.

Ya de manera interna dentro de la universidad hay una asociación de profesores jubilados, tienen sus prácticas, apoyan grupos con ciertas dificultades, participan en actividades de la dinámica de la universidad, yo no sé si pueden votar para elecciones, porque las elecciones en la universidad no son democráticas, es decir, los rectores o los decanos no se escogen por voto popular, sino los escoge algo que se llama Consejo Superior, es un órgano administrativo está conformado por representantes, un representante del sector empresarial, un representante del estado, de la presidencia, el gobernador de Antioquia, este grupo de como 8 o 9 personas son los que eligen a los rectores, el rector tiene la potestad de elegir al decano.

\* ¿Qué otro beneficio tienes?

\*\* Todos los profesores universitarios tenemos una prima extra legal al final de cada año, y tenemos las condiciones de seguridad social normales, prima de servicio, vacaciones, se nos pagan la salud, se nos paga durante la pensión, todo lo de ley se cumple y adicionalmente tenemos una prima de extra legal, los profesores tenemos un régimen diferente de vacaciones, tenemos vacaciones a mitad de año colectivas y vacaciones al final de año, diferente a otro tipo de trabajador del sector, todos sabemos que somos contratados por la universidad y que tenemos esos derechos

\* Esas cosas se rigen por el estatuto de cátedra o se rige por la ley del trabajo

\*\* Hay una ley del trabajo general, que toca todo lo que tienen que ver con los servicios públicos, nosotros entramos en la categoría de servidores públicos

\* Ese instrumento legal es el que rige su previsión social?

\*\* Si toda la previsión, todas las características, es decir a un profesor no se le puede contratar sin que se tenga en cuenta esa norma ese marco legal que estipula las características de la seguridad social de los profesores.

\* Esa seguridad social es tanto para los profesores ocasionales que es Ud., como para los profesores de cátedra, es la misma?

\*\* Lo que pasa es que el régimen de cátedra si es diferente, el profesor de cátedra recibe una remuneración por obra de labor, entonces al final del contrato a él se le liquida sus prestaciones sociales, se le acabo las horas se le liquida, ya no hay pago de seguridad social, no hay pago de pensión, esos conceptos se devengan solo durante el lapso que dura el contrato.

\* Cuando Ud., que es ocasional, termina su contrato bien sea por jubilación o porque quiere irse al sector privado, le van a pagar sus prestaciones sociales?

\*\* Hay que hacer una diferenciación, cuando al profesor ocasional se le acaba el contrato a él en ese momento lo liquidan, si le pagan. Que lo liquidan es que le pagan su cesantía, las que tenía en ese momento y no se hayan consignado en el fondo de cesantía, le pagan las primas a las que tenga derecho, entonces esos recursos se liquidan en ese momento.

\* Entonces no tienes prestaciones sociales en estos 16 años, sino de los meses que vas laborando, en este caso 3 meses, cuando empezaron ustedes en enero

\*\* Pero la única diferencia con el vinculado es que a mí me consigna las cesantías, las consignas dependiendo la fecha, el vinculado

Para los docentes de cátedra y docentes ocasionales hay un sindicato de trabajadores?

\*\* Si hay un sindicato

\* Ud., conoce de sus servicios?, ¿le interesa? ¿Qué le parece?

\*\* El sindicato es realmente relativamente nuevo, no me he interesado en el sindicato, no me he interesado en el grupo que conformó el sindicato, no conozco casi nada de los servicios y las características de ese grupo de sindicados.

\* Porque cree Ud., que se formó ese sindicato, había necesidad de defender los derechos de los trabajadores ?

\*\* Yo creo que en general en cualquier organización se pueda constituir una agrupación de trabajadores que velen por sus derechos, de una y otra manera siempre los trabajadores queremos tener la posibilidad que los contratos se mantengan vigilados, que no se contraten profesores de cátedra u ocasionales por un simple gusto del jefe en un momento determinado, creo que eso hace parte de la vida en las organizaciones, no veo porque no sea menos importante en la universidad

\* Cree que las autoridades actuales dan la debida protección a los profesores ocasionales y de cátedra, hay una buena disposición de ayudarlos, valoran su trabajo, pues es esencial visto el % que utiliza la universidad, cuál es el comportamiento que tienen las autoridades rectorales con ustedes?

\*\* Yo creo que hay una valoración de los profesores sean de cátedra u ocasionales, lo que pasa profesora que siento que sistemáticamente desde el punto de vista del Estado hay una mirada más macro, hay una persistente debilidad y debilitamiento en la universidad pública, porque la universidad pública es muy costosa, porque la universidad pública termina siendo una forma de redistribución de la riqueza para que los pobres puedan acceder a la educación , hay una presión sistemática para aumentar la matrícula, lograr eso le corresponde a los rectores, entonces como

hay una presión sistemática por parte del Estado en ocasiones la misma universidad termina siendo arrinconada y probablemente eso impacte y afecte las características de la protección social de los docentes.

\* Esa actividad laboral como docente ocasional de la Universidad de Antioquia, le permite vivir bien económicamente, sostener a su familia, tener calidad de vida?

\*\* Si, en Contaduría Pública dicen mucho que usted porque se fue de profesor si allá no se consigue plata, pero no es conseguir plata, ese no es el objetivo, mi asunto no es enriquecerme yo quiero es trabajar y tener calidad de vida, y la tengo, porque tengo acceso a la alimentación, acceso a cierto ocio, puedo ayudar también a familiares que están en condiciones más desfavorecidas. Lo más importante es que estoy trabajando en lo que me gusta, cumple lo que yo necesito, no necesito ir a una empresa a ganarme más para sentirme que tengo más riqueza si en esa empresa no tengo un trabajo que me agrada.

\* Ud., puede pedir que lo cambien a comisión de estudio ?

\*\* El profesor ocasional no puede estar en comisión de estudio, porque está en un contrato diferente; el profesor vinculado puede tener su comisión de estudio, se puede dedicar solo a estudiar no tiene ninguna responsabilidad con su labor docente

\*\* Tendría sentido la posibilidad de hacer doctorado y pedir una comisión de estudio a tal efecto, si yo pensara en vincularme, entonces me parece que el sentido de vincularse en mi caso es poder tener ese derecho, esa oportunidad.

\* Si Ud., hace postgrado y decide hacer el doctorado en la Universidad de Antioquia tiene rebaja o está exonerado en la matrícula, por el hecho de ser profesor ocasional ?

\*\* Si claro, hay rebaja, incluso es muy probable que si el doctorado lo hago en la Universidad de Antioquia no me valga nada, obviamente hacer doctorado en otra universidad, hay si no hay nada que hacer, pagaría todo.

\*\* Si estoy exonerado, pero hasta que no haga una cosa que se llama derecho de matrícula no se inscribe, pero creo que hacer un doctorado no es que si te lo dan o no, sino si tienes tiempo para hacerlo.

\* Si, si hay que programarse, sacar el tiempo, pero es un derecho, como yo quiero resaltar los derechos que tienen los contratados, este es uno, porque el doctorado puede durar 4 años es intenso, generalmente tienes que dejar de trabajar y dedicarte al doctorado, entonces si es algo que pesa a la hora de tomar la determinación de realizarlo.

\*\* Para el profesor ocasional el doctorado es gratuito, pero tienes que seguir trabajando, es donde está la diferencia

\* El profesor de cátedra también tiene ese derecho?

\*\* El profesor de cátedra tiene unos beneficios no son los mismos que el de profesor ocasional, creo que debe pagar solo el 50% de la matrícula pero creo que se está estudiando para que la exoneración sea del 75%.

\* Una reflexión en relación a su recorrido en la universidad como trabajador docente contratado

\*\* Lo que voy a decir es estrictamente personal, tengo un agradecimiento muy grande por la universidad y por el equipo de afuera, por el ejercicio docente que tengo que hacer y eso para mí es esencial, he tenido la oportunidad de trabajar porque me gusta, he tenido la oportunidad de diferenciarlo del ejercicio profesional y me parece muy importante.

Las características contractuales sobre las cuales me encuentro relacionado laboralmente con la universidad han sido satisfactorias, en ese sentido no tengo sino un agradecimiento por todas las posibilidades que este mundo de la educación en la Escuela de Contaduría Pública, en la que estoy, me ha brindado.

Todas las demás consideraciones que tenga alrededor del sentido de lo público, como el Estado prácticamente pretende cercenar las posibilidades de que haya personas jurídicas como la universidad pública, pues ya son consideraciones de otro orden, yo siento que hay un deber y es asumir más posibilidades de protección hacia la universidad.

**Entrevista cualitativa en profundidad. Informante 4 Docente. Escuela de Administración y Contaduría Pública. FaCES- Universidad de Antioquia.  
(Ingresa 2004 - Profesor Ocasional (Contratado-Activo))**

I. Prof. muchas gracias por su atención y por dedicarle uno minutos a esta información que va a ser muy importante para mi tesis, habíamos pensado conjuntamente con mi tutor en hacer una comparación del marco jurídico del Docente Contratado entre Venezuela y Colombia, era muy enriquecedor tomar las experiencias, las vivencias de varios profesores contratados, que en la UC (Vzla) se llama bajo la figura profesor contratado o docente contratado, en el caso de Uds., profesores de cátedra o profesores ocasionales, para diferenciarlo con el prof. de planta que para nosotros sería profesor instructor y las demás denominaciones en el escalafón universitario.

Quiero mostrarle mi carnet de la UC que me acredita como docente, porque a pesar de que nos conocemos desde hace mucho tiempo, pues las formalidades existen sobre todo en el mundo del derecho y esta es una tesis doctoral que tiene que ver con el marco jurídico del mundo universitario en un tema específico, apasionante para los que hemos transitado por esta vía, como es el contrato de trabajo del docente universitario.

Prof. Ud., puede explicarnos como quiera, sus respuestas son libres. Entonces lo primero que me interesa es saber ¿cuándo se graduó Ud., y en qué carrera o profesión?

E. Muy bien Angela, le agradezco también muy especialmente por haberme invitado y conocer mi experiencia en la Universidad de Antioquia, Colombia, Medellín, donde egrese en el año 1984 como Contador Público y después de haber transcurrido unos años de experiencia en el sector privado, se me invitó a trabajar en el sector público en la Universidad de Antioquia en diferentes líneas, una de ellas es la docencia de cátedra, realmente estude en esa universidad, termine Contaduría Pública, luego hago una Especialidad en Revisoría Fiscal en la Universidad de Medellín otra universidad de la región, y posteriormente hice una Maestría en Gobierno, también en la Universidad de Medellín, la termine en el 2017. De hecho esa es mi trayectoria académica, también con otra serie de diplomados asociados a temas muy específicos con el control externo, no solamente como revisoría fiscal sino también en el control interno que adaptan todas las organizaciones para alcanzar sus objetivos.

I. Profesor ¿desde cuándo trabaja como docente en la Universidad de Antioquia cuántos años de experiencia tiene allí?

E: La verdad que desde el año 2001 a 2020 vengo realizando el desempeño de la hora cátedra en diferentes asignaturas pero siempre en la Facultad de Ciencias Económicas, específicamente en el programa de Contaduría Pública, donde he servido temáticas asociadas al área contable y en el área de control, adicionalmente también he dictado en la especialización en el tema de la revisoría fiscal e igual también en la Universidad de Medellín.

I. O sea que ¿también ha sido profesor de pre y de postgrado?

E. Perfecto, sí.

I. Prof. ¿Cuándo supo Ud., que le gustaba la docencia, que tenía esa inclinación?

E. Pues la verdad que fue una invitación de uno de mis maestros el Prof. John Cardozo Arteaga, se me invita a servir un curso, será que reconoció en mí alguna capacidad de comunicación y de hecho yo acogí el desafío y definitivamente me apasione por esa gran posibilidad de intercambiar con otras personas los pensamientos mismos de nuestra profesión.

I. ¿Esa vocación de ser docente le gusto más porque era justamente en una universidad pública, tan reconocida a nivel nacional? ¿Pesó el hecho de que fuera la Universidad de Antioquia?

E. A mí ya se me había invitado, por otros institutos y otras universidades, a dictar asignaturas relacionadas con mi temática, la idea fue que la U de A. era mi casa y de hecho mantenerme en ella era una gran oportunidad para continuar trabajando por mi profesión específicamente promoviendo su pensamiento y sus idearios como Contaduría Pública, cierto.

I. De esa experiencia docente ¿qué ha sido lo más gratificante profesor?

E. La verdad que como docente de cátedra uno de los asuntos que he reconocido es la gran posibilidad de **estar vivo**, asociado a las inquietudes, las referencias, los estudios que implican estar al tanto con los estudiantes trabajando con ellos las diferentes temáticas que se presentaban.

I. ¿Usted cree entonces que es necesario mantenerse completamente actualizado? estuve revisando y tengo entendido que Uds., tienen dos estatutos: el estatuto para profesores de



cátedra y el estatuto profesoral, en esos dos estatutos una de las maneras de conseguir a esos profesores que posiblemente son los que van a ingresar es con “un banco de datos” donde están los profesionales que puedan brindar una mayor experiencia y en base a esa experiencia es que son llamados a llenar las plazas. Ya usted me dijo que lo invitaron, pero al momento de ingresar a la U de A, más allá de esa invitación le pidieron una documentación, un currículum, un perfil, fue así? O simplemente el jefe del Dpto. dijo, el Lic. Jaime Obando porque es una persona que tiene mucha experiencia y nos interesa o ¿cómo fue su caso?

E. Fue un proceso, todo contrato en la U. de A. debe estar soportado de debida forma, sustentado no solo el conocimiento, sino la experiencia pero tengo que reconocer que había un espíritu de los directivos de la facultad y específicamente del programa de contaduría de promover en mi ese proceso del desarrollo académico, me dieron la oportunidad para mantenerme activo en el área académica, asunto que influyó mucho, claro pero se exigió unos conocimientos y una documentación clave para contratar, como universidad pública que es la U de A. debe cumplir con una serie de requisitos. Pero tengo que decir que aquí no hubo un concurso propiamente que me dijeran que se abría un concurso para docentes de cátedra y que yo tenía que concursar.

I. ¿Fue una invitación?

E: Correcto.

I. Tengo entendido que el Director, el Decano de Uds., tiene la potestad de escoger dentro de ese banco de datos, nombrar a los mejores profesionales que tengan esa experiencia, creo que en su caso fue así.

E. Correcto.

I. En el acto de la docencia, ¿cuáles cree Ud., que son las características que necesita un Prof. para ser un buen docente?

E. Definitivamente lo 1ero es tener una excelente fundamentación profesional teórica práctica que le permita ser dialéctico e intercambiar con los estudiantes en sus aspiraciones y además de ello haber ganado unos procesos pedagógicos y didácticos que permitan tener una buena comunicación con sus estudiantes, uno de los asuntos bien importante es que para ser docente de cátedra en la U de A tiene que adjuntar una experiencia o mejor dicho unas horas de estudio de pedagogía didáctica. Eso yo ya lo había cubierto, yo ya lo había estudiado.

I. ¿Cómo se llama ese curso profesor?

E. No lo recuerdo bien, algo así como estudio y pedagogía docente.

I. En el caso de Venezuela se llama “Curso de Formación Docente” dictado por la misma universidad a los profesores que están ingresando por concurso de credenciales que es más o menos su caso. La UC los forma para darles esas herramientas y que después puedan incluirlo en el baremo para ya posteriormente optar al concurso de oposición y luego quedar como profesor fijo de la institución.

E. Se observa similitud en el asunto.

I. Profesor ¿Ud., ha sentido alguna vez alguna diferencia, cuáles son sus competencias, qué es lo que tiene que hacer un Prof. de cátedra que es la categoría que tiene usted desde el 2001 hasta la fecha, o sea que tiene 19 años, ha interrumpido?

E. Ha sido continua siempre tuve un curso durante cada semestre, ha sido permanente. Ahora ya no, estoy dando cátedra en la especialización. Ha sido la parte central de mi experiencia he desarrollado otros actos profesionales.

I. Una pregunta muy importante y de aquí queremos **apreciar las diferencias** para hacer una correlación entre el Prof. de cátedra y el Prof. de planta. Según yo he visto en ambos estatutos hay diferencias sociales, jurídicas etc, pero más allá en la parte del ser docente usted dice que no ha sentido diferencia, los alumnos no sienten diferencia cuando el profesor que les imparte la materia es un profesor de cátedra o un profesor de planta?

E. Si hay bastantes diferencias Angela, la verdad que el docente de planta de la Universidad e inclusive el docente ocasional son docentes con los cuales se plantean un plan académico, un programa durante todo un semestre, se racionalizan los tiempos y se les asigna unas horas para estar en contacto permanente con los estudiantes.

En el docente de cátedra se les hace un reconocimiento de unas horas para eso y se les retribuyen pero es con unas condiciones más limitadas, el docente de cátedra no tiene permanencia en la Universidad, el viene una hora antes, dicta su clase y se va. Entre otras cosas porque uno como docente de cátedra muchas veces tiene que financiarse con otras cátedras, en mi caso además de la cátedra en la U de A, busqué en otras Universidades de la zona, soy de cátedra en la Universidad de Medellín.

De hecho eso es un asunto **clave**, el docente ocasional de tiempo completo goza de unos tiempos más definidos, más programas, más reconocidos y un plan de trabajo y unos entretiempos para poder desarrollar actividades complementarias a la cátedra como por ejemplo la extensión y la investigación.

I. Entonces quiere decir eso que ¿un profesor de cátedra tiene que estar buscándose varios trabajos para tener un equilibrio económico? ¿Tiene más o menos obligaciones y también menos derechos? ¿Un profesor de cátedra tiene estabilidad laboral?

E. No hay estabilidad laboral, el Prof. de cátedra tampoco tiene oportunidades de relación con la misma academia aunque se puedan brindar otras opciones. No tiene derecho a unas pasantías, no tiene derecho a desarrollar investigaciones o financiación de una investigación, hay por condiciones reales unas limitaciones que diferencian claramente el docente vinculado (de planta) al docente de cátedra.

I. Profesor cuando firmó el contrato de trabajo para ser docente de cátedra a Ud., le explicaron cuáles eran sus derechos y las obligaciones que tenía que asumir?

E. Si, así es, a uno le entregan un contrato es por cada semestre por las horas correspondientes que uno dictaría y se especifica cuáles son los reglamentos de estudiantes y los reglamentos del docente de cátedra.

I. Si una persona se dedica solamente a la docencia en una universidad prestigiosa como la U de A y es **docente de cátedra** con eso pudiera vivir tranquilo, pudiera tener una buena calidad de vida?

E. Yo diría que **ser docente de cátedra exclusivamente** no permitiría un desarrollo muy estable, miremos el caso, hoy por efectos de la pandemia hay muchas situaciones críticas que se están planteando para el docente de cátedra muchas veces hasta la posibilidad de cancelarse esos contratos y eso generaría mucha inestabilidad. Es una realidad, el docente de cátedra no goza de estabilidad y para poderse sostener económicamente tendría que esforzarse a no estar solamente por ejemplo en la U de A, uno tendría que buscar otras horas para copar unos tiempos suficientes para tener los ingresos necesarios para vivir más o menos.

I. O dedicarse al ejercicio particular.

E. Claro porque tendría esas opciones por lo regular.

Quería contarte que **emerge** el docente de cátedra como un profesional con experiencia, conocimiento. Que puede compartir con esos estudiantes esas experiencias y esos conocimientos lo que lo hace muy valioso para servir entre un **relacionamiento** entre lo teórico y lo práctico y al principio los docentes de cátedra eran unos profesores que resaltaban bastante en su profesión y que dictaban sus cursos en esa relación, pero ya hoy el docente de cátedra no es ese profesional, es más, muchas veces debido a ese reconocimiento muy limitado económicamente, muchos profesores han abandonado la docencia de cátedra porque el esfuerzo que se hace no es lo suficiente para poder mantener el servicio académico, es más por pasión y por querer la academia, esa parte económica no es lo suficiente a través de este punto de vista.

I. Aquí hay un denominador común en todos los profesores contratados o de cátedra y es ver esa pasión que tienen por su aula, por sus alumnos y al final inclusive tal vez se esfuerzan más que los profesores de planta porque tal vez de repente quieren ingresar totalmente al sistema de docencia.

E. Puede derivar muchas cosas, los docentes vinculados también tienen muchos estímulos y mucha voluntad de investigar y también quieren a la universidad; pero se pueden dar casos, pero no es la regla general, uno diría que los docentes de cátedra se esfuerzan más no necesariamente. Pero si hay casos donde uno observa que esa situación se presenta.

I. Prof. nos queda poco tiempo antes que se nos termine, quería señalar que el esfuerzo que hace el profesor contratado en este caso el profesor de cátedra sobre sus hombros es muy grande. Yo estuve hablando con otro profesor de la U de A el Dr Eufasio Guzmán ex Director de la Escuela de Filosofía y él me estuvo dando unos números que de verdad muestran que este fenómeno no es solamente en Venezuela, sino también en Colombia donde prácticamente el 60% del plantel docente de la U de A está en los hombros del docente de cátedra.

E. Si perfecto, esa es una constante.

I. Y otra constante es que no salen los concursos para que Uds., los profesores de cátedra puedan ingresar e integrarse totalmente a la U de A, en el concurso que nosotros llamamos de oposición y Uds., llaman de mérito. ¿Qué opina Ud., sobre esto?

E. Yo quería plantearte sobre esa temática lo siguiente: Yo pienso que en definitiva es por el modelo económico en que nosotros actualmente coexistimos, un modelo neoliberal, donde la educación no es considerada como un derecho o un servicio desde lo académico, más bien es un negocio, lo cual limita la concepción clara de la educación. Entonces ese modelo para manejar una racionalidad de negocio pues lo que busca es mantener un relacionamiento docente con condiciones de este tipo lo cual puede afectar la academia desde la calidad misma e incumplir indicadores de buena calidad que hoy por hoy se exigen a nivel nacional y que orientan ese sentido. Hay pues, unos asuntos muy importantes a considerar, que definitivamente la educación superior no está considerada como un derecho sino como un negocio y eso limita para que muchas universidades públicas puedan abrir concurso de méritos y cubrir absolutamente todas las estructuras curriculares, entonces eso hace que sea una realidad que el mismo modelo es el que se impone y no es solamente en Colombia, no sé en Venezuela, pero a nivel de Latinoamérica predomina.

I. Lastimosamente llegamos a una conclusión y es de que al final es una cuestión de recursos económicos, porque sale más económico conseguir profesores de cátedra (contratados) que tener profesores de planta y con la característica de que ese profesor de cátedra es un profesor excelente con mucha experiencia y muy bien seleccionado, entonces el acto académico como tal, el acto de la docencia va a estar perfecto porque en este caso, Ud., u otro profesor de cátedra que tiene 20 o 19 años de experiencia y tiene mucho currículo y les encanta dar clases, me imagino que son excelentes docentes en el acto docente, le sale a la universidad más económico tener 20 profesores de cátedra que tener 5 profesores de planta. Lamentablemente al final es solo una cuestión de números.

E. Yo sí he creído que ha predominado el docente de cátedra o contratado como denominan Uds., por un relacionamiento económico. Las universidades no cuentan con los suficientes recursos del Estado para abrir concursos de méritos y poder contratar esos docentes que ahora son docentes de cátedras, porque ellas van a depender de una financiación que el Estado les da. Por ejemplo La U de A está financiada por el Estado Nacional y por el Estado de Departamento los cuales pagan unas transferencias que financian a la U de A y está orientada exclusivamente y es para pagar docentes, pero esos dineros que transfieren no alcanzan a cubrir toda la estructura docente. Entonces el Estado ha asumido la educación y este Estado (gobierno) en específico la ha asumido como una situación de sobrellevar, como asumir la responsabilidad pero nunca con el compromiso real, como una educación superior que dé respuesta a unas necesidades sociales como las que tiene el país. Yo me imagino que en Venezuela también.

E. Si tienes la oportunidad y vale la pena comentarlo, hay un sindicato de profesores de cátedra quienes le sustentarán aspectos importantes.

I. Si profesor, lo tengo aquí agendado, su presidente es el Prof. Ramiro Giraldo vamos a ver si el Prof Eufrazio Guzmán me hace el contacto. Esa experiencia será muy interesante, ese profesor es también de cátedra, me imagino.

E. Si para poder ser el que oriente la asociación debe estar en esa condición. Me cuentas esa experiencia de todas maneras.

I. Esa experiencia debe ser muy enriquecedora. Una de las cosas que yo le quería agradecer, la información que como informante clave, como profesor de Colombia va a servir para este tesis, de igual manera si más adelante como investigador tienen algún interés en este tema por supuesto con mucho gusto estaría yo en mi mejor disposición para cooperar. Nosotros en FACES-UC tenemos varios Institutos de Investigación, está LAINET que hace alianza con el programa del Doctorado en Ciencias Sociales Estudios del Trabajo, donde yo soy doctorante, ese Instituto es presidido por el Dr. Rolando Smith investigador y ellos son muy abiertos a la colaboración. Ud., en este momento me está ayudando a mí, pero a futuro podemos crear una alianza, una colaboración, tener investigaciones compartidas. ¿Le parece profesor?

E. Si claro que sí Ángela, la verdad que es una gran oportunidad para compartir las diferentes vertientes que se dan en Sudamérica sobre la docencia universitaria.

I. Profesor por último ya para concluir, mencionó lo del sindicato, como Derecho Sindical nosotros lo tenemos consagrado en la CRBV. Pero nosotros no contamos con un sindicato en Venezuela exclusivamente de profesores contratados. Tenemos una Asociación de Profesores en la cual como profesores contratados podemos ser miembros. Tenemos a la APUC que ha tenido una lucha y ha colaborado con los docentes contratados bastante bien.

I. Profesor quiero darle dos minutos para que nos aporte lo que desee a esta temática importante y de un saludo, a sus pares venezolanos.

E. Muy bien, a mí me parece Ángela que es una oportunidad y de hecho yo creo que desde cualquier parte del mundo ese rol de ser docente es trascendental y un gran compromiso con la transformación social y el conocimiento. La relación entre docente y estudiante es fundamental bajo cualquier ruta y de hecho esto es un proceso transformador en cualquier parte del mundo. Entonces la invitación es a mantenernos unidos con respecto a unas perspectivas que como docentes tendríamos en nuestro papel de transformadores sociales.

I. Claro, ahora como docente yo quiero compartirle mi experiencia.

Estuve por más 18 años, casi 20 años como docente contratada. Yo estoy en el escalafón como Profesora Asociada y solo me falta llegar a Titular. Pero nunca olvidó esa experiencia y por eso el motivo de mi tesis, la parte medular de mi tesis es eso, el Docente Contratado, sus derechos, sus obligaciones la parte de la previsión social, que tiene un DC, si tiene jubilación, pero el salario es el peor, sus horarios los más incómodos. La clase que ya nadie quiere, esa es la que se le va a dar, en el caso venezolano, no estoy hablando de aquí, de Colombia.

Tengo el conocimiento por una entrevista que hice a un profesor de la U de A, hay un docente que no es de planta, y está feliz en esta situación, si sabe que hay unas diferencias contractuales pero le permite de alguna manera tener una vida muy buena, entonces está muy cómodo en ese status de profesor ocasional.

Entonces yo como docente contratada por tanto tiempo, mi lucha es tratar de mejorar, es hacer un llamado, para que se vean estas cosas, para que el DC sea visible. Porque ¿qué es lo que yo

veo? que es invisible, que en el ordenamiento jurídico lo que le corresponde son cosas que no son las mejores para él. Es una tesis que describe los aspectos sociales y jurídicos, lo que implica su situación laboral con la UC, emocional, anímica, pero también la idea es hacer un llamado para que las autoridades traten de luchar por ese docente porque es un docente valioso y era el docente como dijimos donde cae el mayor peso del estudiantado. El estudiante no sabe si le toca un DC o un DO, porque el docente que tiene es competente, cumplido, y él no sabe si este tiene contrato o qué tipo de contrato y a él lo que le interesa es que le den su clase y para mí ser docente significa que tiene que tomarse la docencia como un apostolado.

Profesor estoy muy agradecida por su tiempo y atención.

E. Ha sido con mucho gusto, la verdad que si necesita alguna información adicional, me coloco a su disposición para poder apoyarla en su proceso y la verdad espero ese trabajo como acto final.

Tiempo de la entrevista 40 minutos por Zoom. Grabada.

## ANEXO N° 2. AGRUPAMIENTO DE SUBCATEGORÍAS Y REDACCIÓN DE SIGNIFICADO

### “Compendio de Cuadros de Entrevistas y Categorización del Informante 1”.

#### 3er.Momento

#### Agrupamiento de subcategorías y redacción de significado Informante clave N° 1

Grupo de subcategoría	Categoría emergente	Significación
A001+A011+ A019+A026	El contrato	<p>[REDACTED]</p> <p>El artículo 64 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece la sustitución provisional y lícita de un trabajador fijo, por otro contratado, eso justifica que se haga un contrato a tiempo determinado por un semestre o por dos semestres, pues la ley permite hasta 2, para que la relación de trabajo ordinaria siga siendo determinada. La entrevistada le crítica a la Administración pública, en este caso a la universidad, la forma recurrente de efectuar esta contratación. Sin embargo, de acuerdo a su opinión el contrato no es el problema, pues este está bien elaborado. Desde la perspectiva jurídica, está segura que como la institución tiene la data de los docentes contratados, debería aperturar los concursos de oposición de oficio para que ingresen como docentes ordinarios, toda vez que es la única forma de ingreso a la administración pública tal como lo establece el artículo 141 de la Constitución; y como quiera que difícilmente lo podrían hacer de oficio y tal vez no haya la voluntad para hacerlo de oficio.</p>
A002+A003+ A004+A007+ A008+A017+ A018+A030	El acto docente	<p>La informante manifiesta que se incorporó en este sistema como Docente en el año 2006, cobrando bajo la modalidad de honorarios profesionales, que en el texto factible es el más bajo porque solo te pagan como profesional un monto por las clases que dictamos. En abril del 2007 ingresó por concurso de credenciales como DC que de alguna manera te consideran más y te dan un poco más beneficios. Para ella, ser docente, en el acto académico, la actividad es tan loable que no considera la existencia de diferencia entre ser contratado u ordinario. Sin embargo, manifiesta que le llama la atención que cuando eres docente contratado te dan más carga a veces, existiendo profesores que en un semestre pueden tener hasta 7 trabajos de grado para tutoriar en pregrado, y algunos DO le sacan el cuerpo a tutoriar trabajos de grado. Según su observación, ella considera que ser docente universitario es un mito urbano en Venezuela, ya que muchos creen que te da prestigio, te da estatus y la gente cree que ser docente universitario además del status te da una categoría que hacen que se vea que es una actividad chévere que atrae a la gente. Solo que cuando ven que los</p>

		<p>beneficios económicos son simbólicos, los salarios son bajos, entonces deja de ser tan atractivo para quien lo ejerce. Pero esto es por apasionamiento.</p> <p>porque además hay mucha gente que ha inclusive esta labor, puede darles su nombramiento, pero estoy segura que les resulta muy difícil organizarse para dar la pelea cuyo fin es ingresar a la nómina como ordinarios. Yo creo que dar clases es ayudar a otros a que se formen, es construir país, es poner un granito de arena, uno contribuye en poner este bloque sobre otro bloque, significa el producto que finalmente la universidad emite, los profesores somos parte de eso.</p> <p>por lo tanto, debemos luchar por mejoras socio laborales, procuremos que no haya esa categorización</p>
A005+A006+ A009+A016+ A029	Diferencias	<p>Para la entrevistada, la diferencia básica es el beneficio socioeconómico porque un DC gana su salario pero no puede acceder al seguro de la Universidad (funerario, de salud), no puede cotizar a la caja de ahorro, para ello tiene que tener más de 3 años prestando el servicio, por ejemplo, para hacerse miembro de la caja de ahorros de IPAPEDI, el docente contratado no tiene acceso al HCM, ni al seguro funerario, una cantidad de beneficios que como DO nos dan pero cuando eres DC, a manera de chiste decimos eres un "bate quebrado." Porque el profesor contratado da el mismo número de horas, hace servicio comunitario, tutoriar trabajos de grado, asiste u organiza eventos académicos, inclusive puede destacarse que a veces hace un mayor esfuerzo, para lograr -hacerse un nombre en la institución o fuera de ella. Para mi en lo personal la actividad docente no te hace diferente en si en DC o en DO, cuando haces esto es porque te gusta, lo haces con apasionamiento. ser docente ordinario no nos hace mejores y muchas veces los contratados no se mantienen en esa condición por su voluntad a veces el sistema no es justo o no les hace fácil el ingreso como ordinarios, en consecuencia ser docente contratado u ordinario no hace la diferencia,</p>
A010+A013+ A014+A015	Intervención estatal	<p>De acuerdo a la opinión del sujeto entrevistado, el problema de los docentes contratados tiene que ver con un tema presupuestario, hay una plantilla presupuestaria y lógicamente hay docentes que sufren contingencias (reposos, otros tienen permiso por estudios), y obviamente siguen siendo docentes activos de la institución, solo que está suspendida la relación de trabajo con ellos. Por ejemplo, 200 docentes ordinarios en la facultad, pero veinte tienen reposo limitaciones licencias permisos remunerados o no, pero esas 20 vacantes, exige que vengan 20 contratados y lógicamente vendrá alguien a suplir esa falta por la razón que sea, no es ilegal. Yo creo que tiene que ver por la falta de presupuesto porque la ley permite que se firme en dos oportunidades, y cuando ocurre la tercera oportunidad debería abrirse entonces el concurso. Eso tiene que ver con la no sinceración del presupuesto, porque si bien es cierto que el ONAPRE te pone la camisa de fuerza del presupuesto también es cierto que la Universidad sabe cuántos docentes contratados tiene laborando en su plantilla, en las diferentes facultades. con esta crisis presupuestaria y con esos salarios tan paupérrimos, esos salarios tan simbólicos quedan muy pocos profesores contratados. Ud., ha mencionado a una persona X, yo conozco de otra persona, pero son pocos los que quedan, es difícil que se organicen por las múltiples actividades que cada uno puede estar llevando a cabo, la que Ud., conoce, el que yo conozco, no son tantos, y están atomizados, es difícil que se organicen para ingresar, así que yo le hago un exhorto a los gremios, básicamente a los sindicatos a que sean ellos los que se enfilen en esa lucha a favor de los docentes contratados,</p>
A012	Justicia social	<p>La entrevistada destaca que un profesor con 27 años como docente contratado, es una situación que no se justifica, si el docente lo necesitan, entonces que abran el concurso. Es un problema de Justicia Social.</p>
A020+A021+ A022+A023+ A025	Beneficios socioeconómicos	<p>Indica la entrevistada que cuando estaba contratada bajo la figura de Honorarios Profesionales sólo era lo que le pagaban y ya, un porcentaje muy bajo del salario del docente universitario ordinario; luego cuando me hice docente contratado por el concurso de credenciales no mejoró mucho el salario ni los beneficios</p>



		<p>sociales, pero ya por lo menos me podía meter en Intranet ver mi recibo de pago, saber mi salario, ver mi recibo que me provocaba llorar cuando lo veía, pedir una constancia de trabajo. Socio económicamente no fue mayor la cosa, fui a la caja de ahorro y me dijeron que tenía que tener 3 años de docencia continua para acceder a la institución, no tenías derecho a recibir los obsequios navideños, ni recibir atención médica. Por supuesto, tenías restricciones para votar, pues si no eres ordinario no votas y los contratados viven esa realidad, dejan de participar en los actos de votación. En cuanto a las consideraciones sociales ya hemos dicho bastante que cuando el DC pierde mucho beneficio socioeconómico, tal como ascensos, ya que siempre van a seguir siendo contratados, sin ningún ascenso ni escalafón y obviamente sin ninguna dedicación sea a tiempo completo exclusivo, sólo usarían convencionales porque es un personal deseable, en consecuencia los DC pierden escalafón para el estrato. Asimismo como el pago por prima por antigüedad, bono por investigación, y alguna otra que según la UC no debe ser pagada. Por cuanto por lo menos es un contratado asumo que deberían pagar salarios básicos. Así mismo no pueden tener acceso al seguro de salud o seguro funerario para los que tengan esa contingencia, sea el profesor o sus familiares. Tampoco pueden obtener cupo universitario para sus hijos, esposo o para ellos mismos si desean hacer otra carrera; pierden la jubilación también, eso sería en cuanto a algunas otras cosas que pudieran darse y incluso pues el salario es un salario inferior al de un docente ordinario que devenga aproximadamente cuatro o cinco dólares mensuales si es un profesor inclusive titular a dedicación exclusiva, un profesor contratado sólo le pagaran el básico y eso debe estar a menos de un dólar.</p>
<p>A024+A027+ A028+A031</p>	<p>Organización del docente</p>	<p>El sujeto entrevistado piensa que como contratado, la institución no va a darle nada que no sea requerido y/o solicitado. Entonces las pocas cantidades de contratados que quedan deben organizarse para poder lograr ese ingreso porque es que ellos siguen en su apasionamiento de dar clase, seguramente lo harán muy bien, se mantienen fieles a la institución y deberían hacer aunque sea las solicitudes individuales para que los gremios los visibilicen y hacer los reclamos correspondientes para que ellos sean ingresados a la nómina ordinaria de la Universidad de Carabobo. Resulta forzoso, exhortar a los gremios y/o a los sindicatos para que procuren el reconocimiento de este tipo de trabajadores, y si los sindicatos y los gremios no hacen nada pues entonces los propios trabajadores deben activar los mecanismos jurídicos para la tutela de su derecho laboral, de tal manera que pueden solicitar ellos mismo a través de la escuela, a través de la facultad y o ante el propio consejo universitario, si es necesario, que estos eleven consulta a la consultoría jurídica pidiendo posiblemente otra vez se aperturen los concursos de oposición especiales, para que reconozca la antigüedad y obviamente pueden ayudar para que se hagan docentes ordinarios, Y si no consiguen nada, inclusive individualmente, podrían irse a la vía jurisdiccional para que les sea reconocido su derecho en función de que son docentes contratados de manera recurrente, los cuales no han podido acceder a ser docente ordinario, pero pienso que la institución en este caso la universidad podría hacer algo más por ellos, porque han habido apertura de concursos especiales para empleados, para obreros obviamente si todavía quedan por ahí sueltos algunos docentes contratados. Activemos los mecanismos jurídicos que sean necesario para que ganemos todos, indudablemente eso conduciría a que nuestra labor sea mejor reconocida, mejor pagada, mejor vista, la realidad social lo reclama y la historia no nos perdonará a la pasividad, somos bastión para fomentar el cambio, asumámoslo.</p>

### **ANEXO 3. CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO PARA LA AUDIO-GRABACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_, doy permiso para que esta entrevista sea audio-grabada por medio de Zoom. Comprendo que la grabación será transcrita y codificada para los propósitos específicos de esta investigación y será resguardada por un período de cinco años, a cuyo término la grabación y la transcripción serán destruidas. También entiendo que toda la información será manejada con criterios de confidencialidad. En la ciudad de Valencia, a los 08 días del mes de Julio del año 2022

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante (Letra de imprenta)

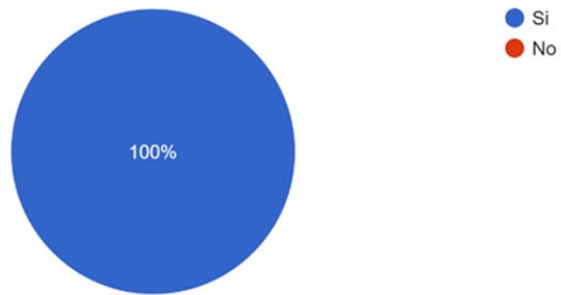
\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

\_\_\_\_\_  
Angela Cadavid de Zavarse. Investigadora

## ANEXO N° 4 TABULACIÓN RESULTADOS ENCUESTA EXPLORATORIA

1. ¿Al iniciar la relación contractual con la Universidad de Carabobo como Docente fue bajo la figura del contrato a tiempo determinado?

18 respuestas

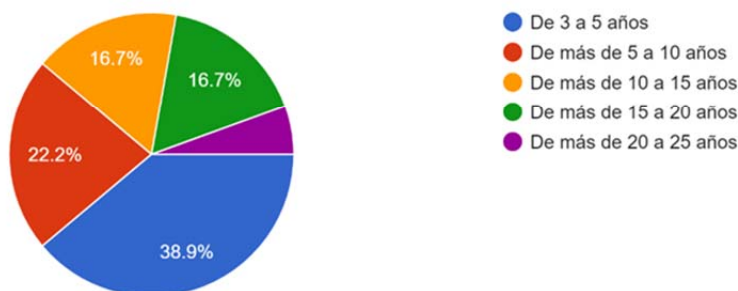


**COMPLEMENTARIA ONLINE**

3. Sírvase seleccionar la(s) opción(es) que considere adecuada, para calificar las políticas públicas relacionadas con los aspectos sociales y jurídicos ...do, que ejecuta la gerencia universitaria, a saber:  
18 respuestas



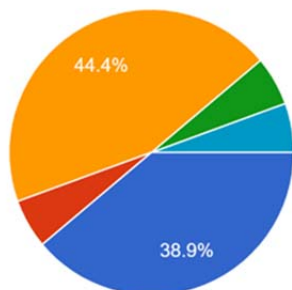
2. ¿Cuánto tiempo de vinculación tiene o tuvo como Docente Contratado en FACES UC?  
18 respuestas



4. Las decisiones que ejecuta la gerencia universitaria y que repercuten en las condiciones sociales, económicas y jurídicas de los Docentes Contratados, obedece a:  
18 respuestas

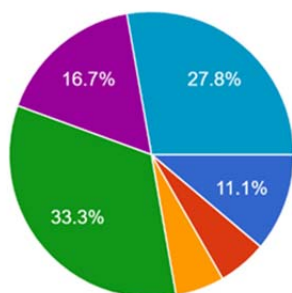


5. ¿Conoce los derechos que le corresponden al Docente Contratado, consagrados en la CRBV, Ley de Universidades, Estatuto del personal Docente y ..., Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social ?  
18 respuestas



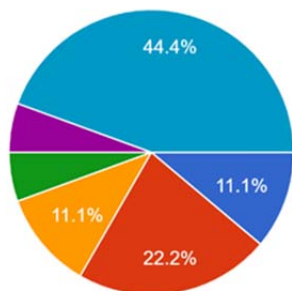
- Si los conozco todos.
- No los conozco.
- Conozco algunos de referencia, no los he leído con detenimiento.
- Solo conozco las cláusulas que lei en mi contrato.
- No me interesa la parte económica, ni mis derechos sobre previsión social, siento un compromiso moral con mi Al...
- Todas las anteriores.

6. Con base en los esfuerzos e intentos que usted, ha hecho para ingresar como Docente Ordinario, preparándose priorizando capacidades y... mayores dificultades para ser Docente Ordinario  
18 respuestas



- El perfil del baremos para el cargo es muy exigente, y se hace difícil llegar a...
- Ya se tiene un candidato(a) para ese cargo, el concurso de oposición es sol...
- No hay voluntad para sacar a concurso de oposición ese cargo.
- No sacan a concurso de oposición porque no hay presupuesto.
- No sacan a concurso de oposición, po...
- Todas las anteriores.

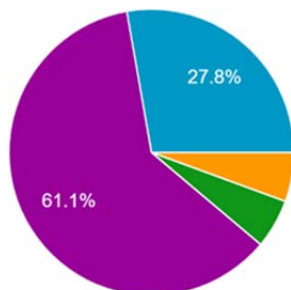
7. A la hora del concurso de oposición, a su criterio, ¿cuál de los siguientes aspectos influye más para ingresar como Docente Ordinario?  
18 respuestas



- Las competencias.
- El perfil del candidato.
- El jurado del concurso.
- Haber sido docente contratado.
- Los años de graduado del aspirante.
- Todas las anteriores.

8. ¿En el plano académico cuál es la mayor diferencia entre un Docente Contratado y un Docente Ordinario?

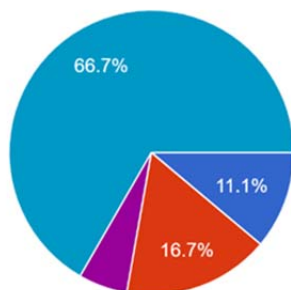
18 respuestas



- Las competencias.
- La experiencia profesional.
- La antigüedad y experiencia docente.
- El reconocimiento social.
- El escalafón universitario.
- Todas las anteriores.

9. En el ámbito de la previsión social del Docente Contratado en contraste con el Docente Ordinario ¿Qué aspecto considera más limitante?

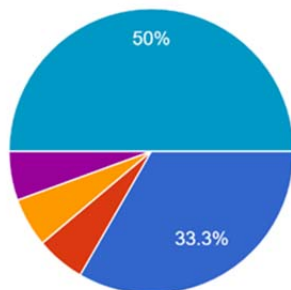
18 respuestas



- No tener protección social en el caso de una enfermedad común, ocupacional, maternidad o paternidad.
- La precariedad de la previsión social.
- No tener planes de salud.
- No tener protección social en caso de fallecimiento del profesor o alguno de sus familiares.
- No tener capacidad de ahorro.
- Todos los anteriores.

10. En el ámbito económico del Docente Contratado ¿Qué aspecto considera más perjudicial?

18 respuestas



- Bajos salarios.
- Dedicación a tiempo convencional o medio tiempo.
- Sin posibilidad de solicitar mejor dedicación.
- Sin ningún tipo de beneficio para costear estudios de actualización o postgrados.
- Sin posibilidad de ascensos.
- Todas las anteriores.

# ANEXO N° 5. OFICIO DE UBICACIÓN DE LA INVESTIGADOR

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**



**CONSEJO UNIVERSITARIO**  
VALENCIA - VENEZUELA



**Asunto:** UBICACIÓN  
**Data:** 205° y 156°  
**Fecha:** 29 MAYO 2015

N° CD-150-463-2015

Ciudadana  
**Prof. ANGELA MARÍA CADAVID DE ZAVARSE**  
C.I. Nro. V- 11.349.531  
a/c. Escuela de Relaciones Industriales  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Presente.-

Para su conocimiento y fines consiguientes cumpro con informarle que la Comisión Delegada del Consejo Universitario en su Sesión N° 463 de fecha 18/05/2015, en uso de la atribución que le confiere el Artículo 44 del Reglamento Interno respectivo, en atención a la recomendación del Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y visto el informe del Vicerrectorado Académico Nro. VRAC-UBC-18-15-CD del 28/04/2015, aprobó su **UBICACIÓN** en el Escalafón del Personal Docente Ordinario en la categoría de **INSTRUCTOR DE TIEMPO CUMPLIDO**, con siete (7) años, nueve (9) meses y seis (6) días de antigüedad acumulada, a partir del 12/03/2015.

Dispondrá de dos (2) lapsos de 210 días consecutivos, cada uno contados a partir de la fecha de notificación del presente oficio, para la presentación de su trabajo de ascenso a la categoría de **Profesor Asistente y Profesor Agregado**

Se le exigirá la aprobación del Programa de Formación Docente Integral para ascender a la categoría de **Profesor Asociado**.

Atentamente,

*Jessy Divo de Romero*  
Jessy Divo de Romero  
Rectora

Recibido al  
3/12/15 9:30 A.M.  
*Angela Cadavid*  
C.I. 11349531



c.c.: D.G. Asuntos Profesorales (anexo documentación)

Elaborado por: Brenda  
Revisado por: JDR / TB / MAC /  
A.S.B.

Dirección de la Secretaría del Consejo Universitario. Rectorado - Universidad de Carabobo  
Valencia 2005 - Edo. Carabobo - Venezuela. Telf.: (0241) 825.96.16

Scanned by TapScanner



# ANEXO N° 6. OFICIO DE MODIFICACIÓN CONTRATO DE TRABAJO DE LA INVESTIGADORA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO



CONSEJO UNIVERSITARIO  
VALENCIA - VENEZUELA



Asunto: \_\_\_\_\_  
Data: MODIFICACION CONTRATO  
Fecha: 191° y 142° 07 NOV 2001

Nº. \_\_\_\_\_  
CD- 6258

Ciudadana  
Prof. ANGELA MARIA CADAVID TORO  
C.I. N° V-11.349.531  
a/c. Fac. de Ciencias Económicas y Sociales

Presente.-

Para su conocimiento y fines consiguientes cumpla en informarle que la Comisión Delegada del Consejo Universitario en su sesión del día 12/11/2001, en uso de la atribución que le confiere el Artículo 44 del Reglamento Interno respectivo, en atención a la solicitud del Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, aprobó la modificación de su contrato en la carga horaria a Tiempo Convencional, por incremento de cuatro (04) horas de clases para un total de siete (07) horas de docencia semanales, en la asignatura Legislación Mercantil del Departamento de Materias Económicas y Sociales de la Escuela de Administración - Valencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, del 26/03/2001 al 08/08/2001.

Atentamente,

Jessy Divo de Romero  
Secretaria

c.c. Relaciones de Trabajo (anexo: doc.)

Elaborado por: Iteuri 22 de noviembre de 2001  
Revisado por: Iteuri 22 de noviembre de 2001  
12/11/2001 B.1.

1242-07

*La Universidad Efectiva.....*

Dirección de la Secretaría del Consejo Universitario. Rectorado - Universidad de Carabobo Av. Bolívar Norte. Antdo. Postal 129  
Valencia 2001 - Edo. Carabobo Venezuela. Telf.: (0241) 821.33.60 y

Scanned by TapScanner