



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



LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL
ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO

Tesis doctoral para optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo

VALENCIA, NOVIEMBRE 2022



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO



LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL
ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO

AUTOR: Heliane Uzcátegui A.

TUTOR: Dr. Héctor Lucena.

VALENCIA, NOVIEMBRE 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:

LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO

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

UZCATEGUI A., HELIANE J.
C.I. V- 7146612

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Héctor Lucena C.I. 2910831, decidimos que el mismo está **APROBADO CON MENCIÓN HONORÍFICA.**

Acta que se expide en valencia, en fecha: **29/03/2023**

[Signature]
Dr. (a) Napoleón Goizueta (Presidente)
C.I. 2.911.179

[Signature]
Dr.(a) Héctor Lucena
C.I. 2910831
Fecha

[Signature]
Dr. (a) Victor G. Jansen
C.I. 7477153
Fecha



[Signature]
Dr. (a) Keta Stephany
C.I. V-5.541.467
Fecha

[Signature]
Dr. (a) Juan Carlos Pernia
C.I. 11494896
Fecha

TG-CS:79-19

TG-CS: 79-19

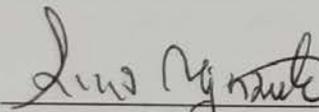
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE JURADO Y DE APROBACIÓN DEL TRABAJO

Quienes suscriben esta Acta, Jurados de la Tesis Doctoral titulada:
"LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL
ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO" Presentado por el (la) ciudadano
(a): **UZCATEGUI A., HELIANE J.** titular de la cédula de identidad N° **CV-7146612**,
Nos damos como constituidos durante el día de hoy: 14/04/2020 y
convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo el día:
29/03/2023.

RESOLUCIÓN

Aprobado: X Fecha: 29/03/2023 *Reprobado: _____ Fecha: _____

Observación: Aprobado con Mención Honorífica

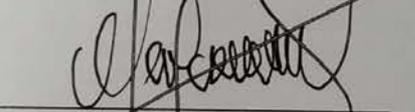


Presidente del Jurado

Nombre:

C.I.

1. 111.179.

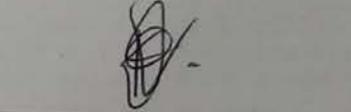


Miembro del Jurado

Nombre:

C.I.

7477153



Miembro del Jurado

Nombre:

Keta stephanf

C.I. V-5.541.467

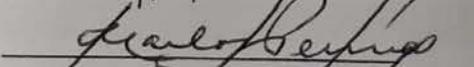


Miembro del Jurado

Nombre:

HECTOR LUENA

C.I. 2910831



Miembro del Jurado

Nombre:

Juan Carlos Benia

C.I. 11494894



Nota:

1. Esta Acta debe ser consignada en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias de la Salud (Sede Carabobo), inmediatamente después de la constitución del Jurado y/o de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, para agilizar los trámites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.
2. *En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado.

Nosotros **DR. NAPOLEÓN GOIZUETA**, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.V-1.111.179 (Presidente del jurado)**, **DR. HÉCTOR LUCENA**, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.V-2.910.831 (Tutor)** **DR. VICTOR GENARO JANSEN** venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.V-7.477.153**, **DRA. KETA STEPHANY** venezolana, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.V-5.541.467**, **DR. JUAN CARLOS PERNÍA** venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.V-11.494.896**, por medio de la presente expresamos nuestro propósito en conceder **MENCIÓN HONORIFICA** a la Tesis Doctoral titulada "**LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO**" cuya autora es la **MGS. HELIANE UZCÁTEGUI AMARÉ**, venezolana, mayor de edad, titular de la cédula de identidad **No.- V-7.146.612**.

Es importante destacar, que la justificación de la mención se centra en que el problema de investigación es un tema de gran importancia en el ámbito docente universitario poco reconocido y que tiene impacto social en un grupo que cumple funciones de relevancia en la sociedad. La forma como se aborda el problema y la construcción de las variables que componen el mismo plantea una visión innovadora y específica.

El principal aporte que justifica la mención se ubica en la forma de vincular las variables relacionadas con la contratación docente en las universidades públicas venezolanas y la visión que desde la flexibilización, experiencias en distintas universidades públicas, las políticas públicas en materia de educación superior universitaria y un interesante recorrido por la visión de los Tribunales de la República Bolivariana de Venezuela en lo referente a las formas de resolver la problemática relacionadas con la contratación docente universitaria en Venezuela.

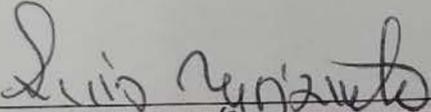
Así mismo, se hace un trabajo de investigación de fuentes primarias para demostrar los móviles interuniversitarios para lograr la disminución de la

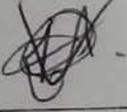


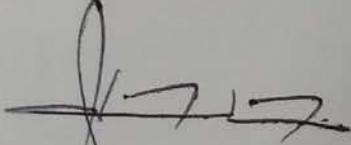
precarización en el tema de la contratación docente en la Universidad de Carabobo.

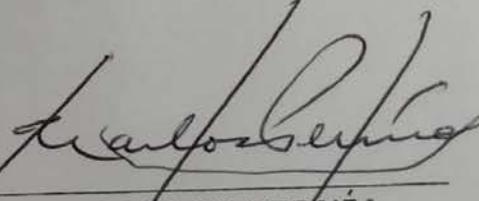
Resulta menester destacar que variables desarrolladas en la tesis doctoral, así como las conclusiones y recomendaciones reflejan de manera clara la pertinencia de la investigación y constituye una plataforma para investigaciones futuras en atención a lo relevante de la problemática planteada.

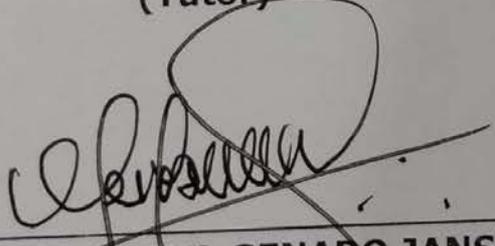
Por los argumentos antes expuestos, este jurado considera que la tesis doctoral es merecedora de la mención honorífica establecida en los instrumentos reglamentarios que rigen la materia.


DR. NAPOLEÓN GOIZUETA
C.I. No.- 1.111.179
(Presidente del jurado)


DRA. KETA STEPHANY
C.I. No.-5.541.467


DR. HÉCTOR LUCENA
C.I. No.- 2.910.831
(Tutor)


DR. JUAN CARLOS PERNÍA
C.I. No.-11.494.896


DR. VÍCTOR GENARO JANSEN
C.I. No.-7.477.153



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.Planteamiento del problema	15
1.2.Interrogantes de la investigación	21
1.3.Objetivos de la investigación	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4.Justificación e importancia de la investigación	22
CAPÍTULO II. BASES TEÓRICAS	28
2.1.Marco referencial del sistema universitario en Venezuela	28
2.2. Enfoque histórico del régimen laboral docente en Venezuela	32
2.3.Marco referencial de investigaciones previas	38
2.3.1. Antecedentes de investigaciones vinculadas al tema	38
2.4. Marco referencial de las contrataciones. Una mirada amplia al eje central propuesto	45
2.4.1. La contratación como fuente del problema objeto de estudio en el contexto legal	45
2.4.2. Elementos del contrato de trabajo para contextualizar problemática	49
2.5. Teorías que sustentan el marco teórico	50
2.5.1.Teoría de la flexibilización del trabajo	50
2.5.2.Teoría de la flexibilización laboral fundamentada en la globalización	54
2.5.3. Teoría del capital social	57
2.6. Base constitucional, legal y reglamentaria	60
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	64
3.1. Diseño y método de la investigación	64
3.1.1. Diseño de investigación	64

3.1.2. Tipo de investigación	66
3.2. Métodos de investigación	67
3.2.1. Método analítico	67
3.2.2. Método sintético	67
3.2.3. Método dogmático	68
3.2.4. Método exegético	68
3.2.5. Método hermenéutico	69
3.2.6. Método sistemático	69
3.3. Unidad de análisis	70
3.4. Técnicas e instrumento de recopilación de la información	70
CAPÍTULO IV. ANALISIS DE VARIABLES VINCULADAS A LA	74
CONTRATACION DOCENTE UNIVERSITARIA EN LAS	
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	
4.1. El proceso de flexibilización laboral y las contrataciones docentes	74
4.2. Experiencias en materia de contrataciones docentes en las universidades públicas autónomas en Venezuela.	79
Universidad Central de Venezuela (UCV)	79
Universidad del Zulia (LUZ)	83
Universidad de los Andes (ULA)	85
Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)	89
Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET)	90
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	92
4.3. Contratación docente en las universidades públicas nacionales y las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela	94
4.4. Móviles intrauniversitarios en la disminución de la precarización en las contrataciones docentes.	110
4.4.1. Modificación de artículos del estatuto del personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo referente al personal contratado	120
4.4.2. Estrategias implementadas por la Universidad de Carabobo	124
4.4.3. Comisión designada por el Consejo Universitario para evaluar la problemática de las contrataciones docentes y sus logros.	126
4.4.3.1. <i>Recuento diacrónico de actividades de la Comisión</i>	126
4.4.3.2. <i>Actuaciones y logros de la Comisión</i>	128
4.5. La contratación docente universitaria una visión desde la jurisprudencia	137
4.5.1. Contrataciones docentes desde la perspectiva de la estabilidad y las normas internas	138
4.5.1.1. <i>Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Noé Gerardo Duque Mora Vs. Universidad De Los Andes</i>	138
4.5.2. Contrataciones docentes desde la perspectiva del empleo público	143
4.5.2.1. <i>Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia Rosario Delgado Dupón Vs Universidad Del Zulia.</i>	143

4.5.3. Contrataciones docentes un giro al enfoque de la estabilidad	154
4.5.3.1. <i>Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia caso Veli Duque Montes vs decisión no.- 2009-02007, dictada por Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre del año 2009.</i>	154
4.5.4. Visión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en materia de Contratación Docente. Vinculado a recurso de revisión del caso de Veli Duque Montes	163
4.5.4.1. <i>Solicitud de revisión ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la sentencia 01101, dictada en fecha 10 de agosto de 2001 por la Sala Político Administrativa (Veli Duque vs Universidad Simón Bolívar)</i>	163
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	177
5.1. Conclusiones	177
5.2. Recomendaciones	180
BIBLIOGRAFÍA	183
ANEXOS	195

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Referencia comparativa de la contratación a tiempo determinado en la Ley Orgánica del Trabajo año 1997 y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras del año 2012	48
Cuadro 2. Baremo para la valoración de méritos por docencia, investigación y ejercicio profesional de la Universidad Central de Venezuela	82
Cuadro 3. Referencia comparativa de los Planes de la Patria 2001 2013.	100
Cuadro 4. Referencia comparativa entre los Planes de la Patria y las recomendaciones del Banco Mundial.	109
Cuadro 5. Referencia de las modificaciones del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo en materia de contratación docente e ingreso.	122
Cuadro 6. Aspectos importantes de las Reuniones de Trabajo.	128
Cuadro 7. Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 13 años de servicio.	129
Cuadro 8. Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 10 años de servicio.	130
Cuadro 9. Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 10 años de servicio Profesores contratados con más de 2 años de servicio.	130
Cuadro 10. Epítome referencial desde la perspectiva de la estabilidad y las normas internas en materia de contratación docente.	172
Cuadro 11. Epítome referencial desde la perspectiva del empleo público en materia de contratación docente.	173
Cuadro 12. Epítome Referencial contrataciones docentes un giro al enfoque de la estabilidad.	174
Cuadro 13. Visión y alcance de las sentencias analizadas.	175
Cuadro 14. Coexistencias y discordancias en las sentencias objeto de análisis.	176

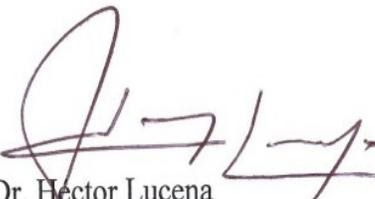
ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema referencial de la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo.	135

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Héctor Lucena, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad No.- 2.910.831; en mi carácter de **TUTOR DE LA TESIS DOCTORAL** titulada: **“LAS CONTRATACIONES COMO EXPRESIÓN DE LA FLEXIBILIDAD EN EL AMBITO DOCENTE UNIVERSITARIO PÚBLICO AUTÓNOMO”**, cuya autoría corresponde a la ciudadana **HELIANE UZCÁTEGUI AMARÉ**, venezolana, mayor de edad, titular de la cédula de identidad No.- 7.146.612, una vez revisado en contenido del mismo, considero que el precitado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe al efecto.

En Valencia a los 18 días del mes de julio de 2019.



Dr. Héctor Lucena



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



RESUMEN

Título: “Las contrataciones como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario público”.

Autor: Heliane Uzcátegui
Tutor: Prof. Héctor Lucena
Fecha: Julio 2019

El propósito de la presente investigación es analizar la problemática que se presenta por la contratación de profesores en las universidades públicas en Venezuela, la recurrencia de satisfacer las necesidades temporales y permanentes de personal docente mediante la celebración de contratos que exceden los términos previstos en los instrumentos reglamentarios, originando una distorsión que impacta en el plantel profesoral. Es por ello oportuno el estudio de las modalidades de contratación utilizadas, el análisis comparativo de las normativas que regulan la materia en las distintas universidades, presentar las iniciativas puestas en práctica por la Universidad de Carabobo para la disminución de la precarización en las contrataciones, así como las políticas públicas y los criterios jurisprudenciales que acompañan el tema. Para el logro del objetivo planteado se realizó una investigación con un diseño documental, no experimental, descriptivo y explicativo, de carácter longitudinal, los datos fueron recopilados a lo largo de un período de tiempo comprendido desde el año 2001 al año 2013, para conocer a través de la exploración de documentos primarios, información de primera mano. En tal sentido, además de la producción doctrinaria y el criterio jurisprudencial en el área se hizo un análisis de diversas resoluciones emanadas del Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, así como de documentos institucionales generados que permitieron la obtención de información precisa del fenómeno investigado. Los resultados reflejaron que la flexibilización en las contrataciones docentes configuran un fenómeno que cambia algunos rasgos tradicionales en la institución universitaria observándose vulneración de los derechos del contratado, así mismo se determinó que la amplificación del número de profesores en categoría de especial, genera una desvinculación con objetivos preestablecidos en las normas internas dictadas por los Consejos Universitarios de las casas de estudios públicas, originando temporalidad, falta de identidad, desaparición del sentido de pertenencia y ausencia de capacitación continua en los espacios académicos.

Palabras Clave: Contrataciones, flexibilización, docentes, universidades públicas.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCION ESTUDIOS TRABAJO



ABSTRACT

Title: “Hiring as an expression of flexibility in the public university teaching field”.

Author: Heliane Uzcátegui Amaré

Tutor: Héctor Lucena

Date: July, 2019

The purpose of this investigation is to analyze the problem that presents itself by the hiring of professors in the public universities, the recurrence on satisfying the temporary and permanent urges of the academic personal by the execution of a contract that exceeds the previous terms in the statutory instruments, causing a distortion that impacts the academic staff. Therefore it is convenient the study of the used figures, a comparative analysis, to present the initiatives that were implemented by the Universidad de Carabobo to diminish the precarious conditions in the recruitment, as the public politics and precedent criteria that come with the subject. To achieve the objective established a documentary design, non-experimental, descriptive, and explicative was carried on by the investigator, of longitudinal nature, the data was collected between the periods spans from the year 2001 to the year 2013, to find out through the exploration of prime documents, first hand information. In this sense, besides the doctrinaire production, and the precedent criteria in the area, an analysis was realized on diverse resolutions exuded by the University Council of the Universidad de Carabobo, as the institutional documents generated that allowed the obtaining of precise information on the researched subject. The results reflected that the adjusting in the academic recruitment configured a phenomenon that changes some traditional aspects in the university institution showing violation of the employees right, also it dertermine that the amplification if the number of professors on special category, generates a separation with pre-established objectives in the inner norms dictated by the University Council in the autonomous public academic institution, generating transitoriness, lack of belonging and the absence of capacitation continuous in the academic spaces.

Key Words: Recruitment, adjusting, teachers, public universities.

INTRODUCCIÓN

En las universidades públicas se presenta una situación estrictamente relacionada con las contrataciones de personal docente por períodos de tiempo que no se compaginan con las contrataciones temporales que estipulan sus instrumentos reglamentarios. Las causas pueden variar y se vinculan con la matrícula estudiantil, insuficiencia presupuestaria para realizar concursos de oposición de manera oportuna, falta de políticas de ingreso acordes con las circunstancias, entre otras.

Es por lo antes señalado que las instituciones universitarias recurren a solventar los requerimientos académicos tanto temporales como permanentes bajo la figura legalmente establecida de la contratación, presentándose situaciones que ameritan la renovación de estos contratos por lapsos que exceden los plazos estipulados en las normas que rigen el tema, acarreando singularidades en el plantel profesoral.

Los cambios en la conformación clásica del sistema laboral docente en los espacios universitarios y la valoración del mismo se manifiestan en aspectos que pretenden cuestionar radicalmente el esquema en torno al cual se desenvuelve el marco académico. En el lapso objeto de estudio que comprende desde el año 2001 al año 2013 se puede observar un número considerable de profesores que ejercen sus labores docentes en condiciones de precariedad, por no estar amparados por los beneficios contractuales propios de los docentes que han ingresado a las instituciones mediante la figura de los concursos públicos de oposición, es decir, los profesores ordinarios.

Las instituciones universitarias no se pueden aislar de los significativos cambios que se generan en las distintas formas de prestación de servicios remunerados, resultando menester que las normativas que regulan la materia se adapten a estos nuevos paradigmas con el propósito

fundamental de producir nuevas alternativas que permitan que un mayor número de sujetos se cobijen bajo su tutela, sin que esta protección resulte limitante y excesiva, lo cual se reflejaría de manera negativa para el trabajador.

La situación de la educación en Venezuela presenta abundantes diagnósticos de crisis en todos sus niveles y en especial la universitaria, que se evidencian tal y como lo señalan Fergusson y Lanz (2011) en:

La inviabilidad de un modelo epistemológico, pedagógico y organizacional que ya no se corresponde más con las expectativas de los nuevos actores que emergen en la escena, con las exigencias de pertinencia social y participación popular, con las nuevas condiciones de la sociedad del conocimiento y la información, con las nuevas exigencias de una mundialización que opera como proceso expansivo y arrollador con relación a las prácticas y discursos tradicionales (pág. 2).

El tema debe vincular la crisis universitaria relacionada con el déficit en presupuesto asignado por el Estado, baja calidad académica por falta de formación, improvisación en las políticas empleadas para el ingreso del personal docente, poco atractivo económico para dedicarse a la docencia, variación de matrículas estudiantiles, producción de profesionales en serie, infraestructuras deficientes entre otras, con la crisis que atraviesa el país.

En este sentido, el presente trabajo tiene por objeto analizar las formas de contratación en el ámbito de los docentes con énfasis en la Universidad de Carabobo y cómo pueden vincularse a la flexibilización como una expresión de esta. Es por esto que resulta interesante el estudio del tema ya que se trata de un fenómeno palpable en las instituciones de educación superior públicas del país, que produce vulneración de los derechos de los docentes contratados y que refleja de manera palmaria inaplicación de las leyes y normativas que regulan la materia contractual.

Es por ello beneficioso estudiar y revisar las figuras utilizadas en el campo docente universitario para reevaluar su implementación, los sujetos que intervienen en el problema, las iniciativas puestas en práctica por la Universidad de Carabobo para minimizar impactos que

podieran ser contraproducentes con la academia, las políticas públicas aplicadas, el fundamento constitucional, legal y reglamentario que impera y la visión de los tribunales de alzada de la República en materia de contratación docente.

En la Universidad de Carabobo un porcentaje elevado de docentes se encuentran bajo la figura de contratos por credenciales o por servicios docentes, utilizando estas figuras en plazos que exceden la normativa vigente y en circunstancias que vinculan estas contrataciones a la vulnerabilidad de los sujetos que en un momento determinado permanecen en esta situación con la expectativa de reconocimientos laborales futuros y su inserción a la universidad bajo la figura de docentes ordinarios.

En consecuencia, urge tomar los correctivos necesarios para evitar perjudicar desde el punto de vista jurídico laboral a quienes han dedicado su labor a las instituciones de educación superior en calidad de personal especial, apostando por una carrera académica con todas las consecuencias que de ella derivan, desde la formación continua hasta la permanencia institucional.

Por lo tanto, es interesante concatenar las figuras de contrataciones con el impacto que producen en el devenir universitario las bajas remuneraciones producto de políticas públicas incoherentes que buscan una inclusión que no se corresponde con los recursos destinados al sector educativo a nivel superior en Venezuela. En relación con la responsabilidad que deviene del orden constitucional en cuanto a la gratuidad de la educación superior y la oferta académica que las universidades públicas autónomas pueden materializar, es pertinente reseñar lo apuntado por Lucena (2015), relacionado con las políticas laborales promovidas por el Estado, quien señala que estas son necesarias “para el funcionamiento de las relaciones de trabajo en una sociedad determinada las cuales deben tener como propósito contribuir a que las actividades

productivas se desenvuelvan normalmente, brindando funcionamiento y bienestar general” (pág.1)

En el transitar por el tema de la contratación docente preciso es resaltar las decisiones emanadas de los tribunales de alzada de la República Bolivariana de Venezuela que no han mantenido matices uniformes, generando fuentes de análisis y de estudio enriquecedores para la investigación, proporcionando material para realizar comparaciones y observaciones tanto jurídicas como doctrinarias en cuanto al régimen especial que alberga a los contratados.

El trabajo de investigación se encuentra dividido en cinco capítulos **Capítulo I:** contiene todo lo relacionado con el planteamiento del problema, el objetivo general propuesto como marco de estudio, los objetivos específicos y las interrogantes que se plantean en la problemática de la contratación docente universitaria pública nacional; así mismo se desarrolla en esta parte de la tesis lo relacionado con la justificación y la importancia de la investigación.

El **Capítulo II:** desarrolla el marco teórico, evaluando el referencial del sistema universitario en Venezuela partiendo de un enfoque histórico y de la revisión de investigaciones previas. Se plasma una mirada desde la estructura de la legislación laboral en el marco de las contrataciones y se explican las teorías que sustentan el marco teórico, teoría de la flexibilización, del capital social y de la globalización; finalmente se destacan las bases constitucionales, legales y reglamentarias que sirven de apoyo jurídico a la investigación.

El **Capítulo III:** integrado por el marco metodológico el cual hace referencia a los aspectos metodológicos que se utilizaron en el desarrollo de la presente tesis doctoral, describiendo el tipo de investigación, técnicas e instrumentos manejados en la compilación y posterior análisis de la información requerida para la consecución de los objetivos planteados, lo que permitió conseguir los resultados propuestos. Se enmarcó dentro del contexto de un diseño

documental, no experimental, descriptivo y explicativo, de carácter longitudinal recogiendo la información mediante una revisión documental primaria en la cual se verificó directa y detalladamente la realidad planteada en el caso de las contrataciones docentes haciendo énfasis en la Universidad de Carabobo.

En el **Capítulo IV**: se analizan las variables vinculadas a la contratación docente en las universidades públicas nacionales, desarrollando el proceso de flexibilización laboral y las contrataciones docentes, las experiencias en materia de contrataciones docentes en las universidades públicas en Venezuela y las políticas públicas en materia de educación superior , los móviles intrauniversitarios en la disminución de la precarización de las contrataciones docentes, finalizando con una revisión de la visión de la jurisprudencia en materia de contrataciones docentes en el ámbito universitario.

En el **Capítulo V**: se plantea todo lo relacionado con las conclusiones y las recomendaciones producto de la investigación realizada, concluyendo con la indicación del material bibliográfico consultado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las universidades públicas nacionales se manifiesta una realidad compleja estrictamente vinculada con la contratación de larga data de profesores por diferentes causas o motivos, entre ellas la variación de matrícula estudiantil sin las previsiones correspondientes, insuficiencia presupuestaria para realizar concursos de oposición de manera oportuna, concursos declarados desiertos, los concursos convocados no se ajustan a las necesidades existentes, faltas de políticas de ingreso entre otras.

Por esas razones, se observa, la recurrencia en todas las universidades de satisfacer las necesidades temporales y permanentes de personal docente mediante la celebración de contratos que exceden los términos previstos en los distintos instrumentos reglamentarios que rigen la materia originando una distorsión en la conformación del personal docente de todas estas instituciones de educación superior, aminorando las oportunidades de ingresar a las filas universitarias como miembros ordinarios y consecencialmente desarrollar futuras carreras docentes.

Las universidades realizan sus funciones docentes y de investigación a través del conjunto de facultades que la componen, tienen normativas que definen de manera precisa la forma de contratación de los docentes como miembros especiales en cumplimiento de la Ley de Universidades y los diferentes instrumentos reglamentarios dictados en ejercicio de la autonomía universitaria, no obstante recurren a contrataciones docentes en plazos que exceden lo previsto en las normativas existentes, acarreado una anomalía estructural conforme a los requerimientos

docentes previstos en la Ley de Universidades.

La ocurrencia de esta situación puede atribuirse a diferentes actores, quienes participan de manera activa o pasiva en la materialización de la misma, tales como el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología que tiene competencia en el ámbito de las políticas públicas del ejecutivo nacional en materia universitaria. Dentro de las competencias del ministerio in comento está planificar, dirigir y coordinar actividades inherentes a la asesoría, ejecución, seguimiento, evaluación, control y difusión de las políticas académicas y estudiantiles con la finalidad de fortalecer la calidad, equidad y pertinencia social de la educación universitaria en concordancia con las políticas del Estado venezolano.

En este orden de ideas, el Consejo Universitario en atención a lo previsto en la Ley de Universidades (1970) es el encargado de autorizar los contratos de profesores, investigadores y conferenciantes previo informe del Consejo de la Facultad respectiva o del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico según el caso, tal y como lo establece el artículo 26 numeral 12 de la precitada ley. El Consejo de la Facultad propone al Consejo Universitario la contratación de profesores y las condiciones del respectivo contrato con base en las solicitudes de las escuelas e institutos correspondientes.

Ello así, resulta indiscutible que en la situación que se origina por las contrataciones docentes intervienen una escala de entidades que permiten en cierta medida que la anomalía se produzca, porque el Consejo de la Facultad propone la contratación, el Consejo Universitario la autoriza y el Consejo Nacional de Universidades y la Oficina de Planificación del Sector Universitario son responsables de velar por el cumplimiento en cada una de las universidades de las disposiciones de la Ley de Universidades y de las normas y resoluciones que en ejercicio de sus atribuciones legales le corresponda dictar y ejecutar.

La Ley de Universidades en el artículo 100 dispone: “La Universidad podrá contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos. Las condiciones que deben llenar los Profesores contratados, así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el Reglamento”. Esto da origen al hecho que las universidades, dentro de sus normas internas dictadas en función de la autonomía constitucional y legalmente establecida, produzcan sus modalidades de procesos de contrataciones docentes, siempre dentro de los parámetros legales.

Los reglamentos internos de las universidades tienen un papel preponderante, ya que estos dictan las pautas en materia de contrataciones docentes y estas normas van a definir el marco de actuación, beneficios, deberes y derechos de este personal el cual tiene características de temporalidad, ya que de requerirse personal de manera permanente se realizan los procesos de concurso de oposición para optar a cargos de docentes ordinarios, salvo las excepciones contempladas con relación al Programa de Captación y Formación de Recursos Humanos Noveles para la Docencia y la Investigación.

El Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009), establece en cuanto al personal especial que:

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 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.

Los Consejos de la Facultad una vez recibidas las solicitudes de las áreas académicas y justificadas las necesidades, podrán solicitar al Consejo Universitario la apertura de concurso de credenciales para la contratación del personal, en estos concursos solo se aplicará la prueba de valoración de credenciales.

Dentro del marco objeto de investigación se verifica la existencia de dos (02) tipos o

modalidades de profesores contratados: por concurso de credenciales y los contratados por servicios docentes. En el caso de los contratados por credenciales, estos, participan en un concurso donde se valoraron sus credenciales, tal y como lo prevé el artículo 68 ejusdem, razón por la cual comenzó una vinculación contractual como docentes universitarios.

Esta modalidad prevista en el instrumento reglamentario establece un lapso de un año (01) pudiéndose renovar el contrato por un (01) año más, si las condiciones persisten, previa evaluación e informe favorable de la unidad académica correspondiente. En el caso de ser necesaria una contratación por un tiempo mayor a los dos años, se convoca nuevamente a concurso de credenciales si es una necesidad temporal o se convoca a concurso de oposición si es de carácter permanente.

Ahora bien, la contratación por credenciales fundamentada en el Estatuto del Personal Docente de la Universidad de Carabobo (2009), se ha desvirtuado ya que las referidas contrataciones se prorrogan por períodos de tiempo que abarcan lapsos superiores a los diez años, situación está que denota la continuidad y permanencia de los docentes contratados como personal de la universidad, recibiendo un sueldo de manera periódica, así como otros beneficios laborales (bono vacacional, bonificación de fin de año y prestaciones sociales).

Otra forma de contratación que constituye objeto de la presente investigación, se refiere al servicio docente caracterizado por períodos de contratación continuos en atención a los lapsos académicos correspondientes de las distintas facultades. La administración universitaria implementó este tipo de contratos, para solventar todas las deficiencias de personal ordinario de las facultades (jubilados, reposos, años sabáticos entre otros)

Tal situación produjo contratos por servicio docente por períodos de 5, 10, 15, 20 años y más. El pago del salario hasta el año 2013, se efectuaba a través de la figura de honorarios profesionales,

sin fecha fija y sin recibos de pago pormenorizados, no gozaban de beneficios contractuales, se cancelaba la “hora tarima”. en el año 2013, se inició un proceso de revisión y ajuste.

La problemática relacionada con la contratación docente está vinculada al tema de la flexibilización de normas que permiten que una situación taxativamente determinada y con lapsos debidamente justificados se extienda en el tiempo en contravención de lo preceptuado en las normas internas y produzca una situación atípica que origina vulnerabilidad en los derechos laborales de los contratados docentes, quienes se mantienen en un limbo legal, no disfrutando de ningún beneficio correspondiente a la alta misión que tienen encomendada vinculada a la formación de masas estudiantiles que constituyen el futuro del país.

Ahora bien, entender y adaptar la flexibilización a las formas de contrataciones docentes en las universidades públicas nacionales plantea grandes retos, ya que esta pudiera aumentar formas o modalidades de vinculación laboral entre las instituciones universitarias y el personal docente, claro está, sin incurrir en la precarización de las mismas.

En esta situación se encuentran en muchas de las universidades públicas en Venezuela, son reiterados los casos que se relacionan con contrataciones de larga data, incumplimiento con las normas internas, acarreado quebrantamiento de derechos laborales. Por ello resulta pertinente realizar un análisis comparativo de estas casas de estudios superiores con el objeto de cotejar sus mecanismos de contratación docente y el manejo de las modalidades de ingreso del personal docente, beneficios contractuales, formas de resolución de los contratos, entre otras.

La problemática contractual puede estar conectada con las políticas laborales implementadas desde la universidad, sin embargo, las políticas públicas del Estado y su visión de la educación superior juegan un papel preponderante en el desarrollo de la academia y sus actores; siendo uno de ellos los docentes universitarios y dentro de esta categoría los contratados

docentes, quienes se ven impactados por las estrategias delineadas para llevar a cabo un compromiso constitucional del Estado relacionado con una educación superior gratuita, obligatoria, de calidad, con docentes profesionalmente formados y con estabilidad en el desempeño de sus labores.

El desapego de la materialización de las políticas públicas, rompe la conectividad entre el Estado y las instituciones de educación superior públicas venezolanas, no permitiendo la ejecución de los lineamientos definidos, causando graves problemas para el funcionamiento de las mismas generando un decaimiento institucional que irradia directamente en la planta docente contratada que ve alejarse sus posibilidades de ingreso como personal ordinario.

Es importante revisar y comparar las diferentes modalidades de contratación y lo establecido en las normativas internas dictadas en contexto con la autonomía constitucional y legalmente establecida, que debe delimitar y regularizar de modo preciso las contrataciones docentes, como fuente del personal especial establecido en la Ley de Universidades (1970), en circunstancias determinadas y con características de temporalidad que puedan coadyuvar con el desenvolvimiento de la academia en las casas de estudios superiores públicas nacionales.

Así mismo, es menester realizar una revisión minuciosa de los criterios de los tribunales de la República en torno al tema de la contratación docente y visualizar los parámetros legales que fundamentan sus decisiones y el tratamiento que dan a las demandas interpuestas por docentes contratados universitarios que consideran que sus derechos laborales han sido vulnerados por las actuaciones de las administraciones universitarias.

La situación de los docentes contratados y la forma como se han desenvuelto jurídicamente sus contratos de prestación de servicio genera inseguridad jurídica, desapego

institucional, falta de preparación académica, inestabilidad impactando directamente en la calidad de la formación impartida y en los estudiantes, apartándose de los principios constitucionales que establecen el objetivo cardinal de la universidad, por ello debe buscarse solución a corto plazo.

1.2.- INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En concordancia con lo expresado con anterioridad, se plantean las siguientes interrogantes de la investigación:

- 1.- ¿Qué incidencias tiene la flexibilización de la contratación docente en el sector universitario público autónomo hasta el año 2013?
- 2.- ¿Cómo se manifiestan las distintas modalidades de contratación docente en las universidades públicas?
- 3.- ¿Cómo es la vinculación que existe entre las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela y la contratación docente en las universidades públicas nacionales?
- 4.- ¿Cómo podemos explicar los móviles intrauniversitarios en la disminución de la precarización de las contrataciones docentes en la Universidad de Carabobo?
- 5.- ¿Cuál es el criterio de los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela en materia de contratación docente universitaria en el periodo comprendido entre el año 2001 al año 2013?

1.3.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1.- OBJETIVO GENERAL

Explicar las causas de la contratación docente de larga data en el sector universitario público autónomo y su incidencia en la flexibilización de la contratación en el periodo comprendido desde el año 2001 hasta el 2013.

1.3.2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.-Explicar las incidencias del proceso de flexibilización de las contrataciones docentes en el sector universitario público autónomo nacional.
- 2.- Identificar y comparar experiencias en materia de contrataciones docentes en las universidades públicas en Venezuela.
- 3.- Describir las iniciativas puestas en práctica por la Universidad de Carabobo para la disminución de la precarización en las contrataciones docentes.
- 4.- Analizar la vinculación que existe entre las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela y la contratación docente en las universidades públicas nacionales.
- 5.- Plasmar el criterio de los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela en materia de contratación docente universitaria.

1.4.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es importante porque analiza la situación de las contrataciones docentes en las universidades públicas nacionales y la incidencia de éstas como forma de flexibilización de las relaciones jurídico laborales con la finalidad de determinar su impacto y si efectivamente produce vulneración de los derechos de los contratados docentes por el hecho no proveer las mismas condiciones que devienen de la categoría de profesor ordinario.

En las universidades públicas se presenta una problemática referente a la contratación que se realiza de personal docente estas contrataciones muestran en muchos casos una disconformidad con la normativa que regula la materia generando una situación irregular del personal contratado, manteniendo en incertidumbre jurídica a una representación significativa del plantel docente por la no realización de concursos de oposición que son los mecanismos

establecidos para el ingreso del personal docente conforme a lo estatuido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley de Universidades.

Ahondar en la problemática que representan las contrataciones por períodos que exceden los términos dispuestos en las normativas internas y en las legislaciones que regulan la materia permitirá identificar los aspectos que pueden mejorarse y brindar los aportes necesarios que sirvan de guía para emprender los cambios que sean precisos en el tema. El resultado de esta investigación beneficiará al componente docente que se encuentra en la situación de contratado, permitiéndole optimizar su situación jurídico laboral o implementar políticas que permitan a los actores adecuarse a la realidad universitaria, contribuyendo para que la población estudiantil pueda tener docentes formados y comprometidos con la misión de la enseñanza a nivel superior.

Asimismo, el presente estudio permitirá identificar cómo se manifiestan las distintas modalidades de contratación docente en las universidades públicas venezolanas para observar desde el punto de vista comparativo las normativas aplicables y la forma como se lleva el tema en cada una de las instituciones estudiadas. Igualmente, es importante el análisis de la vinculación que existe entre las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela y la contratación docente para determinar si existe coherencia entre las pautas gubernamentales y la realidad institucional, con el propósito de proponer acciones concretas que permitan entender que la inclusión educativa a nivel superior es importante, pero no se puede sacrificar calidad por cantidad, los profesores universitarios deben tener estabilidad y formación continua, figuras que la contratación no acoge.

En la presente investigación se examinó información significativa que permite explicar de manera detallada y contando con documentos primarios los móviles intrauniversitarios en el

fomento o disminución de la precarización de las contrataciones docentes en la Universidad de Carabobo, exponiendo las iniciativas puestas en práctica para atender la problemática relacionada con las figuras contractuales que exceden los límites previstos en los acuerdos suscritos; tales actuaciones parten desde la modificación de artículos del Estatuto del Personal Docente y de Investigación hasta la aprobación de una normativa transitoria que beneficia a los docentes contratados de larga data, tomando en consideración su preparación académica y experiencia docente.

Es por ello, que podemos ubicar estrategias implementadas por parte de la Universidad de Carabobo, para encontrar una política de ajuste y adecuación de los docentes citando al efecto, la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo, dictada en el año 2013, que permitió una forma de ingreso de docentes contratados por periodos de tiempo continuo ajustada a la ley y replanteó conceptos con la intención de contextualizar los mismos para crear nuevos alcances y enmarcarlos en procesos laborales en franca evolución.

Estas situaciones se caracterizaban por escenarios complejos, tomando en consideración las escasas remuneraciones que se ofrecen en el sector educativo venezolano, el difícil acceso a la formación y actualización profesional, la merma constante en el poder adquisitivo y en la calidad de vida de acuerdo a la retribución económica recibida de quienes aspiran a dedicarse a la docencia universitaria.

Este proceso de transformación se cimenta en la necesidad de brindar estabilidad a los docentes contratados y buscar de manera progresiva su incorporación a la institución en cargos clasificados como “ordinarios”, que permiten una formación académica constante y ascender en

los escalafones correspondientes a las categorías de (instructor, asistente, agregado, asociado y titular) en la medida en que se vayan cumpliendo los requisitos tanto de antigüedad como producción intelectual acreditada requerida como credencial de mérito para los referidos ascensos.

En este orden de ideas, es menester resaltar dentro del marco de la investigación, cual es la visión de los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela en materia de contratación docente universitaria en el periodo comprendido desde el año 2001 al 2013, tomando en consideración que no se presenta uniformidad en los criterios emitidos por estas instancias judiciales en torno al tema de la contratación en el área docente, observando por un lado, el enfoque de empleo público con las consecuencias que de ello deriva, vinculadas a la exclusión del ámbito jurídico laboral con la consecuente inaplicación de normas y desconocimiento de estabilidad laboral por el hecho de considerar como única regulación aplicable los instrumentos reglamentarios de carácter interno dictados en función de la autonomía constitucional y legalmente establecida.

Así mismo, se puede examinar como la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia plantea sentencias con diferentes ópticas cobijando también la tesis de la estabilidad por transcurso del tiempo bajo la figura de contratado docente, reconociendo beneficios y la importancia del tiempo prestado en la condición de contratado. Esta diversidad resulta interesante y propicia para generar análisis y comparación de los fundamentos legales esgrimidos en cada sentencia objeto de estudio. Las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia y de las Cortes en lo Contencioso Administrativo en relación a las contrataciones docentes de períodos prolongados, han sido reiterativas en señalar que la única forma de ingreso a la carrera docente en las instituciones de educación superior, es mediante concurso

público tal y como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en materia de ingreso a la administración pública nacional.

El problema de la contratación docente es interesante desde varios puntos de vista y resulta enriquecedor analizar todas las aristas que vinculan la trascendencia de la misión docente de calidad, estable y con formación continua al impacto que esto refleja en la sociedad y particularmente en el sector estudiantil que se forma en las aulas públicas y que posteriormente se incorpora con sus conocimientos y destrezas al desarrollo nacional, retribuyendo lo que en los salones de clase obtuvo. De allí que los aportes que se obtengan en este sentido permitirán profundizar en cuanto al conocimiento que se tiene sobre el tema de las contrataciones docentes y su impacto, con el fin de retroalimentarla y continuar su adaptación a los requerimientos propios del entorno institucional universitario.

Por tanto, se resaltan opciones necesarias para garantizar el ejercicio de una docencia acorde con la situación de las universidades públicas autónomas, a través de las cuales, las instituciones pueden convertirse en verdaderos actores responsables de las políticas que en materia de contratación se emprendan, cumpliendo a cabalidad con lo previsto en las normas dictadas al efecto y fomentando el respecto a los derechos laborales que se derivan del contrato académico.

Finalmente, la presente investigación realiza aportes significativos vinculados con el redimensionamiento de la prestación de servicio bajo la figura de la contratación docente, con la revalorización de la producción intelectual que no siempre está vinculada a determinadas categorías de docentes. Es decir, la misma no solo debe provenir de los docentes ordinarios, puesto que la mencionada producción intelectual dependerá del sentido de pertenencia y de las retribuciones que efectivamente se puedan otorgar en función de la excelencia académica.

Adicional a la realización de concursos que están previstos en los instrumentos reglamentarios, se pudiera prever la figura de ascenso de los contratados y su ubicación en escalafón dependiendo siempre de su interés y preparación académica, garantizando en todo momento la apertura de los concursos de oposición en la medida de la disponibilidad presupuestaria.

CAPÍTULO II

BASES TEÓRICAS

2.1.- MARCO REFERENCIAL DEL SISTEMA UNIVERSITARIO EN VENEZUELA

El sistema universitario venezolano tiene su origen con la creación del “Magnífico, Real, y Seminario Colegio de Señora Santa Rosa de Santa María de Lima de Santiago de León de Caracas” en el año 1696, a partir del cual se va a fundar en el año 1721 la Real y Pontificia Universidad de Caracas. Este centro universitario va a ser de gran importancia en la formación de la élite intelectual que va a encabezar el proceso de emancipación venezolana, entre 1810 y 1819, que es donde se conforman las bases filosófico-políticas de la nueva república.

En ese contexto resulta menester destacar la sinopsis efectuada por Rojas (2005) quien hace una clasificación por períodos destacando que:

Entre 1726 y 1827, se desarrolla el periodo colonial, propiamente dicho, de nuestra universidad hasta la reforma estatutaria de 1827, decretada por el Libertador Simón Bolívar. Se trata de la primera reforma universitaria de corte republicano, la cual antecede la modernización de los estudios universitarios de finales del siglo XIX, bajo la influencia del positivismo. En este periodo se crea nuestra segunda universidad, la Universidad de Mérida, en 1808, cuyo antecedente lo encontramos en el Seminario Mayor de San Buenaventura de Mérida de los Caballeros, fundado en 1785 (págs. 77-78).

Refiere el precitado autor, sobre un tercer período que va de 1826 a 1936:

Donde la universidad sufre las consecuencias de la crisis política que sigue a la independencia, los efectos de la guerra federal de 1859-1863 y vive un segundo momento de modernización producto de la recepción del positivismo a partir de 1866 hasta finales del siglo XIX, cuando con el ascenso de Cipriano Castro en 1899 y la llegada de Juan Vicente Gómez al poder, entre 1908 y 1935, la institución universitaria se ve reducida a su mínimo funcionamiento académico (pág. 78).

En la investigación realizada por Rojas (2005) señala que en esta etapa se fundan los Colegios Federales de Primera Categoría de Maracaibo y Valencia, un segundo grupo de

Universidades, cuya vida institucional será muy corta, ya que son clausuradas en el año 1904.

En este período, la universidad venezolana está ausente de los acontecimientos de la Reforma de universitaria de Córdoba del año 1918, acontecimiento que según Tunnermann (2008) surgió a raíz de amplios movimientos sociales reivindicativos en Latinoamérica, y es un momento determinante para visualizar a la universidad como un patrimonio social insustituible y por eso pudo hacer el significativo aporte que le ocupó durante el pasado siglo.

En opinión del precitado autor:

El proceso de Reforma Universitaria que se inició con el Grito de Córdoba representa la contribución más original de América Latina al diseño de un esquema universitario propio. Fue un fenómeno complejo, producto de múltiples circunstancias socioeconómicas y políticas, que rebasó los aspectos puramente universitarios. Sin embargo, de él emergió la Universidad Nacional Latinoamericana con las características que aún hoy día definen su perfil particular (pág. 35).

Una década más tarde en febrero de 1928, un grupo de estudiantes universitarios protagonizaron un movimiento de carácter académico y estudiantil que derivó en un enfrentamiento con el régimen de Juan Vicente Gómez; posteriormente fue conocido como "Generación del 28", en él participaron estudiantes como Rómulo Betancourt, Jóvito Villalba, Andrés Eloy Blanco y Raúl Leoni. De este grupo de líderes se fueron organizando agrupaciones políticas, consideradas el primer movimiento de masa histórica en la política venezolana.

Continuando con el recuento cronológico realizado por Rojas (2005), ubicamos un cuarto periodo, comprendido entre 1936 y 1958:

Es etapa de transición en la que se echan las bases de la ampliación del sistema universitario nacional con la reapertura de la Universidad del Zulia en 1946 y de la Universidad de Carabobo en 1958. En este mismo periodo, se crean en Caracas las dos primeras universidades privadas del país, la Universidad Santa María, no confesional, y la Universidad Católica Andrés Bello, por la Compañía de Jesús, ambas en 1953 (pág. 78).

En atención a lo precedentemente expuesto, en el Cuaderno No.- 1 de la OPSU (2001) se indica que la transformación cualitativa ocurrida en la educación superior en Venezuela a partir de 1958 fomentó de manera considerable el desarrollo de la investigación científica, permitiendo un repunte de la misma y contextualizándola como una actividad primordial en las casas de estudio superiores. Sin embargo, la expansión de la matrícula de pregrado, que creó necesidades humanas y financieras de importancia aminora el fortalecimiento y permanencia de la misma.

Entre 1958 y 1970, se define el estatuto jurídico de un nuevo subsistema educativo que empieza a crecer y a diversificarse con el surgimiento, al lado de las Universidades Autónomas y de las Universidades Privadas, del modelo de Universidad Nacional Experimental, finalmente reglamentada en su conjunto por la Ley de Universidades de 1970.

Luis Jugo Burguera (2008) señala que:

La Ley de Universidades del año 1958, fue promulgada como Decreto Ley N° 458 el 5 de Diciembre de 1958. El proyecto de la ley fue elaborado en los meses sucesivos al derrocamiento de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez el 23 de enero de 1958. Ese año, bajo una Junta de Gobierno Provisional, transitaba de nuevo Venezuela el camino hacia la democracia interrumpida en 1948. Se derogó así la Ley de Universidades del 2 agosto de 1953, sancionada en el discurrir del segundo año de la dictadura del general Marcos Pérez Jiménez (pág. 1).

Esta ley otorgó a las universidades nacionales su autonomía, en forma amplia y sobre sólidas bases democráticas. Según Moreno (2008) la redacción de la Ley de Universidades fue obra del trabajo realizado por distinguidos profesores universitarios de la Universidad Central de Venezuela que conformaron la Comisión Universitaria, presidida por el Dr. Francisco De Venanzi.

Afirma el precitado autor que:

La Ley de Universidades no sólo fue el primer instrumento legal que le dio verdadero estatuto autonómico a las universidades venezolanas de ese entonces, sino que también fue el primer instrumento que organizó a esas instituciones en un sistema

que integró y definió claramente tanto los fines de las mismas, del Consejo Nacional de Universidades, los distintos órganos democráticos de cogobierno, de las autoridades en sus diversos niveles de dirección y organización académica, sobre la estructura y funcionamiento de las instancias académicas, sobre la composición, funciones, estabilidad y seguridad social del personal docente y de investigación, sobre los estudiantes y la previsión social, como la creación del Consejo de Fomento, el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, y las Direcciones y Comisiones de Cultura y Deporte (págs. 357-358).

El pensamiento global e integral de la universidad en todos sus componentes fue fruto de la amplia visión universitaria que tuvieron quienes trabajaron en esa comisión y redacción de la Ley de Universidades, así como de haber compartido los ideales y aspectos fundamentales de la concepción universitaria latinoamericana cuya génesis estuvo en el Movimiento de la Reforma de Universitaria de Córdoba en 1918.

Entre 1970 y 2005, podemos observar la expansión y crisis del sistema educativo superior y, especialmente universitario, el cual ha excedido los marcos de su legislación y ha alcanzado niveles de masificación que han hecho discutible la calidad y pertinencia de la academia.

En opinión de Lanz (2001):

La universidad tradicional sufre un acelerado proceso de deslegitimación social producto de la desconexión de sus prácticas y finalidades institucionales con la dinámica del conjunto de la sociedad emergente. Muy especialmente este hiato se vive de manera muy tensa en lo que corresponde al compromiso ético de la institución universitaria con los sectores más desposeídos (pág. 4).

Sostiene el precitado autor, que la cuestión de la pertinencia tantea preguntas a lo que se hace en el mundo académico, es decir, a la naturaleza de la investigación y la enseñanza que precisan esencialmente su razón de ser afirmando que:

Como ha sido reiterado, en la estructuración de los saberes, en sus modos de producción, circulación y consumo, se juega el sentido mismo de un nuevo espacio universitario que esté en condiciones de dialogar con los signos de una nueva época. No bastará con la radical transformación del compromiso social de esta institución y su vínculo pertinente con el entorno. Tampoco bastará por sí misma la remodelación del paisaje epistemológico que refunde la idea de producción intelectual y formación

de la gente. Será menester una conexión inteligente entre estos dos planos (pág. 4).

Un punto importante a destacar, lo constituye el Subcomponente 3, desarrollado en el Proyecto Alma Mater, Cuadernos OPSU (2001) que considera:

El establecimiento de la carrera académica con la finalidad de brindarle al docente universitario condiciones de trabajo y salariales adecuadas a su alta misión, acordes con su formación y que incorpore a la gestión de los recursos humanos, de manera estructural y permanente, incentivos al buen desempeño académico (docencia, investigación y extensión) además de garantizarle a las universidades docentes-investigadores dedicados, preparados, en constante perfeccionamiento y muy productivos (pág. 115).

2.2.- ENFOQUE HISTÓRICO DEL RÉGIMEN LABORAL DOCENTE EN VENEZUELA

Los docentes universitarios en Venezuela gozan de un régimen laboral especial, un sistema complejo, constitucional y legalmente protegido que comprende características de idoneidad y de ética. Ese régimen particular se determina por elementos que devienen de la naturaleza docencia- academia.

En este sentido Arciniegas (2013) sostiene que:

Por haber sido Venezuela un establecimiento colonial de secundaria importancia para la Corona española, motivado por su falta de explotaciones mineras y por la ausencia de grandes concentraciones humanas en su territorio, la educación va a tener un apareamiento débil y tardío. No va a ser sino hasta finales del s. XVII y comienzos del s. XVIII cuando surjan las instituciones educativas claves de la sociedad colonial. Junto a ellas, por relación de necesidad, aparecerá también el docente en situación profesional, lo que llevará a determinar, tarde o temprano, un régimen laboral acorde con sus funciones (pág. 1).

Las Constituciones del Obispo Escalona constituían un Estatuto Orgánico que abarcaba los asuntos del gobierno y el funcionamiento administrativo y académico; las normas para el estudiantado y el régimen laboral de los catedráticos. En este punto afirma Arciniegas (2013) “podemos sostener con seguridad que en esas constituciones puede perfectamente ubicarse el

origen del régimen laboral de la actividad docente en Venezuela. Cuyas disposiciones ya tenían un carácter especial” (pág. 2) muchas de ellas están en concordancia con los logros que se evidencian en el actual régimen laboral de la docencia, entre ellos el concepto de autonomía universitaria.

La elección del Rector era competencia exclusiva del Claustro Pleno de Doctores y el régimen de designación de cátedras era por detallado y preciso sistema de oposición, con la excepción de algunas cátedras como la de Filosofía y de Sagrada Escritura que eran impartidas por los frailes dominicos. A los docentes se les demandaba rigurosidad en el cumplimiento de los deberes propios de sus cargos, y se estipulaban sanciones en correspondencia con la gravedad de la falta incurrida. Al sector docente se atribuía un régimen de derechos, inmunidades y privilegios que hacían olvidar en parte lo menguado de las remuneraciones. La estabilidad estaba implícita porque las destituciones eran por falta previamente comprobada.

Esas Constituciones, y el régimen laboral de los docentes universitarios prolongaron su vigencia hasta el 24 de junio de 1827, cuando se promulgaron los nuevos Estatutos de la Universidad Central de Venezuela denominada en otrora Real y Pontificia Universidad de Caracas. La llegada de este régimen laboral, especial, era significativo, puesto que, no era el común de otros sectores laborales; estos estaban íntimamente relacionados con el establecimiento de la institución universitaria en la sociedad colonial.

Y es, por consecuencia, como afirma Arciniegas (2013):

Obra de un momento especial de resurgimiento cultural que corresponde al siglo de las luces, producto de una nueva mentalidad del Estado europeo, que contó igualmente con una gran resonancia espiritual entre el pequeño sector ilustrado de la sociedad colonial, el cual encontró entonces un nuevo cuadro de condiciones y demandas más favorables, debido a la mayor estructuración que presentaba la sociedad colonial creada para los inicios del s. XVIII (pág. 3).

Según las referencias de Arciniegas (2013):

Las Constituciones de junio de 1827, promulgadas por el Libertador, y en cuya elaboración tuvo participación decisiva el Doctor José María Vargas, a la sazón Rector de la Universidad caraqueña; así como la legislación republicana sobre educación, producida durante el siglo XIX, nada nuevo agregaron a aquel régimen laboral especial originado en la Universidad, y por mucho tiempo exclusivo de ella (pág. 3).

Continuando con el recuento histórico del régimen laboral docente en Venezuela, preciso es destacar el Código de Instrucción Pública del año 1843, el mismo tiene como característica dedicar gran parte de su contenido a instrucción universitaria y su sistema laboral especial de docencia. Se mantuvieron entonces como afirma Argciniegas (2013):

La provisión de las cátedras por concurso; la permanencia en ellas por el buen desempeño; las sanciones con multa, suspensión o destitución por los incumplimientos docentes, se estimula con la jubilación o la declaración de benemérito a quien publique obra de valor científico o humanístico (pág. 14).

Cabe destacar que reviste gran importancia para desarrollar lo correspondiente al régimen laboral de la docencia universitaria la función docente del Estado; en este aspecto resulta oportuno destacar los aportes del Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa quien en la Convención Nacional del Magisterio en el año 1943, propugnó la tesis del Estado Docente, el mismo plantea la naturaleza política de la educación, determina que el Estado debe ocuparse de la misma, ya que, como institución social, tiene la potestad de establecer normas y leyes capaces de regular la sociedad y de igual forma es responsable de satisfacer y velar por las necesidades del pueblo.

En este caso y de acuerdo con Rojas (2013):

Para el estudio de la periodización de tal proceso de formación institucional del estado docente, este debe partir referencialmente de la ley colombiana de Instrucción Pública de 1826, que en materia educativa sustentaba la legislación en materia educacional que estuvo en vigencia hasta 1843 cuando en Venezuela se crea su propia legislación para la educación (pág. 9).

En este entendido, se emprende la búsqueda incansable por incorporar la educación como una institución al servicio público nacional; establecida bajo los principios ideológicos

humanistas y democráticos, formando hombres íntegros y capaces de contribuir con el desarrollo del país.

Con el Gobierno de Antonio Guzmán Blanco se promueve la educación pública, gratuita y obligatoria en Venezuela, establecida en el decreto fechado 27 de junio de 1870 en este sentido la educación adquiere una precursora connotación nacional, popular y laica. El guzmanato, y en general el triunfo de las armas federales, no produjo beneficios al régimen laboral de los catedráticos universitarios. Según plantea Arciniegas (2013):

Todo lo contrario, el decreto guzmancista de 24 de septiembre de 1883, reorganizador de la educación o Instrucción Superior, que produjo algunos beneficios en ese terreno, profundizó una tendencia de intervención en los asuntos universitarios que había aparecido en los gobiernos anteriores y condujo hasta el límite, nunca ensayado anteriormente, de descartar los conceptos de autonomía en el gobierno y en el desempeño de la cátedra; nombrando el Ejecutivo Federal al Rector y Vicerrector, a los catedráticos a partir de ternas propuestos por el Rector, y llegando por resolución hasta disponer la remoción y sustitución de un preparador de cátedra (pág. 4).

Durante el largo período gomecista la autonomía universitaria se esfumó y el Ministro de Instrucción Pública asumió las funciones Rectorales. El sistema de cargos docentes por concurso se dejó de aplicar y proliferaron las recomendaciones para la asignación de los cargos docentes universitarios. La Universidad Central permaneció cerrada desde finales del año 1912 hasta el año 1922. El régimen laboral especial de actividad docente se desvaneció hasta el año 1958.

La Ley de Universidades del año 1970, ha favorecido la creación de un régimen laboral de docencia, no sólo especial sino beneficioso comparativamente con otros modelos laborales del país. Este régimen de trabajo, es desarrollado desde el marco constitucional, el marco legal y en los instrumentos reglamentarios dictados por los Consejos Universitarios en su función autonómica. El mismo comprende desde el inicio de la docencia e investigación hasta su terminación con la jubilación.

En él, se establece un sistema de concursos de oposición para los cargos docentes,

clasificando a los miembros del personal docente: como Ordinarios, personal de Investigación, Especiales (donde encuentra cobijo el personal contratado), destacando en este punto que el sistema de contratación debe ser desarrollado por las estructuras normativas internas universitarias, en apego y cumplimiento a las normas que rigen la materia. El personal ordinario es clasificado en la Ley de Universidades tanto la del año 1958 como la de 1970 en: Instructores, Asistentes, Agregados, Asociados y Titulares; niveles a los cuales se accede consecutivamente cumpliendo con la antigüedad exigida y mediante la presentación, a un jurado nombrado al efecto, de un trabajo original.

Este régimen laboral prevé mecanismos para la capacitación profesional mediante becas, planes conjuntos, años sabáticos y licencias remuneradas o no, previo cumplimiento de condiciones establecidas en los reglamentos internos. Cabe destacar que no se establece nada con relación al personal contratado, esto se hará en los instrumentos reglamentarios correspondientes.

La estabilidad del personal docente es absoluta y sólo restringida por el régimen disciplinario, el cual dispone la realización de un procedimiento administrativo con absoluta garantía al debido proceso y el derecho a la defensa.

Es necesario precisar que los contratados docentes son producto de la masificación y de las políticas implementadas por las instituciones universitarias para resolver quehaceres académicos: la contratación ha sido considerada como una vía excepcional, temporal y en caso de requerir docente con características de permanencia es necesario el concurso de oposición. El Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009) establece un procedimiento donde se encuentra involucrado el Consejo de la Facultad, quien en atención a las solicitudes de las áreas académicas y las necesidades justificadas, requiere al Consejo Universitario la apertura de los concursos de credenciales a efecto de la contratación del

personal requerido.

El referido instrumento reglamentario establecía:

Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares docentes y de investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.

2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.

3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por concurso de Credenciales (Resaltado propio).

En fecha 28 de noviembre de 2011, el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo G.O.E N° 546, sesión 1.643 modificó el artículo 4 quedando el mismo redactado en los términos siguientes:

Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares Docentes y de Investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el Personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.

2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.

3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por Concurso de Credenciales. Igualmente por vía de excepción y en casos de urgencia se podrá contratar profesores por necesidad de servicio.

Parágrafo Único: El profesor contratado por necesidad de servicio ingresará en un nivel equivalente al de Instructor, previo cumplimiento de las condiciones y procedimientos que para tales efectos se establezcan en la normativa de cada Facultad, por un período de un (1) año prorrogable por un período igual, al término del cual el cargo debe ser llamado a Concurso de Credenciales u Oposición (Resaltado propio).

El desempeño de cargo como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación será credencial de mérito en el Concurso de Oposición para el ingreso como miembro Ordinario, en la forma establecida en este Estatuto.

La evolución que ha tenido el tema del régimen laboral docente incluye la figura de los profesores contratados, ya que la docencia era vista como una labor permanente, de formación

continua y de vinculación directa con la institución que generaba un sentido de pertenencia arraigado; esta situación ha cambiado y los docentes contratados han proliferado con bajos salarios, pocas horas de docencia, sin derecho a formación continua por parte de la institución.

2.3.- MARCO REFERENCIAL DE INVESTIGACIONES PREVIAS

2.3.1.- ANTECEDENTES DE INVESTIGACIONES VINCULADAS AL TEMA

El estudio de la contratación docente en Venezuela conlleva a evaluar procesos históricos que nos permitan comprender su pasado, presente y futuro. Partiendo de esta premisa, el papel que ha representado y su impacto en la precarización de la relación laboral y en la flexibilización de la misma; en este sentido la demarcación teórico- conceptuales e históricos del objeto de la investigación permite la selección y el análisis de fuentes de información vinculadas al tema.

A tales efectos se cita el trabajo de María Cristina Parra Sandoval (2003), publicado en los Cuadernos del Cendes, titulado “La profesión académica en Venezuela: de los *catedráticos* a los profesores universitarios”. Este trabajo de investigación, resalta que hay procesos en las sociedades que marcan un punto de inflexión en su historia. Para ello, se remonta a un hecho histórico como la Constitución del Obispo Escalona quien conjuntamente con un grupo de juristas redacta la legislación de la Real y Pontificia Universidad de Caracas, conformando un estatuto orgánico, el cual comprendía asuntos de gobierno y funcionamiento administrativo y académico, así como normas para el estudiantado y el régimen laboral de los catedráticos; para algunos autores este régimen laboral constituye el origen de la actividad docente en Venezuela.

De los aspectos que sobresalen de esta investigación, se encuentra el naciente régimen laboral, resaltando lo referente a la provisión de las cátedras por un riguroso sistema de oposición, con la excepción de las cátedras de Filosofía y Sagrada Escritura, tuteladas por los

frailes dominicos; otro de los aspectos resaltantes, es que la estabilidad estaba contenida en este régimen laboral debido a que las destituciones eran por falta comprobada. La referida autora señala que para el año 1843, fue promulgado el Código de Instrucción Pública, dirigido a regular y centralizar la educación, proponiendo normas a la instrucción universitaria con alcance a su régimen laboral especial de docencia.

Apunta la investigación que, se mantenía la provisión de las cátedras por concurso; la permanencia estaba sujeta al buen desempeño, las sanciones con multa, suspensión o destitución por los incumplimientos docentes, la jubilación a los veinte años de servicio, y el incentivo de jubilación o declaración de benemérito a quien publique obra de valor científico o humanístico. La autonomía plena fue una conquista de la universidad venezolana, largamente pospuesta por los gobiernos hasta la caída de la dictadura, cuando se decreta por ley. Tal autonomía es considerada como garantía para el progreso de la universidad. Esta concepción de la autonomía es también fuente de polémica ideológica en el seno de una institución que, como ya se dijo, estaba profundamente politizada.

El trabajo en referencia hace mención de la consolidación del proyecto modernizador en la educación venezolana, delimitado temporalmente desde 1958 hasta aproximadamente finales de los ochenta, cuando puede identificarse la consolidación y vigencia de la universidad moderna en Venezuela. Otro de los elementos concomitantes en el proceso modernizador de la profesión académica tiene que ver con la forma de contratación, en tanto ello supone la superación de la discrecionalidad política o personal del funcionario, a la hora de contratar al personal: la provisión de cargos era por simple propuesta que hacía el Decano.

Se observa en esta investigación que la investigadora utilizó la metodología cualitativa, manejando como recurso la entrevista con la particularidad de que los sujetos debían ser

profesores universitarios. Los inicios de la carrera académica de los entrevistados son testimonio de la forma como se producía la selección del personal y, aunque en el caso de estos profesores su trayectoria universitaria desvirtúa cualquier posibilidad de sospecha sobre la transparencia de su nombramiento, ellos proponen e impulsan el establecimiento de los concursos como garantía de imparcialidad, en tanto permiten un examen a fondo de las cualidades académicas, personales y profesionales.

La puesta en práctica de este mecanismo tuvo, sin embargo, oposición de quienes consideraban que los concursos, se basan en la apreciación de la persona en un hecho más o menos circunstancial; al final, el concurso se convirtió en la forma de acceso para el personal académico en Venezuela, tal como lo indica la Ley de Universidades, pero dadas las condiciones en que se crearon muchas de las escuelas universitarias y las instituciones experimentales, por ejemplo, es de esperar que este mecanismo se convirtiera en una figura que, por su laxitud, dio cabida a contrataciones improvisadas, que no siempre satisfacían los criterios de calidad esperados, con el argumento de la escasez de recursos o, de la necesidad perentoria de personal, ante el crecimiento de la matrícula.

Otra referencia se encuentra, en el trabajo presentado por López y Pereira (2011) titulado “La Universidad, su evolución y sus actores”. Dicha investigación aborda factores que van desde la evolución de la universidad y la importancia que tienen los profesionales académicos al desempeñar las actividades de su profesión.

Se hace énfasis en la circunstancia de que la universidad se ha visto afectada por diversos factores entre los que destacan condiciones laborales que no favorecen la dedicación de los profesionales académicos a la investigación, debido a la centralización de la carga académica en la función docente, la falta de definición de la carrera del investigador, la limitada asignación

presupuestaria y la falta de mecanismos o incentivos académicos que perduren en el tiempo. Asimismo puntualiza que para hablar de profesionales académicos, es necesario recalcar el trabajo que ellos desempeñan y el cual es conocido como trabajo intelectual. Se define trabajo intelectual según Carrión (1995) citado por López y Pereira (2011) como “la expresión que designa el tipo específico de actividades y acciones que se llevan a cabo en el desarrollo institucionalizado del saber” (pág. 65).

Al efecto señalan las precitadas autoras que:

Dichos profesionales académicos disponen de un empleo por lo cual dependen de un salario y su aumento se produce en la mayoría de las veces por luchas gremiales (Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela: FAPUV) o por disposición del gobierno de acuerdo a las políticas que dictamine en materia salarial para los empleados del sector público. El ser asalariados dependientes del gobierno hace que muchas veces se disponga de académicos desmotivados en su quehacer diario, por la serie de restricciones que se le imponen (pág. 66).

En este orden de ideas, citamos el trabajo presentado por las profesoras Jazmín Duque y Luz Coromoto Varela (2013) para optar al título de Licenciada en Historia de la Universidad de Los Andes, titulado “La profesión académica en Venezuela. Una exploración desde la historia de vida del profesor Adelis León Guevara”. Las autoras busca ahondar en la profesión académica como el oficio de aquel grupo de profesionales que desempeñan las tareas esenciales de la Universidad: docencia e investigación.

Se trata de una labor que desde 1958 comienza a experimentar transformaciones significativas, pues decretada la gratuidad de la educación universitaria miles de jóvenes acuden a la Universidad para recibir instrucción superior y este incremento estudiantil demandó, progresivamente, un mayor número de profesionales que ingresarían a las filas del profesorado universitario; y quienes también se vieron atraídos por los incentivos económicos y académicos que empezaron a ofrecerse.

Todo ello propició la aparición de interrogantes respecto a la profesión académica en Venezuela y sus miembros, temática que explora la autora a través de la experiencia laboral del profesor Adelis León Guevara, primero, considerando las propuestas de la historia cultural y la historia oral sobre la comprensión del sujeto y su historia desde sí mismo. Y segundo, empleando la metodología de las historias de vida que aunque basada, principalmente, en la realización de entrevistas también contempla una triangulación de fuentes.

Esta investigación plasmó realidades enmarcadas en la experiencia de sujetos dedicados a la docencia, y acentuando que la profesión académica en Venezuela tiene su origen desde la misma fundación de las universidades, y comienza a experimentar transformaciones significativas desde finales de los años cincuenta y por las dos décadas siguientes. Se trata de un tiempo en el que el país se encontraba sumergido en una lucha constante por idear e implementar estrategias socio-económicas, educativas y culturales que le permitan iniciar su modernización.

Con ese objetivo el Estado venezolano emprendió una serie de reformas, entre las que destaca: la adopción de un gobierno democrático-liberal y la expansión del sistema educativo, que incluyó el decreto de gratuidad de la educación universitaria a partir de 1958, con lo cual miles de jóvenes acuden a la Universidad para recibir instrucción superior, lo que a su vez demandó, progresivamente, de un mayor número de profesionales que ingresarían a las filas del profesorado universitario.

Refiera la autora que entre los años 1957-1958, las universidades del país contaban sólo con 1.517 profesores y ya en el lapso de 1961-1962 se llegaría a 3.341 profesores. Este incremento profesoral no sólo respondió a la urgencia de personal docente vivido por las universidades del país; sino también a los incentivos económicos y académicos que ellas empezaron a ofrecer a quienes desempeñaran la labor docente.

Por ello, plantea que se comienzan a tejer dudas sobre los miembros de esta profesión pues, aunque las funciones e ingreso del profesor universitario estén precisadas en la Ley de Universidades de 1958, en la práctica, como señala Albornoz (2002) citado por Duque y Varela (2013), nos encontraremos con el ingreso de personas sin las capacidades propias de esta actividad, atraídas por la falta de posibilidades en otros sectores o por una profesión que se mostraba atractiva, debido a los pocos controles efectivos, además de la urgencia de personal docente propias del momento.

De modo que para ser profesor universitario, a finales de los años cincuenta, parece ser, según refiere Mayz citado por Duque y Varela (2013) de manera crítica, que sólo se requería “el ánimo de serlo y la correspondiente oportunidad”. Una situación diferente se observa en los primeros años del sesenta, pues la Universidad se percata de que el profesorado, columna central de la institución, debe estar mejor formado y los requisitos de ingreso deben funcionar para captar buenos profesionales, en consecuencia, la Universidad se enfocó en planificar mejor la formación e ingreso de los profesionales a la planta docente tal y como refirió Mayz citado por Duque y Varela; por lo general, se recurrió al contrato de profesionales que, en su mayoría, habían sido formados en la misma Universidad que ahora los demandaba y admitía como profesores.

Ahora bien, la rápida adición de profesionales a la plantilla profesoral universitaria desde 1958 y décadas siguientes resultó en dudas, discusiones y planteamientos en los cuales se criticó a la Universidad y especialmente al profesor universitario, las formas y requisitos de ingreso universitario y las inclinaciones vocacionales o las motivaciones económicas que le llevaron al ejercicio académico, entre otros aspectos. Estos dos tópicos fueron explorados por las Prof. Duque y Varela, desde y a través de la trayectoria profesoral de Adelis León Guevara, pues él

fue parte de esta profesión desde 1963 a 1987, por lo cual se constituye en testigo, protagonista y narrador de su historia y la de su profesión: la profesión académica en Venezuela.

Otro trabajo que sirve de referencia a la investigación lo constituye el realizado por Vicente Sisto Campos titulado “La Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la Universidad sin órganos. Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad”, publicado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, en el año 2005, en ella sostiene que:

La línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario (pág. 525).

En este sentido emprende la metamorfosis universitaria desde la transformación de la docencia y sus formas de vinculación a la universidad. Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser uno de los principales requeridos como responsables para los cambios de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Es así como en la línea de incorporar los métodos más eficientes de planeación de recursos humanos a la universidad (Slaughter y Leslie, 1997; Readings, 1997; Curry y Newson, 1998; Jary y Parker, 1998; Germano, 2001; Ibarra, 2002) citados por Campos (2005), hoy prolifera la contratación flexible en la educación superior, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente.

Podemos entender la contratación flexible como una forma de contratación que proporciona al empleador una serie de ventajas que van desde la reducción de costos laborales, horarios adaptables, sustitución de personal fijo. Esta implica cambios a lo preceptuado, modificación en los patrones, adaptación a nuevas formas, movimiento, desapego a las

restricciones y a la rigidez.

Este trabajo pretende penetrar en el estudio de la mutación que vive la universidad a partir de cómo se concreta la transformación de las formas de contratación de los docentes universitarios, actores fundamentales de estas instituciones, protagonistas de la acción universitaria, acción de docencia, de investigación, de servicios, de discusión y reflexión; en particular el objeto de este estudio se centra en los docentes universitarios en condiciones de precariedad laboral, pues son ellos los que, mediante vinculaciones flexibles y con poco amparo de legislación que regula la materia, llevan a cabo la vida de la universidad.

Esta investigación tiene carácter cualitativo y busca penetrar en el análisis de las políticas públicas de educación superior, utilizando las voces de los docentes que viven la flexibilización laboral, en la pretensión de dar cuenta de cómo el sujeto docente en condiciones de precariedad laboral es, por un lado, constituido como necesario y responsable en las políticas públicas de educación superior, a la vez que vivido heterogéneamente e incluso contradictoriamente tanto desde el placer como desde el dolor por parte de los sujetos que se encuentran en esa condición.

Cabe destacar que los antecedentes referidos están vinculados con el tema objeto de investigación y contemplan la contratación docente, evolución de los aspectos universitarios, fases cronológicas, entre otras, en el contexto relatado sirviendo de manera diáfana como un apoyo al estudio realizado.

2.4.- MARCO REFERENCIAL DE LAS CONTRATACIONES. UNA MIRADA AMPLIA AL EJE CENTRAL PROPUESTO

2.4.1.- La contratación como fuente del problema objeto de estudio en el contexto legal

Los contratos de trabajo a tiempo determinado constituyen un acuerdo laboral que se

realiza con tiempo concreto, delimitado. Es decir, en los contratos bajo esta modalidad se predetermina la fecha de inicio y final de la relación laboral entre patrono y empleado. Este contrato puede ser objeto de prórrogas hasta un máximo de dos (2) veces y puede convertirse en un contrato por tiempo indeterminado. Esta clase de contratos se rigen según lo que establecido los artículos 62 y 64 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (2012).

El artículo 62 de la referida ley establece que el contrato por tiempo determinado culminará al expirar el término convenido previsto en el mismo, pudiendo ser extendido según lo dispone la norma, en cuyo caso no pierde la condición específica, en el caso de dos prórrogas el contrato pasaría a ser indeterminado, salvo en los supuestos donde se demuestre la necesidad de extender el contrato por tiempo determinado, previa justificación y la exclusión de intención presunta de continuar la relación.

Según la legislación laboral venezolana vigente, el contrato de trabajo por tiempo determinado se considerará por tiempo indeterminado si existe la intención por parte del patrono de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma. Esto presupone la intervención de una autoridad competente como la Inspectoría del Trabajo o los tribunales que decidan al respecto.

Si un trabajador contratado por un tiempo determinado continua laborando para una empresa o patrono después de haberse vencido el contrato, sin que se haya verificado una prórroga, el contrato se considerará por tiempo indeterminado aun cuando no sea lo convenido entre las partes.

Una vez vencido el contrato por tiempo determinado, si el trabajador es nuevamente contratado por el mismo patrono dentro de los tres meses siguientes a la culminación del primer

contrato éste pasaría a ser considerado como un contrato a tiempo indeterminado. Excepto en aquellos casos donde ambas partes expresen su deseo de finiquitar la relación laboral.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio, b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora, c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley, d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador. Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley. Cabe destacar que en los contratos por tiempo determinado los trabajadores no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año. Es decir, este tipo de contrato especifica claramente el lapso del tiempo durante el cual los trabajadores prestarán sus servicios al patrono.

En la Ley Orgánica del Trabajo derogada (1997) se establecía:

Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación de trabajo.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

En atención a lo precedentemente señalado se presenta un cuadro comparativo que evidencia las diferencias que se pueden observar en las legislaciones laborales del año 1997 y del año 2012.

Cuadro 1.

Referencia comparativa de la contratación a tiempo determinado en la Ley Orgánica del Trabajo año 1997 y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras del año 2012

LOT (1997)	LOTTT (2012)
<p>Artículo 74. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.</p> <p>En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.</p> <p>Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.</p>	<p>Artículo 62. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.</p> <p>Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.</p> <p>El contrato de trabajo se considera por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma. En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.</p>
<p>Artículo 77. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio;</p> <p>b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y</p> <p>c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 64. El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.</p> <p>b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.</p> <p>c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.</p> <p>d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue</p>

contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro u otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad propia prevista en esta Ley.

Elaboración propia adaptada de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras del año 2012.

2.4.2.- Elementos del contrato de trabajo para contextualizar problemática

El contrato de trabajo como todos los contratos de derecho común, requiere para su existencia de los denominados por la doctrina como elementos de los contratos los cuales son: el consentimiento, el objeto y la causa. Estos son los componentes 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 solo, el objeto y la causa del contrato de trabajo. La prestación de servicios subordinada es el objeto de la obligación del trabajador, constituyéndose a la vez en la causa del pago del salario. Este es el objeto de la obligación del patrono y la causa del trabajador.

La subordinación o dependencia se presenta como una de las características propias de la figura de prestación de servicio personal, o sea, del objeto de la obligación del empleado u obrero. Así mismo, en los elementos del contrato de trabajo encontramos elementos esenciales: como la capacidad jurídica y consentimiento de las partes intervinientes. Podemos entender el objeto del contrato de trabajo en la razón de ser del mismo y la causa se puede determinar como lo que motiva la realización del contrato entre las partes.

El contrato de trabajo puede ser calificado como: consensual ya que se perfecciona

mediante el concurso de la voluntad de ambas partes, bilateral o sinalagmático porque produce obligaciones a cargo de cada uno de los contratantes, que deben ser cumplidas de buena fe y con la diligencia de un buen padre de familia, oneroso porque cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente.

También se califica como conmutativo por cuanto cada parte conoce y puede evaluar en el momento de celebrarse el contrato, la ventaja que obtendrá de este. Es *intuitu personae* es decir, construido a partir de una persona en particular, todas estas características están presentes en los contratos de naturaleza laboral.

2.5.- TEORÍAS QUE SUSTENTAN LAS BASES TEÓRICAS

2.5.1.- Teoría de la flexibilización del trabajo

La flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según los requerimientos de calidad de este. Algunos autores como Boyer (1986) y Castel (1997) la han denominado flexibilidad externa.

En el lenguaje de las modalidades de contratación laboral el punto máximo de flexibilidad se da vía del contrato por producto o tarea ejecutada. Esta modalidad clásica de flexibilidad se distingue de una manera especial por encontrarse vinculada a la fuerza de trabajo no calificada y se encuentra presente a lo largo de todas las etapas del capitalismo desde sus orígenes históricos en las diferentes sociedades bajo el nombre de trabajo a destajo, o remunerado por pieza, o por ejecución de una tarea. Curiosamente, esta figura social se esconde detrás de los diversos discursos apologéticos de la flexibilización, aunque pocos estén dispuestos

a hacerlo explícito.

Urrea (1999) señala que:

Es un hecho que estos discursos han cobrado importancia a partir del derrumbe del paradigma de la sociedad de “pleno empleo” y “empleos de por vida” desde la década del 80, tanto en los países capitalistas más desarrollados europeos con una larga tradición de regulación en las relaciones laborales mediante fuertes estados de bienestar (casos típicos, Francia y Alemania), como en otras sociedades en América Latina y en Asia, en las que los sistemas de regulación del trabajo y modalidades históricas del bienestar social tuvieron un desarrollo muy desigual y en muchas ocasiones limitado. El aumento y consolidación del desempleo en las diversas sociedades corre pareja al colapso de los sistemas de seguridad social (pág. 52).

En opinión del autor, la crisis del modelo de bienestar ha aumentado ya que “durante la década del 90 ha sido cada vez más frecuente en varios países europeos y en Estados Unidos el licenciamiento de trabajadores en diferentes niveles de calificación en las grandes empresas”. (pág. 53)

El tema de la flexibilidad laboral no es reciente a partir de los años 80 se incorpora esta noción al estudio de la reestructuración productiva en la corriente de la economía neoclásica, donde el concepto fundamental está centrado en los modelos de producción, nuevo paradigma productivo o modo de regulación y un nuevo modo de acumulación. Las principales teorías hacen referencia al futuro de los modelos de producción entre ellas: las postfordistas en sus tres modalidades (neoshumpeterianismo, regulacionismo y especialización flexible) los neoshumpeterianos (como Freeman (1982), Pérez (1998) y Dosi (1998)) se privilegian de la innovación tecnológica, así como las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación. El regulacionismo da importancia a las transformaciones en los procesos productivos y formas de organización del trabajo y la especialización flexible parte de la variabilidad del mercado con un interesante aporte de la existencia de un nuevo paradigma

tecnológico con una economía de variedad y el distrito industrial.

Este fenómeno se ha acelerado ante la intensificación de las fusiones de grandes conglomerados industriales y de servicios (financieros, de distribución y comercialización, transporte, etc.). Además, ha tomado carrera entre las políticas de gestión de la mano de obra a lo largo de los años 80 y 90, la combinación del denominado *outsourcing* término empleado para hacer referencia a la subcontratación, con la consecuente reducción de personal en diferentes fases de los procesos productivos. Ya sean las fusiones empresariales o las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral a medida que se ha intensificado la competencia internacional en todos los mercados de bienes y servicios hay un esfuerzo empresarial dirigido a reducir las plantas de personal estables y con empleos de por vida en las grandes y medianas empresas de los países de capitalismo avanzado.

Por su parte, Serrano (1998) al hacer referencia a las estrategias empresariales contemporáneas que están detrás de los discursos de flexibilidad laboral, señala que significan el regreso a un paradigma liberal a la hora de buscar soluciones a la crisis del mercado de trabajo, para enfrentar la situación de desempleo y en ese sentido:

Asistimos en el momento actual a un incremento de condiciones laborales cuya regulación contractual o bien no existe (aumento de la economía sumergida, trabajo a domicilio, etc.) o bien cada vez impone menos condiciones de protección del trabajador (eliminación de regulaciones políticas respecto a la duración o resolución del contrato) Si el contrato laboral surgió como un reconocimiento de la desigualdad intrínseca de los individuos, la pérdida de las responsabilidades contractuales, es el resultado de esta transformación en la piedra angular de orientación del debate acerca del desempleo. La orientación de los poderes públicos parece encaminarse sola y únicamente a combatir el desempleo, olvidando que la degradación de la condición trabajadora es un problema tan grave como el aumento del desempleo (pág. 38).

Asimismo, Ferry (1997) apunta a las características de los nuevos patrones de acumulación y de control de las empresas que permiten entender los cambios de reestructuración

empresarial ya en marcha, tanto en países capitalistas desarrollados y muy regulados en el campo laboral (casos francés y alemán) como en los de débil regulación (Estados Unidos y Gran Bretaña), al igual que en las diferentes sociedades capitalistas en América Latina, Asia o África.

Al efecto afirma que:

Ya no es más cierto que el crecimiento de la producción en las empresas esté ligada a la expansión del empleo en ellas, por ello hay una desconexión entre la esfera económica y la social en la dinámica empresarial de las grandes firmas, el comando o control de las grandes empresas está en manos del sector financiero organizado ahora en nuevas modalidades, por lo cual la lógica de los rendimientos es la del inversionista, sacrificando todo lo que aumente los beneficios (pág. 18).

Podemos señalar que en los procesos de transición emergen nuevas prácticas sociales en el ámbito de las relaciones de trabajo y están configurado de nuevas formas de desempeño con un impacto directo en las estructuras de las instituciones. Allí están presentes contenidos culturales trasegados del conjunto global de una sociedad en creciente posmodernización. Están también los nuevos contenidos de la revolución micrológica que está produciéndose en la concepción misma del trabajo. Se encuentra, en fin, la manifestación concreta de los impactos que están teniendo las nuevas plataformas tecnológicas en los campos de las comunicaciones, la información y el conocimiento (Lanz, 2001, págs. 164-165).

Lo antes señalado se vincula con la investigación, por cuanto las estrategias concentradas a raíz de los cambios que se visualizan en el campo de las relaciones de trabajo docentes conforman un nuevo paradigma de relaciones de trabajo caracterizado por clasificación de trabajadores (estables y contingentes), rotación laboral, ajuste de las estructuras salariales, pérdida de la capacidad reivindicativa con el consecuente y necesario ajuste y reinención del capital humano que aspira continuar en la carrera académica. Todo lo anterior profundiza la precarización o desmejoramiento de las condiciones del trabajo y las consecuencias que de ello se derivan, las cuales encuentran como destinatario el contingente del estudiantado.

Tal y como señala González (2006) los postfordistas plantean la incorporación a sus estudios de la flexibilización de las relaciones laborales, coinciden que debe existir un nuevo trabajador más flexible. Todas estas transformaciones sobrellevan nuevas formas de trabajo o a nuevos perfiles de los trabajadores.

Según la precitada autora, cada corriente realiza un aporte a las características de este nuevo trabajador, es posible encontrar características de dos o más modelos fusionados. Los nuevos trabajadores son flexibles, polivalentes, temporales y multifuncionales. Aparece una fuerza laboral contingente y la terciarización.

La flexibilidad puede tomar diversas formas y no existe una tipología predeterminada para las estructuras laborales. En forma general puede clasificarse como numérica, funcional, salarial, contractual y cualitativa. Se dan ajustes en la contratación del personal y en la estructura salarial y en la jornada de trabajo. En algunos casos o sectores se da la precarización del trabajo con una reducción de la expectativa laboral y una disminución de la cobertura social del trabajador. Aparecen nuevas formas de prestación del servicio como el teletrabajo, el trabajador acepta y esta consiente que existan nuevas condiciones de trabajo más flexible y con nuevas particularidades.

Las características de las nuevas relaciones laborales posfordistas, relacionadas con la temporalidad y la flexibilidad, así como el planteamiento vinculado al surgimiento de una fuerza laboral contingente, inestable, rotativa está presente en los modelos laborales. Esta fuerza laboral coexiste con un grupo de trabajadores estables, en su mayoría con salarios elevados y alta calificación, con una duración más larga del contrato y desarrollo de carrera, para darle mayor seguridad al trabajo (Suárez 2001).

2.5.2.- Teoría de la flexibilización laboral fundamentada en la globalización

La globalización en términos de Beck (1998) es un proceso amplio “que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a un primer plano terceras culturas” (pág. 30).

Para este autor una de las particularidades de este proceso contemporáneo de finales del presente siglo y quizás uno de los fenómenos sociales que puede llegar a caracterizar mejor el siglo XXI es la “translocalización” de la comunidad, el trabajo y el capital” (pág.31). La producción de espacios “transnacionales” empresariales al diferenciar los lugares de inversión, de producción, de declaración fiscal y de residencia de los capitalistas están afectando los antiguos controles de los Estados y los actores sociales comprometidos en ellos, sobre todo las organizaciones sindicales. Esto significa además, que la dinámica de la globalidad capitalista para Beck es destructora de trabajo, tanto en el número de empleos como en la calidad de los mismos. Al referirse este autor especialmente a las sociedades europeas sostiene que:

El paro ya no es un destino marginal: nos afecta potencialmente a todos, y también a la propia democracia como forma de vida. A lo que se ha presentado como un remedio, la flexibilización del mercado laboral no ha hecho más que ocultar la terrible enfermedad del paro (pág. 31).

Según el autor se ha generado un efecto contrario y se puede palpar que “es mayor el desempleo, así como los casos de trabajos a tiempo parcial y la precariedad de las relaciones contractuales, es decir, el volumen del trabajo remunerado está desapareciendo apresuradamente cabalgando hacia un capitalismo sin trabajo” (pág. 92).

Por otro lado, Beck ubica el discurso empresarial y tecnocrático de la desregulación laboral como parte de los recursos de la globalización en su forma perversa, apoyada en la idea de la reducción de los costos laborales. Este autor señala:

Ya no se trata sólo de redistribuir el trabajo en los países capitalistas de mayor desarrollo, sino de redistribuir el paro, también en las nuevas formas mixtas de paro y ocupación, porque éstas pasan oficialmente por “plena ocupación” trabajo a tiempo parcial, temporal e insignificante. Esto vale precisamente para los denominados

paraísos de la ocupación que son EE.UU. y Gran Bretaña, donde son mayoría los que viven en la cuerda floja entre el trabajo y el paro y tienen que contentarse con sueldos de hambre (pág. 94).

No obstante, Veltz (1999) introduce elementos sobre el tipo de estructura productiva que produce la globalización y su repercusión sobre las relaciones laborales que extienden el espíritu del análisis a diferentes tipos de trabajadores para varios niveles de calificación. Para este autor:

La globalización ha conformado una mutación de las formas organizacionales de la producción tanto de bienes materiales como de servicios. Así se observa, la propensión general de las grandes empresas a externalizar las actividades consideradas no estratégicas; a la reducción del tamaño de las entidades (down-sizing), en un gran número de casos perseguida como un objetivo en sí y, a la reorganización de los sistemas de producción (pág. 229).

Al efecto el citado autor considera que: “se observan en las economías desarrolladas directrices que no son simplemente coyunturales. Ellas se abren paso en las nuevas configuraciones de la empresa, del asalariado, del empleo, del trabajo, de la relación entre vida laboral y vida personal” (pág. 229).

En este sentido, describe detalladamente los efectos de la desregulación laboral vía la flexibilización de los procesos de trabajo o la racionalización en el uso de fuerza de trabajo ya sea en países capitalistas de mayor o menor desarrollo, sobre las vidas y expectativas laborales de los trabajadores:

Desde el punto de vista de los asalariados, la primera consecuencia de la economía de la velocidad y la incertidumbre es la disminución general del nivel de compromiso de los empleadores respecto a los empleados, cualesquiera que sean las variaciones nacionales, ellas son fuertes, en términos de política de empleo y del marco jurídico del contrato. En términos sociales la incertidumbre no se limita al empleo. Ella concierne igualmente a las posibilidades y las vías de una carrera social, de una trayectoria ascendente considerada como normal, tanto en la empresa como en la línea intergeneracional. El fin de esta sociedad con movilidad ascendente, precisamente cuando la escolarización no cesa de elevarse, sólo crea frustraciones inmediatas (pág. 230).

El empleo parece cada vez menos referido a un proyecto de vida, percibido apenas como

un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible tanto por parte del empleador como por parte del empleado.

En una dirección complementaria se ubica el balance sobre la globalización de Bauman (1999) señalando en su obra:

Hoy se ejerce presión para deshacer los hábitos del trabajo permanente, cotidiano, constante y regular; qué es, si no, el “trabajo flexibilizado” la estrategia preferida es que los trabajadores olviden, no aprendan, todo aquello que debía enseñárseles la ética del trabajo en la edad de oro de la industria moderna. El trabajo verdaderamente “flexible” sólo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor; si no se habitúan a trabajo alguno y, sobre todo, si se abstienen de desarrollar actitudes vocacionales hacia el trabajo (pág. 37).

La flexibilidad demanda la supresión de leyes favorables o beneficiosas para garantizar la estabilidad y la eliminación de distorsiones que obstaculizan la competitividad que es fundamental en los procesos globalizadores. La flexibilización laboral vinculada al mercado y cada día con menores regulaciones configura un nuevo modelo productivo que puede generar desestabilización de los sistemas instaurados en las distintas sociedades.

2.5.3.-Teoría del capital social

Podemos entender el capital social como un recurso significativo que permite lograr beneficios comunes, a partir de las relaciones sociales, bien sea en el entendido individual como colectivo. Este concepto se aplica en el campo sociológico desde la década de los noventa y mediante el cual se pretende exponer el empoderamiento social que se produce como consecuencia de la interrelación y la asociatividad entre sujetos y grupos, en momentos y espacios determinados. La construcción de capital social puede permitir cohesión y empoderamiento de la comunidad, el aumento de la confianza, el incremento de grupalidad en torno a intereses comunes, la cooperación. Se puede asociar al fortalecimiento de la autoestima

de los individuos y las comunidades que se sienten parte de algo.

En este sentido, el estudio del capital social como categoría de análisis aplicado a los fenómenos sociales y del desarrollo es relativamente reciente, ya que data de la década de los ochenta del siglo XX como parte de la escuela conocida como *rational choice* (Bourdieu, 1980, Coleman, 1990 y Loury, 1977). De acuerdo a Bourdieu el capital social es el agregado de los recursos reales o potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de reconocimiento mutuo. Por su parte, Coleman (1990) define el capital social como el conjunto de recursos socioestructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones para individuos que están dentro de esta estructura.

En realidad es un concepto utilizado en distintas áreas de las ciencias sociales. En el presente trabajo se maneja como teoría para sustentar el marco de investigación asociado al tema de las contrataciones docentes en el sector universitario público, ya que, la teoría del capital social ha apuntado su interés en concebir cómo las relaciones compartidas entre los sujetos se convierten en un conector o inhibidor de beneficios sociales. En este sentido afirma González (2009) que:

Esta nueva aportación, aunque ha sido asociada a conceptos como cooperación, competencia, altruismo o reciprocidad, propios de las teorías de la acción racional y de distintas teorías de grupos, es diferente a todas ellas en algo: mientras que allá se parte del supuesto de que los sujetos, aún vistos en grupo, se encuentran atomizados, este concepto-enfoque entiende que más que unidos se hallan determinados por su pertenencia a redes de relaciones sociales. Estas interacciones, se quiera o no, forman un “capital”, en el que hay que invertir para mantenerlo vivo y volverlo productivo, así sea en detrimento de terceros (pág. 1732).

El estudio social da al individuo la valoración que es la medida que explica el mundo. Al efecto indica el precitado autor que el sujeto por intermedio de sus acciones individuales edifica las relaciones macrosociales en que se desenvuelve, y todas estas acciones tienen un fin determinado y conocido por él, quien a su vez intenta apostar por las estrategias que le

proporcionen el mayor beneficio posible. Al efecto se muestra la visión filosófica epistemológica de Bourdieu quien presenta la teoría del capital social como un mecanismo de diferenciación.

El interés sociológico se centra en las disposiciones estructurales de clase y los mecanismos de diferenciación. Existe necesidad por entender el poder, la reproducción social de la cultura y la violencia simbólica, al igual que la idea de capital social surge de la preocupación por el acceso inequitativo a distintos tipos de recursos sociales. Para ello Bourdieu trabajó y revaloró los famosos conceptos de capital económico, simbólico y cultural.

Así, el desarrollo del concepto de capital social en Bourdieu estuvo supeditado al análisis sobre estas otras formas de capital, sus dinámicas de acumulación y sus mecanismos de segregación. El sociólogo francés resalta la estabilidad de las relaciones (el que existan condiciones para extender estas relaciones en el tiempo) pues esto asegura que el capital sea una entidad interna con probables tasas de retorno, lo cual garantiza quienes se beneficiaran de sus usos.

En este sentido, refiere Vargas (2002) que:

Los primeros escritos de Pierre Bourdieu sobre capital social se remontan a comienzos de los años setenta. Para Bourdieu, el capital social es el agregado de los actuales o potenciales recursos que están relacionados con la posesión de una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuo –en otras palabras, con la pertenencia a un grupo– que le brinda a cada uno de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido, una credencial que les permite acreditarse, en los diversos sentidos de la palabra (pág.73).

Otro de los exponentes de la tesis del capital social es James Coleman, sociólogo norteamericano que en cita de Vargas (2002) la define, conforme las funciones que desempeña como “el valor que tienen para los actores aquellos aspectos de la estructura social, como los recursos que pueden utilizar para perseguir sus intereses” (pág.74).

Eso implica que el capital social no es una entidad cercada sino un conjunto de

existencias que tienen dos características en común relacionados con la estructura social y facilitador de la realización de acciones convenientes al sujeto. Utilizando estas analogías gramaticales el autor, señala que el capital social es un adjetivo que se puede identificar en forma de expectativas, obligaciones, intercambio fuente de información, fundado en normas bien sea internas o externas que crean un sistema de incentivos o de sanciones y un sistema de relaciones de autoridad.

2.6.- BASE CONSTITUCIONAL, LEGAL Y REGLAMENTARIA

Una vez entrada en vigencia constitución de 1999, se establece como única forma de ingreso a la administración pública el concurso por tanto se produce una constitucionalización del mismo. Así mismo la Ley del Estatuto de la Función Pública dentro del marco establecido por la Constitución desarrolla en los artículos 37, 38 y 39 el sistema referente al personal contratado, estableciendo que solo el concurso dará acceso a la carrera administrativa y a la consecuente estabilidad del funcionario, en ningún caso el contrato podrá constituirse en vía de ingreso.

La exposición de motivos de la Constitución de la República de Venezuela para justificar la precitada constitucionalización se fundamenta en el hecho de que el concurso público como método de selección de personal tiene "...como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias...". Siendo este el mecanismo idóneo para escoger las filas que conformarán la administración pública es por esa causa el concurso se sujeta a los principios de honestidad, idoneidad y eficiencia.

Haciendo un análisis de la legislación aplicable, observamos que la Constitución enarbola la autonomía universitaria. El Estado reconoce la autonomía universitaria como principio y

jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes y egresados de la comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación.

Las universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece la inviolabilidad del recinto universitario. Las universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley.

En este orden de ideas, la Ley de Universidades dispone en su articulado la autonomía en los términos siguientes:

Artículo 9.- Las Universidades son autónomas dentro de las previsiones de la presente Ley y de su Reglamento, disponen de:

- 1.- Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas;
- 2.- Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesarios para el cumplimiento de sus fines;
- 3.- Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo;
- 4.- Autonomía económica y financiera para organizar y administrar su patrimonio.

Congruente con lo antes señalado, el Reglamento de la Ley de Universidades en el artículo 5 dispone: “Las Universidades son autónomas en cuanto a su propio gobierno, en sus actividades docentes, de investigación, académicas, culturales y administrativas, de acuerdo con lo previsto en la Ley”.

Por tanto, la Ley de Universidades constituye el instrumento normativo de carácter general en el ámbito nacional, destinado a tutelar todo lo concerniente al funcionamiento y organización de las universidades, concebidas éstas como instituciones al servicio de la

República, en tal sentido, dicho instrumento dispone aspectos relacionados con su organización, lo relativo al régimen de ingreso, ascenso y retiro del personal docente y de investigación adscrito a tales Instituciones.

La Ley de Universidades regula de manera general los supuestos relacionados con el ingreso, ascenso y reubicación del personal docente adscrito a las universidades, dejando abierta la posibilidad de que el detalle de todas estas situaciones relacionadas con el personal docente sea regulado de manera pormenorizada y puntual a través de normas que se encuentran representadas en los estatutos y reglamentos dictados por las respectivas casas de estudio en atención a la potestad normativa derivada de su autonomía organizativa.

Al efecto, resulta menester señalar que los artículos 24 y 26 disponen: “La autoridad suprema de cada Universidad reside en su Consejo Universitario, el cual ejercerá las funciones de gobierno por órgano del Rector, de los Vice-Rectores y del Secretario, conforme a sus respectivas atribuciones”; “Facultando a los Consejos Universitarios para dictar los reglamentos internos de sus universidades”.

Asimismo, la Ley de Universidades en el artículo 100 dispone:

Artículo 100. La Universidad podrá contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos. Las condiciones que deben llenar los Profesores contratados, así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el Reglamento.

El Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009), con relación al régimen de ingreso de los miembros del personal ordinario establece:

Artículo 3. El ingreso como miembro Ordinario del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo se efectuará exclusivamente de acuerdo con las siguientes modalidades: Concurso de Oposición para categoría de Instructor; Programa de Captación y Formación de Recursos Humanos Noveles, Programa de Investigadores Noveles auspiciado por cualquier entidad nacional o internacional autorizado por el Consejo Universitario, Concurso de Oposición para categoría superior a Instructor, por incorporación de miembros del personal Ordinario de otras universidades nacionales, traslado o prestación simultánea de servicios o mediante

reincorporación de profesores que hubiesen dejado de ser miembros del personal Ordinario de la Universidad de Carabobo, exceptuando los casos de destitución.

Artículo 4. El ingreso como miembro Especial del personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares docentes y de investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.

2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.

3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por concurso de credenciales.

En este orden de ideas, el citado instrumento reglamentario en el Capítulo VII referente al personal especial: contratados, auxiliares docentes, docentes libres e investigadores libres establece lo siguiente:

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 (Resaltado propio)

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.

Artículo 69: 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.

Resulta evidente que tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Universidades y su Reglamento, la Ley del Estatuto de la Función Pública el Estatuto y las normas dictadas en función de la autonomía son precisas para determinar las formas de ingreso y sus consecuentes modalidades en las instituciones universitarias públicas autónomas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo, se hace referencia a los aspectos metodológicos que se utilizaron en el desarrollo de la presente tesis doctoral, describiendo el tipo de investigación, métodos, técnicas e instrumentos empleados en la recopilación y posterior análisis de la información requerida para la consecución de los objetivos planteados, lo que permitió alcanzar los resultados que se exponen en los próximos capítulos, a la luz de los referentes teóricos que sirvieron de fundamento de la investigación.

3.1- DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1.- Diseño de investigación

La presente investigación se planteó como propósito explicar las contrataciones como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario público, se enmarcó dentro del contexto de un diseño documental, no experimental descriptivo y explicativo.

El diseño es documental, por consistir en el estudio de los textos escritos que se derivan del proceso de indagación científica utilizando y citando investigaciones realizadas en el país y otras partes del mundo que fueron consultados y aportaron información valiosa sobre el tema de estudio.

Es no experimental porque la investigación se realizó sin manipular intencionalmente las variables o el contexto bajo estudio, en este caso, como lo dirían Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) se trata de “observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (pág. 149).

Igualmente, tiene carácter longitudinal porque se estudió el fenómeno a largo de un período de tiempo, no en un momento único. En este caso, se recogió la información mediante una revisión documental, como se dijo *ut supra*, para conocer a través de la exploración de documentos primarios, información de primera mano, a través de la cual se verificó directamente y de manera detallada la realidad de las contrataciones docentes en la Universidad de Carabobo.

En tal sentido, además de la producción doctrinaria y el criterio jurisprudencial de órganos jurisdiccionales competentes en el área, se pudo hacer un análisis de diversas resoluciones emanadas del Consejo Universitario, así como de documentos gremiales y documentos institucionales generados en el período que constituye el ámbito temporal de la presente investigación, que permitieron la obtención de una información precisa en el fenómeno investigado y la posibilidad del seguimiento a mediano plazo, representando una imagen clara de la situación que permitieron detectar con precisión cambios en el transcurso del tiempo.

Asimismo, es de diseño explicativo. En tal sentido, refiriéndose al nivel o profundidad de las investigaciones Hernández, Fernández y Baptista (2010) distinguen cuatro tipos “...exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos” (pág.114), siendo así la presente investigación de nivel explicativo toda vez que se analiza a profundidad su devenir histórico, situación jurídica, se estudió el fenómeno en distintas universidades públicas, la regulación en el ordenamiento jurídico venezolano, la visión de los órganos jurisdiccionales competentes para el conocimiento de las causas relacionadas con tal situación, todo ello con la finalidad de dar una explicación minuciosa y coherente del tema que finalmente derivó en la definición de las causas y los efectos del fenómeno de la contratación en las casas de estudios superiores públicas autónomas de Venezuela.

Se efectuó un análisis comparativo de distintos instrumentos reglamentarios en torno al tema objeto de investigación, resultando interesante su comparación para determinar efectivamente como se reglamentaba la contratación docente en cada una de las instituciones. Se seleccionaron universidades autónomas y universidades experimentales: Universidad Central de Venezuela, Universidad del Zulia, Universidad de los Andes, Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar, Universidad Nacional Experimental del Táchira, Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Los textos reglamentarios comparados fueron la Reforma Parcial del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela aprobado por el Consejo Universitario en fecha 19 de octubre de 2011, el Reglamento General de Ingresos y Concursos Universitarios de la Universidad del Zulia aprobado en el año 2010, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes aprobado en el año 2002, el Reglamento General de la Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar aprobado en el año 2011, el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental del Táchira aprobado en el año 2018, el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Experimental Libertador aprobado en el año 2016.

Estas instituciones se escogieron para su comparación porque al estudiar sus instrumentos normativos se determinó que establecían el punto de las contrataciones de manera tal, que favorecía la investigación correspondiente.

3.1.2.- Tipo de investigación

De acuerdo a su finalidad, se está en presencia de una investigación básica, toda vez que el

propósito que cumple la investigación es “producir conocimiento y teorías” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, pág. 27). Es decir, que los resultados se refieren al conocimiento teórico de los objetivos de la investigación.

La presente tesis de investigación se desarrolló con base en un enfoque cualitativo, que “tiene como fundamento la lógica y un proceso inductivo” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, pág. 9) y consiste en explorar, analizar y describir, las características, fundamentos, razones jurídicas, para posteriormente generar un conocimiento que en este caso está referido a la verdadera situación laboral de los docentes contratados de la Universidad de Carabobo y en las universidades públicas nacionales.

Por su alcance, como ya se dijo, es de tipo explicativo además se puede señalar que la presente es una investigación especializada por cuanto versa sobre un problema propio y exclusivamente referido a una investigación dogmático-jurídica. Estas investigaciones se caracterizan por el análisis crítico de leyes, doctrina o modelos teóricos de procedimientos legales. En este sentido, Soto (2002) en lo que se refiere a la investigación jurídica, señala:

La investigación jurídica constituye el proceso mediante el cual el investigador, guiándose por lo pautado por el método científico, pretende descubrir las soluciones adecuadas para transformar la realidad social, es decir, encontrar las respuestas más acertadas para los problemas que plantea la vida en sociedad, a través de aplicación de la norma jurídica y la creación de nuevas instituciones, o modificación de las ya existente (pág.10).

Una vez expuesto el diseño y tipo de la investigación, se hace menester exponer los métodos utilizados para efectivamente llevarla a cabo.

3.2.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación, siendo de carácter documental, participa o se sustenta en los métodos generales de toda investigación (Chong, 2007). En tal sentido, se hicieron uso de los

siguientes métodos:

3.2.1- Método analítico

Consiste en descubrir y construir los objetos de conocimiento dividiendo la realidad en sus partes elementales. Este método permite transformar lo complejo en simple, de allí que se le conozca a su vez como método resolutivo y en el caso de análisis de objetos ideales, como ocurre en el derecho, la abstracción desempeña un papel importante.

En el presente caso, este método fue utilizado para la descomposición de aspectos de la realidad jurídica como es el referido a la contratación docente en las universidades públicas nacionales, de esa manera, esta realidad se descompuso en sus partes integrantes, de tal modo que fue posible el estudio detallado de estas, sus características, el abordaje a través del tiempo por los entes universitario, las distintas resoluciones producidas en su seno, los documentos emanados de los entes gremiales, así como la evolución jurisprudencial en relación a esta figura contractual.

3.2.2. Método sintético

Síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo. Esta operación implica una superación respecto de la operación analítica – todo proceso de síntesis va acompañado de un proceso de análisis, que busca comprender la esencia de lo estudiado, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad y en el presente trabajo se aplicó a fin de conocer el andamiaje teórico-jurídico que rodea a las contrataciones docentes en el ámbito universitario.

Además de los métodos generales, se hizo uso de métodos propios de la investigación jurídica, tales como:

3.2.3.- Método dogmático

La aplicación de este método se evidencia, toda vez que se tomaron en cuenta diferentes criterios doctrinales como medio para entender el sentido de la norma jurídica. Este método dogmático “estudia el contenido normativo de las leyes, de todo un sistema jurídico o de sectores concretos de cada sistema jurídico” (Soto, 2013, p. 9). El punto de partida de la construcción dogmática del derecho es la norma.

En este caso, se analizaron las normas relacionadas a la contratación de personal docente en diversas instituciones universitarias de carácter público. Siguiendo las palabras de Quiroz (1998), se puede decir, que se analizaron los distintos textos normativos “en su descomposición analítica en elementos, en la reconstrucción en forma coherente de los mismos, arrojando por resultado una construcción teórica” (p. 50) como es el propósito de toda tesis doctoral.

3.2.4.- Método exegético

Se aplicó este método, que constituye “el estudio lineal de las normas y resoluciones tal y como ellas aparecen dispuestas en el texto legislativo o resolutivo, respetando al máximo la redacción hecha por el legislador o el juzgador al elaborar tales textos” (Ramos, 2000, p. 71), de manera integrada con los demás métodos in comento, a fin de obtener una visión integral que permitiera la comprensión de la situación jurídico-laboral de la contratación docente universitaria.

3.2.5. Método hermenéutico

Igualmente se hizo uso del método hermenéutico, debido a que este estudio estuvo dirigido a la interpretación de textos escritos, al intentar poner al descubierto su sentido original, así como entender cuál fue el verdadero espíritu, propósito y razón del legislador al aprobar las

normas que son objeto de análisis en la presente investigación que conforman el ordenamiento jurídico nacional, así como las contenidas en diferentes resoluciones emanadas del Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo.

Es decir, que este análisis hermenéutico se inició partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela pasando por instrumentos reglamentarios dictados en función de la autonomía universitaria, incluyendo además informes y papeles de trabajo producidos por comisiones nombradas por este órgano especialmente para tratar la problemática de los docentes contratados de la institución.

Así como también los informes presentados por la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, informes presentados por los docentes contratados y un conjunto de decisiones judiciales emanadas de la Corte Primera, Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo con relación al ingreso de los docentes contratados en las universidades públicas. En fin, se efectuó un análisis interpretativo de toda una serie de textos escritos que nos condujo al cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación.

3.2.6. Método sistemático

Es el modo de hallar el significado de una norma relacionada, según los casos, con las demás normas del ordenamiento jurídico a que pertenece, o con las de la totalidad del ordenamiento jurídico estatal. Este método, que se funda en el principio de que el orden jurídico forma un sistema, es decir, un conjunto de normas vinculadas entre sí por relaciones de supra ordenación.

En la presente investigación, además del análisis dogmático de estas normas, se hizo uso de este método sistemático, para analizar todas las normas que a lo interno de la institución universitaria regulan la figura de la contratación docente, de manera entrelazada, buscando sus

notas comunes y discordantes, así como su relación con las demás normas contenidas en el ordenamiento jurídico y que fueron citadas en el capítulo referido al marco teórico.

3.3.- UNIDAD DE ANÁLISIS

Si se parte del hecho de considerar como unidad de análisis a los elementos a partir del cual se recoge la información primaria que sustenta la información, se tiene que decir, que en el presente trabajo de investigación la unidad de análisis está compuesta por la regulación jurídica de la figura de la contratación docente universitaria, la Ley de Universidades y su respectivo reglamento, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, normativas internas dictadas por las distintas casas de estudio de educación superior universitaria públicas, diferentes opiniones doctrinarias relacionadas con el tema de estudio y el criterio jurisprudencial emanado del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Político Administrativa y Sala Constitucional, así como de las Corte Primera y Segunda en lo Contencioso Administrativo, contenido en las sentencias que se analizan en el cuerpo del presente trabajo (Sentencias de la Sala Político Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia No.- 2006-0940, 2007-0033, 2009-02007 y Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia No.- 2011-00101) toda vez, que siendo una investigación teórica, la información es extraída netamente a partir de la observación y análisis documental.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La presente investigación, no obstante ser una investigación documental, participa de los elementos generales de toda investigación científica, en consecuencia, a lo largo de toda su realización se utiliza tal y como señala Chong, (2007) “la observación, referida a la investigación que se hace en diversos tipos de escritos” (pág. 186). Este proceso de observación o revisión

documental, es el paso previo a la recolección de los documentos o material a utilizar y analizar en el estudio respectivo, de allí que esta técnica reciba el nombre de observación documental, la cual constituye punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, en la que se inicia la búsqueda de la información presente en los materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación.

Para Finol y Nava (1993) la técnica de observación documental constituye:

Un proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales existentes en torno a un problema científico, con el fin de encontrar una respuesta a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano (pág.73).

Quiere decir, que la observación es sinónimo de revisión de la literatura, que consiste en “detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio (...) extraer y recopilar la información relevante y necesaria (...) disponible en distintos tipos de documentos” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, pág. 32). Significa que, primero es la observación o revisión de la literatura y luego se extrae y recopila la información, por lo que aquella como ya se dijo es la etapa previa a la recolección de la información.

En este sentido, para poder llevar a cabo la revisión y posterior recolección de la información se hizo necesario hacer una indagación rigurosa de los datos registrados en fuentes documentales impresas o en formato electrónico, como material bibliográfico de la más autorizada doctrina nacional y extranjera bajo la figura de libros, publicaciones periódicas y no periódicas, vale decir revistas científicas, folletos, tesis, trabajos presentados en seminarios, conferencias, congresos o eventos similares; artículos de prensa, en fin, en la bibliografía más calificada sobre el tema de estudio.

Es por ello, que se llevó a cabo, durante el proceso investigativo el examen y análisis de

un conjunto de documentos primarios comprendidos por informes de la comisión designada por el Consejo Universitario, informe presentado por la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, resoluciones del Consejo Universitario con la intención de fijar políticas de ingreso del personal docente contratado, I Convención Colectiva Única de los Trabajadores del Sector Universitario (2013-2014), propuestas realizadas por docentes que se encuentran en la situación que se estudia, normativas que rigen dentro de las universidades, decisiones emanadas de los tribunales de la república, leyes que se aplican en la materia objeto de investigación.

Para estos fines y siguiendo estricto rigor científico se utilizó como técnicas de recolección de datos el fichaje con posterior resumen analítico y análisis crítico a fin de seleccionar y almacenar las referencias de todas las fuentes en las que se encontraron datos válidos para la investigación. Se anotó todo lo que se consideró pertinente y se hicieron los registros descriptivos de la observación, para lo cual se recurrió a los distintos repositorios institucionales, así como a los documentos virtuales de páginas web que se relacionan con el tema de estudio, utilizándose las técnicas de: observación documental, presentación resumida, resumen analítico y análisis crítico.

Ese resumen y análisis crítico implicó la labor de examinar los diferentes tópicos para conseguir concordancias y diferencias entre las ideas expresadas por los autores cuyos textos fueron consultados y poder finalmente elaborar las ideas propias y condensarlas conjuntamente con los aportes teóricos que se hacen en la presente tesis doctoral. En tal sentido, siendo esta una investigación cualitativa, la recolección y el análisis concurren en paralelo, en este caso se efectuó un proceso de análisis e interpretación de datos a efectos de estructurarlo y a su vez que pudiera servir de directriz para un fácil entendimiento del proceso de investigación.

En primer lugar se realizó la estructuración de los datos, luego se orientaron en el marco del planteamiento del problema, para poderlos contrastar sistemática y objetivamente con los parámetros planteados al inicio de la investigación y finalmente se efectuó la relación de los resultados y la interpretación a la luz de los objetivos planteados, en este caso se escogió y aplicó la modalidad de análisis cualitativo y crítico por tratarse de una investigación en el campo de las Ciencias Sociales que busca analizar las contrataciones como expresión de la flexibilización en docentes universitarios.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS VINCULADOS A LA CONTRATACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS

4.1.- EL PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y LAS CONTRATACIONES DOCENTES

Es significativo el análisis de la flexibilización vinculada a la contratación docente partiendo de la premisa de las consecuencias sociales en la reinvención de los modos de existencia de los distintos actores que componen el ambiente universitario y en particular los docentes contratados, visto que en muchos casos son protagonistas del devenir académico. Si el docente es uno de los principales agentes en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, su participación debe ser primordial en el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que se constituye como uno de los principales afectados por el referido cambio.

Entendiendo la conceptualización de la flexibilización como las alternativas de las empresas de disponer de un conjunto de mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción y condiciones de trabajo ante los cambios constantes y rápidos del sistema económico.

Por tanto la flexibilización puede ser conceptualizada como la posibilidad de modificar por vía autónoma o heterónoma las pautas jurídicas referentes a la prestación de servicios, con el objetivo de adecuar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción y a las nuevas exigencias de los mercados.

Se trata de un conjunto de medios que buscan la adaptabilidad de los recursos humanos, tecnológicos y económicos con miras a permanecer en el tiempo, en el requerimiento continuo

de ajustar las relaciones laborales a las exigencias de competitividad.

La flexibilidad del mercado laboral docente demanda la derogación de leyes favorables a la estabilidad y el salario, el desvanecimiento de todas las distorsiones que obstaculizan la igualdad académica, la diferenciación entre profesores ordinarios y contratados, la ausencia de beneficios contenidos en las contrataciones colectivas e instrumentos reglamentarios, es decir, de todo lo concerniente con la estabilidad laboral y la defensa de puestos de trabajo docentes e ingresos. La contratación de profesores para sustituir profesores ordinarios tiempo completo o dedicación exclusiva por docentes convencionales en condición de contratados para quienes la opción de concursos no es precisa, genera una flexibilización.

La igualdad de condiciones enfrenta resistencia, la cual existe por tres motivos: el primero es ideológico, el segundo es por intereses creados, que siempre los hay, independientemente de que el sistema existente sea bueno o malo y el tercero por una bien intencionada incompreensión de la modalidad contractual que no permite crear sentido de pertenencia y una estabilidad que redunde en el bien superior que es impartir docencia de calidad para formar hombres y mujeres que aporten al país sus conocimientos adquiridos en la etapa de formación universitaria de pregrado. Tal como lo señala Rifkin (1995):

Estamos iniciando una nueva fase en la historia de la humanidad, la cual se caracteriza por una inevitable decadencia de lo que hasta ahora entendíamos por trabajo. Todo esto se debe a nuevas formas de poner en marcha la generación de ingresos, lo que puede vislumbrar grandes cambios” (pág. 26).

En este sentido, la labor docente no escapa del impacto de todas las transformaciones del mundo laboral resistiéndose en muchos casos a el cambio ya que estos, invaden su esencia y se deben enfrentar con la circunstancia que en la permanencia y en la estabilidad se alberga la preparación, la formación y la idoneidad y el sentido de pertenencia que caracterizan los espacios académicos.

Todas estas transformaciones se dan en un marco donde cada día lo más importante es la formación, la educación y su correspondiente correlación con la competitividad académica. Es por ello que resulta de gran importancia que las legislaciones laborales se adapten, pero siempre de acuerdo a las condiciones económicas culturales y sociales, dando jerarquía a la redefinición del concepto tradicional de derecho laboral sin olvidar que debe existir una adecuación armoniosa entre el perfeccionamiento de los mecanismos que en un momento determinado se pretendan aplicar y la integración del docente contratado como trabajador.

La flexibilización laboral encuentra en la universidad espacio para desarrollarse, el docente contratado es un trabajador eventual, subordinado a la flexibilización pactada y a la precarización de sus condiciones, no desde el punto de vista del contrato que lo enlazó a la institución universitaria, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y materiales propias del puesto de trabajo y de su vinculación a la organización. Efectivamente en este caso se puede aplicar la noción de trabajo precario ya que, tal como plantea Offe citado por Sisto (2005), “el contrato laboral falla tanto en asignar un sitio en la sociedad a un creciente número de personas, como en proporcionarles ingresos y protección adecuados” (pág. 19).

Lo que constituye la base de la vulnerabilidad que produce la flexibilidad es la formalidad/informalidad del empleo. En los estudios de la OIT (2004), esta distinción es precisada a partir de la relación laboral (empleador, empleado, independiente, trabajador sin salario y desocupado), el tipo de institución o sector (empresa privada grande, empresa privada pequeña, empresa pública o sector público) y el grado de calificación o educación (calificado, no calificado). A partir de estas distinciones, es ineludible asimilar la naturaleza del vínculo laboral y del contrato de trabajo docente para establecer el nivel de protección social en cuanto a los beneficios contractuales derivados de la función académica.

En este orden de ideas, podemos entender el concepto de flexibilización laboral como la relación de intercambio entre los costos de la provisión de protección que se brinda al contratado docente y la eficiencia del mercado académico, alegando que cuando se incorpora este concepto en la discusión sobre la precarización del empleo, acrecientan las contrataciones con menor grado de formalidad, con duración más corta o los *part-time*. Refieren Wormald y Ruiz-Tagle (1999) que: “La ventaja del concepto de la vulnerabilidad reside en que no sólo toma en cuenta el aspecto económico del empleo, sino que también la dimensión institucional, esto es, la medida en que las instituciones están dispensando protección social” (pág.2).

Ahora bien, entender y adaptar la flexibilización a las formas de contratación docente en las universidades públicas venezolanas plantea interrogantes como: ¿la flexibilización aumenta las posibilidades de contratación? ¿Las contrataciones en estas condiciones de flexibilidad son más económicas para el Estado? ¿Está la Universidad precarizando la contratación docente?

En lo referente a la situación de aumento de contrataciones por la flexibilización de las mismas, esto cambia algunos rasgos tradicionales de la institución universitaria, en el entendido de que al flexibilizar el mercado laboral de los docentes las categorías docentes que cumplan con todos los requisitos para el ingreso y logren adquirir el estatus de docentes ordinarios serán objeto de evaluación periódica, formación permanente y tendrán todos los privilegios que deriven de su cargo. Al amplificar el número de profesores contratados existe una desvinculación con objetivos preestablecidos que enlazan el sentido de pertenencia y capacitación a la condición de permanencia en los espacios académicos.

Es relevante valorizar la producción intelectual y si existe una vinculación de esta con la temporalidad que deviene de una contratación docente flexible o por el contrario esta es solo una visión pre creada. Pudiera plantearse de manera seria y racional que una nueva organización

universitaria puede funcionar de manera idónea con docentes contratados respondiendo a las demandas de la sociedad, emplazándose a los docentes a incrementar su producción intelectual según los nuevos paradigmas de la gestión universitaria y obtener por ello la compensación económica acorde con la misión encomendada.

En este sentido Sisto (2005) señala: que se ha “desacreditado la postura de defensa de las tradicionales formas de vinculación laboral para enarbolar, bajo una descripción factual, el nuevo tipo de orden laboral en el que los docentes deben calzar si es que quieren ser tomados como responsables socialmente” (pág. 542). Es decir, creando una nueva fase en las relaciones entre la universidad y el Estado, siempre buscando el cumplimiento de los objetivos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley de Universidades (1970) que la distingue como una comunidad de intereses que reúne a profesores y estudiantes en el afianzamiento y búsqueda de los valores trascendentales del hombre; sin distinción entre profesores ordinarios y contratados.

Como bien señala la OIT, una articulación adecuada entre flexibilización y protección, además de aumentar la eficiencia incrementa el bienestar social (Panorama Laboral 2004, citado por Donoso (2005). Podríamos referir que la crisis del modelo del estado de bienestar se refleja en la forma de prestación de servicios docentes, es decir, que la forma de ingreso tradicional de concurso de oposición para tener carrera de largo plazo, de toda la vida, preparándose para ser docente y viviendo de la docencia comienza a sufrir los impacto de los cambios de forma de trabajo, transitando hacia la modernidad líquida que refiere Bauman citado por Vásquez (2008).

Como categoría sociológica es una figura que se enlaza al cambio y la transitoriedad, la desregulación y precariedad, en la idea de una sociedad siempre cambiante, incierta e imprevisible. Esta cultura laboral impregnada de flexibilidad no permite hacer previsiones de

futuro, las cuales son imperativas en un trabajo como el docente.

La preparación para impartir la academia debe ser planificada a largo plazo con la finalidad de obtener calidad educativa, que se proyecta directamente en el conglomerado que se forma en las aulas de clase y que constituyen un factor determinante en la sociedad, es por ello que nuestra legislación ha sido conteste en requerir aptitudes y cualidades determinadas e inclusive va más allá, cuando requiere que estos cargos docentes sean objeto de concursos de oposición para que efectivamente se ingrese a la carrera pública.

4.2.- EXPERIENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACIONES DOCENTES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN VENEZUELA

Para apoyar el presente trabajo de investigación, se llevó a cabo un estudio comparativo de normas o reglamentos emanados de las distintas universidades del país, vinculada con la modalidad de contratación de personal docente universitario, representando así un aporte significativo, pues coloca en relieve la importancia que para estas universidades tiene reglamentar lo concerniente al tema de la contratación de este tipo de personal, ya que estos resultan necesarios para las instituciones de educación superior que confían la formación profesional de la población estudiantil venezolana en profesores, quienes en una gran medida tienen todas las obligaciones que son propias de un docente ordinario.

A continuación, se señalan las normas establecidas por las distintas casas de estudios superiores objeto de comparación:

Universidad Central de Venezuela (UCV)

El instrumento normativo revisado fue la Reforma Parcial del Reglamento del Personal Docente y de Investigación, aprobada por el Consejo Universitario de esa casa de estudios

superiores en Resolución N° 308, de fecha 19 de octubre de 2011. Este instrumento reglamentario establece como requisitos los que menciona el artículo 109 del referido

Reglamento:

Artículo 109. La Universidad podrá contratar como profesores para desempeñar en forma regular tareas docentes y de investigación, a aquellas personas que cumplan los requisitos de haber publicado trabajos de reconocido mérito científico, o en su defecto, haber obtenido títulos académicos de postgrado en la respectiva especialidad, o haber desarrollado, a juicio del correspondiente Consejo de Facultad, una labor profesional de especial mérito (pág. 15).

Esta modalidad de contratación amerita una aprobación por los órganos universitarios competentes de acuerdo con el artículo 110 del Reglamento citado, el cual hace referencia textualmente a:

Artículo 110. Los contratos deberán ser aprobados por el Consejo Universitario a propuesta del Consejo de Facultad, previa solicitud del Consejo de Escuela, Consejo Técnico de Instituto o su equivalente y previo el dictamen de la Comisión Clasificadora Central sobre el cumplimiento de lo estipulado en el artículo precedente. El Consejo Universitario podrá solicitar, cuando lo juzgue conveniente, la opinión del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. En los casos en que el contrato verse sobre tareas de investigación, se requerirá la opinión favorable de la Comisión de Investigación de la Facultad.

Parágrafo Único: Toda propuesta de contratación deberá ir acompañada de un programa de trabajo suficientemente detallado y preciso, en el que figurarán las tareas y deberes que incumben al contratado. Dicho programa será parte integrante del contrato respectivo (pág. 15).

En cuanto a una de las responsabilidades de los docentes contratados, el artículo 111 menciona que “el principal deber del profesor contratado será, de acuerdo con su calificación: a) La formación del personal y la dirección de proyectos de investigación. b) Las tareas de docencia ordinaria que determine el Consejo de la Facultad” (pág. 15).

Sobre la vigencia del contrato, será de un año, no sujeto a tácita reconducción o prórroga automática, establece preferentemente tiempo completo o dedicación exclusiva y sólo excepcionalmente en otras dedicaciones. De producirse una prórroga se debe actualizar el

programa de trabajo (artículo 112 del Reglamento referido).

Finalmente, el artículo 113 hace señalamiento a que “la remuneración de los profesores contratados será la que correspondería a un miembro ordinario del personal docente y de investigación con credenciales equivalentes” (pág. 15).

En este sentido, el Consejo Universitario en fecha 10/02/10, en resolución CU-2010-0339, aprobó una modificación al baremo para la valoración de méritos (2010) de quienes aspiren ingresar bajo la figura de personal contratado propuesto por la Comisión Clasificadora Central de la Universidad Central de Venezuela (Ver cuadro 2).

En la exposición de motivos la referida comisión indica la motivación que tiene para efectuar el cambio por razones de equidad e igualdad al momento de seleccionar el talento humano capacitado para la docencia universitaria:

La propuesta del Baremo surge a raíz de la inquietud de la esta Comisión en considerar méritos relacionados a la producción y el mejoramiento profesional de aspirantes a ingresar por vía de contrato, equiparando los requisitos establecidos en la Normativa universitaria de quienes son miembros ordinarios de la institución, a saber artículo 88 de la ley de Universidades y artículo 32 al 34, y artículos 113 al 117 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela (pág. 1).

Otra razón que justifica la propuesta presentada por la comisión está fundamentada en la necesidad de consolidar criterios en las facultades y otras dependencias que contratan personal docente y de investigación con escalafón superior a instructor bajo la figura de miembros especiales.

El Acta Convenio del Personal Docente de la Universidad Central de Venezuela (1998) en la cláusula No. 42 establece que: “La Universidad conviene en hacer extensivo a los profesores contratados, según los términos expresados en el artículo 100 de la Ley de Universidades, todos los beneficios del personal docente y de Investigación ordinario de la

Universidad desde el mismo momento de ingreso a la institución”.

Asimismo, dispone la precitada cláusula que ningún profesor contratado, con dos (02) años de servicio podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en su cargo, sino en las condiciones que rige al personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela.

Cuadro 2

Baremo para la valoración de méritos por docencia, investigación y ejercicio profesional de la Universidad Central de Venezuela

ASPECTOS		PUNTUACIÓN		
Formación académica	Por el Título de Especialización	1	MÁXIMO 4.5 PUNTOS	MÁXIMO 5.5 PUNTOS
	Por el Título de Maestría	2		
	Por el Título de Doctor	4,5		
	Diplomados, Cursos de mejoramiento profesional equivalentes evaluados y con un mínimo de 16 horas.	0,1	MÁXIMO 1 PUNTO	
	Cursos de mejoramiento Profesional o cursos de ampliación equivalentes sin evaluación y con un mínimo de 16 horas (incluye talleres o seminarios)	0,05		
Experiencia docente o de investigación	Cuarto nivel o en institutos de investigación de reconocido prestigio	0,56 (0.047p/mes)	PUNTUACION POR AÑO	
	Tercer nivel preferiblemente en Universidades Nacionales	0,56 (0.047p/mes)	MÁXIMO 7 PUNTOS * (E)	
	Tercer nivel en Colegios o Institutos Universitarios	0,42 (0.035p/mes)		
Producción	Autor (coautor) de libros con temática concerniente o afín al área.	0,2	MÁXIMO 2 PUNTOS	MÁXIMO DE 4,5, PUNTOS
	Autor (coautor) de artículos publicados en revistas arbitradas o constancias de aprobación de futura publicación	0,2		
	Autor (coautor) de artículos o monografías en publicaciones especializadas	0,15		
	Ponente o Conferencista en Congresos y/o Conferencias en eventos científicos, tecnológicos y culturales.	0,1	MÁXIMO 1 PUNTO	
	Autor (coautor) de informes de investigación presentados ante jurados, comités pertenecientes a universidades, institutos de investigación, Instituciones nacionales o internacionales de reconocido prestigio	0,1	MÁXIMO 1,5 PUNTOS	
	Otras Producciones Profesionales (en función de la afinidad con el cargo).	0,5		

		PUNTUACIÓN POR AÑO	
Experiencia profesional	En el área objeto de la contratación	0,1 (0.0083p/mes)	MÁXIMO 1 PUNTO * (E)
Reconocimientos Académicos y profesionales	Por haber obtenido en sus estudios de pregrado la mención SUMMA CUM LAUDE	0,7	MÁXIMO 2 PUNTOS
	Por haber obtenido en sus estudios de pregrado la mención MAGNA CUM LAUDE	0,4	
	Por haber obtenido Premios por investigación, otorgados por Instituciones nacionales o internacionales de reconocido prestigio	1	
	Distinciones: menciones, condecoraciones, órdenes , reconocimientos, etc.	0,25	
TOTAL			20 PUNTOS

Elaboración propia a partir del baremo de valoración de méritos para ingreso en categoría superior a instructor (2010).

Universidad del Zulia (LUZ)

El ingreso como personal docente y de investigación en la Universidad del Zulia se encuentra regulado en el Reglamento General de Ingresos y Concursos Universitario aprobado por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia en el año 2010. En la precitada noma el artículo 2 dispone que:

El ingreso como personal docente y de investigación a la Universidad del Zulia y los concursos que se realicen en la misma, se registrarán por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en cuanto le sea aplicable, la Ley de Universidades y por las previsiones contenidas en el presente Reglamento.

Además, este Reglamento General de Ingresos y de Concursos Universitarios de la Universidad del Zulia (2010) dispone en su artículo 4 que:

El ingreso como personal docente y de investigación ordinario a la Universidad del Zulia, será únicamente por concurso de oposición o traslado de otra Universidad Pública. Como personal docente y de investigación especial, por concurso de credenciales.

El personal que ingrese para formarse en docencia e investigación, formará parte del personal ordinario, una vez que cumpla con los requisitos establecidos para ello en el reglamento que los rige, sin necesidad de un nuevo concurso.

Por su parte, señala este mismo Reglamento que el ingreso a la condición de profesor contratado se efectúa mediante concurso de credenciales debidamente establecido en el instrumento normativo que rige la materia en la Universidad del Zulia, tal como lo dispone el artículo 9 eiusdem que se cita a continuación:

El ingreso a la condición de profesor o profesora especial contratado(a) se hará mediante concurso de credenciales.

Parágrafo primero: Los concursos de credenciales seguirán el procedimiento pautado para todos los concursos, pero consistirán en una (1) sola prueba evaluadora de las credenciales, según el baremo establecido en el Capítulo V.

Además, el instrumento normativo en el artículo 56, enumera los requisitos generales que se deben reunir para optar al ingreso como personal docente y de investigación en formación. Dentro de esos requisitos se encuentra que la persona tenga un título expedido por una institución universitaria de Venezuela, así haya sido mediante reválida, convalidación o reconocimiento de título. Además, se exige que la persona no tenga más de cinco años de graduado del nivel de pregrado, no haya sido aplazado en asignaturas que guarden vinculación directa con el área del concurso, así como tampoco en un porcentaje mayor al 10% de las asignaturas de la carrera. Y finalmente también se exige como requisitos en ese mismo artículo que la persona cuenta con un “promedio general de notas en sus estudios académicos de pregrado de por lo menos trece (13) puntos y quince (15) puntos en la materia o en el área objeto del concurso” y “cumplir con lo dispuesto en las leyes respectivas de ejercicio de la profesión”.

La apertura y la convocatoria de este concurso está supeditado además del cumplimiento de las disposiciones del Reglamento, a partir de su capítulo II, la facultad o el núcleo de que se trate debe “presentar el plan de formación que va a seguir el o la profesional que ingrese, para que el Consejo Universitario pueda aprobar la apertura del concurso” (artículo 58 eiusdem).

Universidad de los Andes (ULA)

Continuando con el recorrido comparativo emprendido, se revisó la normativa que regula la contratación del personal docente prevista en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes (2002). En el libro II con el título de los miembros especiales del personal docente y de investigación se encuentra el título I que desarrolla los aspectos concernientes a los profesores contratados.

Establece el citado instrumento reglamentario que el ingreso al personal docente y de investigación por la vía de contrato se realizará mediante tres modalidades; 1) Contrato por concurso de credenciales 2) Contratación de profesores interinos 3) Contratos por tiempo indeterminado.

1) En el caso de contrato de credenciales el artículo 216 del estatuto dispone:

Artículo 216. El ingreso al personal docente y de investigación por la vía de contrato se realizará únicamente por concurso de credenciales. Parágrafo Único: Por vía de excepción y en casos de urgencia podrá ingresar personal contratado a nivel equivalente al de instructor o profesor asistente por un periodo máximo de un (1) año, al término del cual el cargo debe ser llamado a concurso de oposición. Bajo esta modalidad sólo podrá ingresar personal venezolano. Queda a salvo lo establecido en el ARTÍCULO 223 (pág. 49).

El artículo 217 hace referencia a que “la apertura de los concursos de credenciales deberá ser aprobados por el Consejo Universitario, previo informe de la Comisión de Auditoria Académica y a proposición del Consejo de Facultad o Núcleo” (pág. 49).

En este orden de ideas, el artículo 218 textualmente explana:

Artículo 218. La proposición de apertura de concurso de credenciales deberá ser presentada al Consejo Universitario por el Consejo de Facultad o Núcleo acompañada de los siguientes recaudos: 1. Razones que la justifiquen; 2. Plan de trabajo a cumplir, aprobado por el Consejo de Facultad o Núcleo, a proposición de la unidad académica correspondiente; 3. El equivalente al escalafón docente y dedicación del contratado; 4. La remuneración, la cual será equivalente a la del personal ordinario de similar categoría y dedicación, y 5. Duración del contrato que no podrá exceder de un (1) año (pág. 49).

Es decir, el Consejo de Facultad justificando las razones y presentando el plan de trabajo que se llevará a cabo propone el concurso de credenciales de profesores contratados al Consejo Universitario quien como máxima autoridad aprueba el referido proceso. Una vez realizado el concurso de credenciales los contratos deben ser aprobados por el Consejo Universitario tal y como lo dispone el artículo 219 del estatuto citado.

Los contratos previstos en el artículo 219 podrán ser renovados por el Consejo Universitario, tal y como lo establece el artículo 220 “hasta por un (1) año improrrogable, mediante solicitud formulada por el Consejo de Facultad o Núcleo respectivo, con sesenta (60) días de anticipación, por lo menos, a la fecha del vencimiento de los mismos” (pág. 49).

2) En cuanto a la contratación de profesores interinos en casos de urgencia, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes (2002) señala en el artículo 222 lo siguiente:

Artículo 222. El Consejo Universitario podrá también aprobar, a solicitud de la dependencia respectiva y con la aprobación de los organismos académicos competentes, la contratación de profesores interinos cuando se deba suplir profesores que se han separado temporalmente de sus cargos y sea absolutamente imposible reemplazarlos por otros miembros del personal docente y de investigación de las Facultades o Núcleos respectivos. Parágrafo Único: Estas contrataciones podrán realizarse por un tiempo que no exceda la ausencia del profesor a suplir, en todas las categorías y dedicaciones existentes en el escalafón universitario incluyendo al instructor (pág. 50).

Esta forma de contratación está prevista para suplencias de docentes que no puedan ser reemplazados por otros miembros del personal académico de la institución, aprobado por el Consejo Universitario, requerido por el consejo de la facultad, con autorización de la instancia académica competente y solo por el lapso de ausencia del docente.

3) En atención a la modalidad de profesores contratados por tiempo indeterminado, el artículo 223 del instrumento estatutario establece:

Artículo 223. Cuando circunstancias especiales lo exijan, podrán cubrirse cargos docentes o de investigación mediante personal contratado a tiempo convencional, por concurso de credenciales. Estos contratos podrán celebrarse hasta por un (1) año y serán prorrogables. Los profesores que hayan prestado servicios a la Universidad en estas condiciones, durante diez (10) años o más, con rendimiento satisfactorio, a juicio del Consejo de Facultad o Núcleo, podrán ser contratados por tiempo indeterminado. En este caso, como es lógico, el contrato correspondiente no requerirá de renovaciones periódicas (pág. 50).

Los contratos por tiempo indeterminado tal y como lo estipula en artículo 224:

Sólo podrán ser rescindidos, por voluntad unilateral de la Universidad, en el caso de eliminación de la extensión en la que preste servicios el profesor, o cuando éste incurra en alguna de las causales de remoción de los miembros del personal docente y de investigación ordinario previstas en el ARTÍCULO 110 de la Ley de Universidades (pág. 50).

En caso de incurrir en las causales de remoción se debe instruir el expediente correspondiente, los contratos también podrán ser terminados por voluntad unilateral de los profesores al término de cualquier periodo lectivo, dando aviso a la Universidad con dos (2) meses de anticipación (artículos 224 y 225 del referido estatuto).

En cuanto al aspecto remunerativo de los profesores contratados por tiempo indeterminado dispone el artículo 226 que “la remuneración de los profesores contratados en las condiciones previstas en este capítulo deberá ser revisada periódicamente, tomando como criterio para su fijación la establecida para el personal docente y de investigación ordinario con igual antigüedad, dedicación y credenciales” (pág. 51).

Finalizando el recorrido por el estatuto objeto de revisión se encuentra que el artículo 230 dispone que los profesores contratados tendrán los deberes y gozarán de los derechos correspondientes a los miembros ordinarios del personal docente y de investigación que les fueren aplicables, indicando el párrafo único que: “Los profesores contratados se regirán por lo establecido en la Ley de Universidades, el presente Estatuto y los términos establecidos en el contrato respectivo” (pág. 52).

En lo relativo a los deberes y derechos de los profesores contratados en general, es decir, las tres modalidades tal y como lo dispone el artículo 230 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes:

Artículo 230. Los profesores contratados tendrán los deberes y gozarán de los derechos que se establecen en el título II del libro I para los miembros ordinarios del personal docente y de investigación que les fueren aplicables. Parágrafo Único: Los profesores contratados se regirán por lo establecido en la Ley de Universidades, el presente Estatuto y los términos establecidos en el contrato respectivo.

En la investigación realizada a la norma que desarrolla el tema objeto de estudio en la universidad de los Andes, podemos observar que se buscó reglamentar con precisión distintas formas de prestación de servicio docente bajo la figura de la contratación docente en aras de abarcar todos los aspectos necesarios para el desarrollo de la misma.

El Acta Convenio que rige las relaciones entre la Universidad de los Andes y su Personal Docente y de Investigación (1993) en el capítulo VIII establece en relación a los miembros especiales que:

Artículo 21. En ningún caso un profesor a Dedicación Exclusiva o Tiempo Completo podrá permanecer como contratado más de dos (02) años. En consecuencia, antes del vencimiento de este lapso debe llamarse a concurso de oposición para proveer dicho cargo, para lo cual las diferentes Seccionales de la APULA diligenciarán 13 ante los organismos académicos y administrativos respectivos todo lo concerniente al cabal cumplimiento de esta disposición. PARAGRAFO PRIMERO: La APULA, juntamente con la ULA, a través de una comisión ad-hoc estudiarán inmediatamente después de la aprobación de este Convenio, los casos de las contrataciones del personal docente y de investigación que no cumplan con las disposiciones de este Artículo. PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando se trate de profesores contratados a Dedicación Exclusiva o Tiempo Completo para realizar programas especiales bien definidos, el contrato tendrá la duración de los mismos (pag.12).

En este orden de ideas el artículo 22 señala que la Universidad de Los Andes contratará personal sólo en los siguientes casos:

a) Personal calificado para realizar labores de investigación, docencia y extensión, en cuyo caso la contratación será a dedicación Exclusiva. b) Personal para cubrir necesidades docentes en forma temporal, en cuyo caso la contratación será a tiempo

convencional. PARAGRAFO UNICO: El profesor contratado recibirá una remuneración equivalente a la categoría y dedicación que le correspondería como personal ordinario, de acuerdo con sus méritos y credenciales (pág. 12).

La precitada acta convenio le concede al personal docente contratado un salario proporcional al tiempo de dedicación y estos gozarán de las mismas prerrogativas socioeconómicas de los demás miembros del personal docente y de investigación, en un todo de acuerdo con la ley y la reglamentación vigente. Asimismo, el artículo 24 dispone que:

Artículo 24. La Universidad de Los Andes elaborará juntamente con la APULA, un reglamento de ingreso, dedicación, ubicación y ascenso de los auxiliares docentes y demás miembros especiales del personal docente y de investigación. Esta reglamentación deberá aprobarse dentro del primer año de vigencia de la presente Acta Convenio (pág. 13).

Finalmente regula el acta convenio objeto de revisión y comparación que la Universidad de Los Andes reconocerá el tiempo que una persona haya estado como profesor contratado o auxiliar docente y o de investigación y se le computará como antigüedad para efectos administrativos.

Universidad Nacional Experimental Simón Bolívar (USB)

En fecha 02 de marzo de 2011 el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de la República Bolivariana de Venezuela por resolución N° 49, por disposición del ciudadano Presidente de la República y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Universidades, el artículo 4° del Decreto N° 878 de fecha 18 de julio de 1967, y en concordancia con el artículo 1° del Decreto N° 94 de fecha 9 de julio de 1969, se dictó el Reglamento General de la Universidad Nacional Experimental "Simón Bolívar"

En esta casa de estudios superiores los miembros del personal académico se clasifican en ordinarios, especiales, honorarios y jubilado estableciendo el artículo tal y como lo refiere el

artículo 70 del instrumento reglamentario:

Artículo 70. El ingreso al personal académico será como miembro especial y se hará mediante concurso anunciado con anterioridad públicamente por las autoridades universitarias. Una vez aprobado el concurso ingresarán por contrato que tendrá una duración de un año prorrogable por lapsos iguales a juicio del Consejo Directivo. Parágrafo Único: Cuando la dedicación del profesor sea a tiempo convencional los contratos podrán ser hechos por lapsos menores de un año.

El artículo 80 del Reglamento General de la Universidad Experimental Simón Bolívar establece que son miembros especiales del personal académico: los auxiliares docentes y de investigación, los ayudantes académicos, los profesores e investigadores contratados y los asesores.

Los profesores contratados que hayan cumplido dos años ininterrumpidos en el ejercicio de sus funciones podrán solicitar su designación como miembros del personal académico ordinario ante el Consejo Directivo, el cual decidirá de acuerdo con lo establecido en el reglamento correspondiente.

Una vez aprobada la designación del profesor como miembro del personal académico ordinario, se procederá a su ubicación dentro del escalafón. Para tal fin la Comisión Clasificadora analizará las credenciales y méritos académicos del profesor y determinará su ubicación. Determinada la ubicación del profesor en el escalafón, el Rector procederá a expedir el nombramiento correspondiente.

Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET)

En el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental del Táchira, aprobado en resolución CU-007/2018, de fecha 10 de abril de 2018, se determina que su comunidad profesoral se clasifica en las siguientes categorías: ordinarios, especiales, honorarios y jubilados. Los docentes ordinarios, son los miembros del personal

académico debidamente incorporados al escalafón académico. Los miembros especiales del personal académico, está conformado por los docentes contratados, los docentes e investigadores libres y los auxiliares académicos y de investigación. Tal y como lo establece la Ley de Universidades.

Para ser miembros especiales del personal académico de la referida universidad, los profesores contratados deben poseer los requisitos establecidos en el artículo 2 del reglamento, tales requisitos son: a) Poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función. b) Haberse distinguido en sus estudios, en su campo profesional, o ser autor de trabajos valiosos en la disciplina que aspira enseñar. c) Reunir las condiciones y aptitudes necesarias para la enseñanza, la investigación, la extensión y demás actividades de naturaleza académica, en un todo de acuerdo con el Registro de Perfiles de Cargos Académicos. d) Cumplir con los restantes requisitos exigidos por las leyes y los reglamentos y normas vigentes en la universidad. Aunado a los requisitos antes señalados, deben además ostentar título de educación superior, no menor a licenciatura o su equivalente.

El Rector a proposición del Vicerrector Académico y oída la opinión del decano respectivo, podrá designar a profesionales cuyas credenciales avalen su capacidad y los requisitos respectivos, para ocupar cargos académicos interinamente, en los siguientes casos: 1. Para cubrir la ausencia temporal de un miembro del personal académico. 2. Para suplir temporalmente un cargo que deba ser provisto por concurso cuando éste sea declarado desierto. 3. Para cubrir la carga académica originada por exceso de demanda en la inscripción de una asignatura. La contratación por esa vía será a tiempo convencional, por un máximo de dos (2) lapsos académicos consecutivos. En casos debidamente justificados por la unidad académica respectiva, el Consejo de Decanato podrá proponer la contratación por una vez más.

No obstante, antes de utilizar la figura de profesor interino, deberá agotarse la posibilidad de recurrir a los miembros del personal académico por medio de la figura del bono compensatorio académico, cambio de dedicación o jubilado activo.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)

Siguiendo la metodología utilizada para estudiar las formas de contratación en las universidades objeto de este análisis comparativo, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en resolución N° 2016-453-1032, de fecha 23 de noviembre de 2016, dictó el Reglamento del Personal Académico de la Universidad Experimental Libertador, cuyo objeto está dirigido a establecer quienes son los miembros del personal académico de la universidad, quienes reúnen los requisitos previstos en el reglamento general de la universidad para ejercer funciones de docencia, investigación, extensión y gestión; así como quienes son los capacitados para realizar actividades de planificación, experimentación, orientación, evaluación, dirección, coordinación y supervisión en el campo educativo y científico dentro de la universidad.

En cuanto al personal docente contratado, el precitado reglamento establece que los presupuestos para la contratación docente están sujeta a las condiciones relacionadas con la ausencia temporal de algún miembro ordinario del personal académico, o la necesidad de cubrir transitoriamente una plaza cuyo concurso hubiese sido declarado desierto o cuando las necesidades institucionales así lo requieran; los contratos deben ser aprobados por los Consejos Directivos y el Consejo Universitario. Cabe destacar que la propuesta de contratación debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Plan de Trabajo a cumplir. 2. Currículo Vitae, acompañado de las fotocopias. 3. Fotocopia, con vista al original de los diplomas de estudios de postgrado realizados, si los hubiere. 4. Certificación de cargos académicos desempeñados y otros relacionados con su especialidad. 5. Sendos ejemplares de los trabajos publicados o constancias

de los mismos. 6. Opinión de la subdirección o departamento respectivo.

Cuando se trate de investigadores y docentes invitados, la duración del contrato estará sujeta al tiempo estimado y debe ser aceptado por la dependencia respectiva para la realización de la obra o trabajo determinado. En todo caso, la duración no excederá de dos (2) períodos académicos, salvo que medien circunstancias extraordinarias y que la dependencia demuestre fehacientemente la necesidad de prorrogarlo, pero queda entendido que esta prórroga no será mayor de un (1) período académico.

En comparación con las normas y/o reglamentos antes señalados, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, estableció en el referido reglamento el Programa de Formación de la Generación de Relevó, que constituye una de las vías de ingreso a la Universidad como personal ordinario y se inscribe dentro del Programa de Desarrollo Profesional del Personal Académico de la Universidad.

Este programa tiene por objeto la captación de egresados tanto de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador como de otras universidades, que hayan obtenido en sus estudios de pregrado altos índices de rendimiento académico, intachable comportamiento, demostrada participación meritoria en las actividades de docencia, investigación y extensión y se captan para formar profesores universitarios en las especialidades, programas y áreas de conocimiento que se requiere para la formación de los docentes del país. El ingreso, permanencia y egreso de los participantes del Programa Formación de la Generación de Relevó se regula por el Reglamento ad-hoc dictado por el Consejo Universitario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Cabe destacar que la Universidad de Carabobo dispone en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación una figura análoga que busca la captación y formación de recursos

humanos noveles para la docencia y la investigación.

Como se ha mostrado, las universidades venezolanas acogíendose a un fundamento legal, como lo es el principio de autonomía universitaria, el cual las faculta para dictar sus normas internas de organización y planificación académica necesarias para el cumplimiento de sus fines, han instituido normas y/o reglamentos internos con el objeto de regular la contratación de personal docente, teniendo en común dichos reglamentos las necesidades de cubrir vacancias del personal ordinario cuyas circunstancias o razones están normalizadas en los mismos.

4.3.- CONTRATACIÓN DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN VENEZUELA

En las últimas décadas se ha generado una vasta producción académica en torno a lo que podemos entender por políticas públicas, muchos autores han trabajado el tema, destacando siempre la importancia de las mismas en el desarrollo de las sociedades. Para Aguilar y Facio (2009) entender qué son las políticas públicas, implica diferenciar dos conceptos que en nuestro idioma no tienen traducción: *Politics* (política), *policies* (políticas); en opinión de los precitados autores:

El primero es entendido como las relaciones de poder, los procesos electorales, las confrontaciones entre organizaciones sociales con el gobierno. El segundo tiene que ver más con las acciones, decisiones y omisiones por parte de los distintos actores involucrados en los asuntos públicos (parr.7).

Lasswell, citado por Aguilar y Facio (2009) reseñaba que en los años cincuenta las políticas públicas eran concebidas como:

La disciplinas que se ocupan de explicar los procesos de elaboración y ejecución de las políticas con base científica, interdisciplinaria y al servicio de gobiernos democráticos; veinte años después en 1971 agregaría un punto crucial en la definición: “el conocimiento del proceso de decisión y el conocimiento en el proceso

de decisión”. Lo primero referido a las habilidades profesionales necesarias para participar en la toma de decisiones públicas (conocer el proceso de decisión de la política) y lo segundo referido a las habilidades científicas requeridas para contribuir a la invención de una teoría y práctica confiables (parr.13).

En la noción de políticas públicas, que enfoca Escalante y Graffe (2011) destaca la opinión de Kelly (2003) quien sostiene que estas “comprenden la vasta gama de decisiones, programas, proyectos y demás actividades del Estado en todos los niveles de gobierno” (pág. 2) con la finalidad de delimitar recorridos de acción hacia los cuales se deben dirigir los sistemas sociales que coexisten en la realidad histórica.

En este orden de ideas, Escalante y Graffe (2011) citan a Salamanca (1994) para quien las políticas públicas conforman un puente entre el gobierno y la sociedad para la definición de los lineamientos que permitirían la delimitación de los planes del Estado, es decir el conjunto de pautas sustentadas en las leyes y planes de desarrollo que permiten promover acciones en la búsqueda del bienestar de los ciudadanos.

En relación al origen de las políticas públicas, tal como lo señala Salamanca, citado por Escalante y Graffe (2011):

Es relevante considerar el proceso de intervención que los Estados tuvieron la necesidad de ejercer en el desarrollo de las sociedades para solventar la crisis que se produjo a partir de la gran depresión de 1929. Así, el Estado se convierte, en cuanto a la toma de decisiones, en un ente político de gran significación al asumir el establecimiento de las grandes direcciones a ser dadas a las sociedades, y al romper, de esta manera, con el modelo que dejaba a las fuerzas del mercado la conducción económica de las mismas (pág. 32).

Las políticas públicas constituyen un engranaje entre el gobierno y la sociedad para la delimitación de las pautas que fundamentaran la acción; razón por la cual podrían considerarse como el conjunto de criterios sustentados en las leyes y planes de desarrollo que posibilitarían emprender gestiones en la búsqueda del bienestar de la ciudadanía.

En opinión de Lucena (2015) las políticas públicas laborales en Venezuela están relacionadas “directamente con las diferentes organizaciones de los trabajadores; en primer lugar identificarlas y describirlas, conocer las motivaciones que llevaron al Gobierno a plantearlas y ponerlas en ejecución, y lo más importante, cuáles han sido sus consecuencias en los actores laborales” (pág. 1).

En este sentido afirma el precitado autor que:

Se espera que las políticas laborales promovidas por el Estado para el funcionamiento de las relaciones de trabajo en una sociedad determinada tengan como propósito contribuir a que las actividades productivas se desenvuelvan normalmente, para que éstas brinden a la sociedad los productos y servicios necesarios para su funcionamiento y el bienestar general. Asimismo, promover condiciones de funcionamiento equitativo y justo en las relaciones entre empresas y trabajadores, cuya retribución tanto al capital como al trabajo permita satisfacer a ambos, favoreciendo por un lado, el mejoramiento de sus capacidades, el rendimiento del capital, la reinversión en la capacidad y mejoramiento productivo, y por otro lado, el bienestar integral del trabajador y su familia, a partir de una remuneración y beneficios suficientes. En este artículo se pretende evaluar esos asuntos de acuerdo a los rasgos de las políticas laborales y de sus impactos en las organizaciones de los trabajadores, en el lapso que cubre la revolución bolivariana (pág. 2).

Según Cuervo, citado por Escalante y Graffe (2011) “las políticas públicas conforman un conglomerado de herramientas que el Estado emplea para optimizar su misión. La particularidad debe estar orientada en la búsqueda del bienestar y la cohesión de la sociedad, resultando de vital importancia que en estas se considere el régimen político en el cual van a ser desarrolladas” (pág. 33) Así como las restricciones y el significado que tengan para su cumplimiento por parte de los actores que las ejecutan.

En este sentido, la puesta en marcha de políticas públicas por parte del gobierno en su contexto territorial debe caracterizarse por la coherencia, integralidad y sostenibilidad, cónsono con las necesidades sociales sin alejarse de la factibilidad de sus objetivos ya que se puede proyectar impactar en un sector amplio, masas que se pretenden educar, llegar a muchos, pero en la realidad no resulta, y degrada la calidad de la academia que se imparte.

Es preciso desarrollar políticas que le permitan a la universidad profundizar en la generación de conocimiento y difusión del mismo, en cumplimiento de lo estatuido en los artículos 2 y 3 de la Ley de Universidades (1970) para consolidar el desarrollo integral de las sociedades en general, desde una perspectiva amplia y sustentable. Según Buckler y Creech, (2016) en el informe de la UNESCO “una de las enseñanzas más importantes extraídas durante el Decenio es que un firme liderazgo político contribuye positivamente al fomento de la EDS”. (pág. 4) Pero hay que tomar en consideración que debe fomentarse una labor constante. El liderazgo es esencial para pasar de los compromisos políticos y los proyectos de demostración a una plena puesta en práctica en los planes.

En el proceso de búsqueda de soluciones de los problemas sociales prioritarios para una sociedad a partir de la discusión y consenso de los actores, comienza a hacer su aparición temas que constituirán la agenda de las posibles políticas públicas a desarrollarse en el sector educativo, en este sentido afirma Graffe (2015):

En el acontecer venezolano es de destacar que con el devenir del desarrollo de la Educación Superior o Universitaria, como subsistema del sistema escolar venezolano, a partir del período democrático que se inicia con el derrocamiento de la dictadura militar en 1958, comienza una etapa de formulación explícita de las políticas públicas que se orientaron a darle direccionalidad a este sector, contempladas principalmente en la Constitución Nacional, en los Planes Nacionales y otros instrumentos legales y sublegales (pág. 32).

Acota que en los procesos de análisis y formulación que se llevan a cabo en materia de políticas públicas, con sus fortalezas y debilidades, se han subrayado como puntos fundamentales, entre otros: “el crecimiento de la oferta educativa, el aumento de la cobertura académica, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación impartida y la vinculación de la educación con los planes de desarrollo nacional y regional” (pág.32).

En opinión de De Venanzi, citado por Escalante y Graffe (2011) “cuando plantea en su época, que la calidad de la formación está vinculada a las necesidades del país y a los objetivos

planteados; y que esto no se garantiza con el aumento considerable de estudiantes en nivel universitario”(pág. 34) sino se asegura con el personal docente calificado y los recursos físicos, económicos y pedagógicos apropiados que avalen la importante labor que debe ejecutar la Educación Universitaria en el contexto integral del desarrollo.

De esta manera, al analizar la situación actual de la educación universitaria venezolana, es ineludible reconocer la presencia de una situación similar a la planteada por el Rector De Venanzi, aunque con las especificidades propias del contexto histórico. Contar con una plantilla docente calificada y comprometida con las instituciones de educación superior requiere invertir en ese capital humano que será transmisor de conocimientos.

A manera de referencia cabe destacar, que en materia de Educación Superior, en atención a lo previsto en las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007, se comienzan a plantear, diversas acciones y políticas invocando la participación protagónica del pueblo venezolano; al efecto se plantea cambio estructural de una economía rentista a otra de tipo productivo, lo cual permitiría mejorar la calidad de vida de la mayoría de los venezolanos, en tanto se consideran los aspectos políticos, territoriales, sociales e internacionales vinculados.

Particularmente en materia de educación superior en el punto referido al equilibrio social estaría dirigido a alcanzar y profundizar el desarrollo humano, mediante la ampliación de las opciones de las personas, el ofrecimiento de mayores y mejores oportunidades efectivas de educación, resaltando la educación de calidad para todos, enfocando los lineamientos de la política del Estado en acceso, permanencia en el sistema educativo, garantizando el derecho a la educación, igualdad de oportunidades, programas socio-educativos, extender la cobertura y calidad de la matrícula, el desarrollo de la planta física y la dotación de mobiliario.

Así se propone incluir la aceleración del aprendizaje en las zonas de difícil acceso, tales como zonas rurales, fronterizas e indígenas, articular el sistema educativo y el sistema de producción de bienes y servicios, desarrollar planta física y la dotación educativa en sus diferentes niveles.

En este sentido, según lo señalado en las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007 la política de Educación Superior estaba orientada:

Al aumento de la pertinencia social de la educación superior, al mejoramiento de la equidad en el acceso y en el desempeño estudiantil, al mejoramiento de la calidad y la eficiencia, al fortalecimiento de la función de extensión, a la instrumentación de una negociación estratégica con las universidades oficiales y al desarrollo de un sistema de Educación Superior (pág. 86).

Por tanto, las precitadas Líneas Generales plantean como política de Estado que elevar la calidad y la eficiencia en las instituciones de educación superior comprende el desarrollo de la carrera académica reduciendo los tipos de dedicación a Dedicación Exclusiva y Tiempo Convencional; la implantación de un sistema de evaluación y acreditación académica y la revisión permanente del currículo, para dar respuestas a los rápidos cambios en las condiciones del desarrollo del conocimiento.

Igualmente se propone la promoción y apoyo del crecimiento de las ofertas de postgrado, su vinculación con la investigación y la extensión con énfasis en los programas doctorales, la integración de las funciones universitaria en los currículos y fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional para el sector de educación superior.

En esta línea se plantea el desarrollo de una negociación estratégica con las universidades oficiales, el fortalecimiento de las unidades de investigación para la formación integral de docentes e investigadores, así como, la promoción de la reflexión en las instituciones de educación superior en la responsabilidad que tienen en la sociedad. En el Plan de la patria 2007-

2013, en el punto II-3.4, destaca lo referente a profundizar la universalización de la educación bolivariana, en cuanto a la educación superior señala: “II- 3.4.9 Garantizar los accesos al conocimiento para universalizar la educación superior con pertinencia” (pág.12).

En el Plan de la Patria 2013- 2019, se proyecta continuar garantizando el derecho a la educación de calidad y pertinencia, a través del mejoramiento de las condiciones de ingreso, prosecución y egreso del sistema educativo; en el planteamiento del “Objetivo Nacional en el punto 2.2., se dispone: “Construir una sociedad igualitaria y justa”. De la misma forma en los Objetivos Estratégicos y Generales 2.2.12.3, indica:

Profundizar la territorialización y pertinencia de la educación universitaria, a través del aumento de la matrícula municipalizada en un 60%, con iniciativas como las misiones Sucre y Alma Mater, así como los programas nacionales de formación avanzada.

2.2.12.10. Impulsar la transformación universitaria y la formación técnico-profesional, para su vinculación con los objetivos del proyecto nacional (pág. 13).

Cabe destacar que en los puntos subsiguientes del referido Plan de la Patria (2013- 2019) se proyecta consolidar la democratización del acceso a la educación técnica y universitaria (2.2.12.11) y consolidar el derecho constitucional a la educación universitaria para todas y todos, fortaleciendo el ingreso, prosecución y egreso, incrementando al 100% la inclusión de jóvenes bachilleres al sistema de educación universitaria (2.2.12.12) (pág. 14).

Cuadro 3

Referencia comparativa de los Planes de la Patria del año 2001 al año 2019

Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007	Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007 – 2013	Plan de la patria (2013- 2019)
✓ Ampliación de las opciones de las personas.	✓ Implantación de un sistema de evaluación y acreditación académica.	✓ Consolidar la democratización del acceso a la educación técnica y universitaria.
✓ Oferta de oportunidades de educación.	✓ Desarrollo del sistema de educación superior.	✓ Consolidar el derecho constitucional a la educación universitaria para todas y todos.
✓ Educación de calidad para todos.	✓ Elevar la calidad y la eficiencia en las	
✓ Es política del Estado el acceso y permanencia en el		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar el derecho a la educación. Extender la cobertura y calidad de la matrícula. ✓ Garantizar el desarrollo de la planta física y la dotación de mobiliario. ✓ Desarrollo de la carrera académica reduciendo los tipos de dedicación a Dedicación Exclusiva y Tiempo Convencional. ✓ La revisión permanente del currículo, para dar respuestas a cambios en las condiciones del conocimiento. ✓ Propone la promoción y apoyo del crecimiento de las ofertas de postgrado, su vinculación con la investigación y la extensión. ✓ Fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> instituciones de educación superior comprende el desarrollo de la carrera académica reduciendo los tipos de dedicación a Dedicación Exclusiva y Tiempo Convencional. ✓ Fortalecimiento de las unidades de investigación, para la formación integral de docentes e investigadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer los mecanismos para el ingreso, prosecución y egreso de la matrícula estudiantil. ✓ Incrementar al 100% la inclusión de jóvenes bachilleres al sistema de educación universitaria.
--	--	--

Elaboración propia adaptada de los Planes de la patria 2001 al 2019.

Es importante precisar que en los planes de la patria desde el 2001 hasta el 2019, no podemos observar políticas relacionadas de forma directa con el tema de la contratación, pero si podemos observar que es coincidente lo relativo a ampliación de las opciones educativas a nivel universitario, elevar la calidad y la eficiencia en las instituciones de educación superior y en este punto, resaltan el desarrollo de la carrera académica, esbozando la reducción de los tipos de dedicación, es decir delimitarlo a dedicación exclusiva y tiempo convencional tal y como se observa en el Plan de la Patria 2001-2007.

Cabe destacar que siempre se deriva de los planes públicos que el derecho a la educación debe ser garantizado y que esta debe ser de calidad, razón por la cual los profesores contratados tienen que estar incluidos en todos los aspectos relacionados con la formación y preparación. Teniendo en perspectiva el objetivo de abrir los concursos para que el personal docente contratado pueda ingresar a las instituciones como personal ordinario.

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Educación (2009) se mantienen principios preceptuados en la Constitución Nacional (1961) y ratificados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) entre los cuales podemos destacar: la educación como derecho humano y deber social fundamental del Estado, la gratuidad de la educación en las instituciones educativas oficiales hasta el nivel de pregrado universitario y el principio de autonomía universitaria (CRBV, Artículos 102, 103 y 109).

Por otro lado, se observa una tendencia hacia la ampliación matricular y la creación del Ministerio de Educación Superior como órgano rector del subsistema de Educación Superior, organismo oficial que será objeto de cambios en su denominación (Ministerio para el Poder Popular de Educación Superior, Ciencia y Tecnología). Cabe destacar, que el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología fue uno de los organismos que conformaron el gabinete ejecutivo del gobierno venezolano, surge de la fusión del Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación con el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Posteriormente se divide en Ministerio del Poder Popular para Ciencia y Tecnología y Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Teniendo el Proyecto Alma Mater como instrumento de búsqueda de la mejora de la calidad por mecanismos institucionales propiciado por la Oficina de Planificación del Sector Universitario – OPSU (CNU-OPUSU, 2001).

En Venezuela el estudio de las políticas públicas para el desarrollo del sistema de Educación Superior, comenzó a desarrollarse como línea de investigación de relevancia, con la contribución de destacados investigadores como Luis Fuenmayor Toro, Carmen García Guadilla, José Miguel Cortázar, María Egilda Castellano, entre otros, tal como lo refiere Mora (2015).

García (2012) presenta un análisis de la situación de la educación superior en Venezuela,

tomando como eje la polarización y tensiones existentes en el país, especialmente en el presente siglo. Reseña la diferencia entre las políticas públicas entre el primero y el segundo periodo del gobierno de Hugo Chávez y expresa que las fuertes tensiones entre los actores de una y otra etapa se reflejan, entre otras cosas, en el desmantelamiento del programa Alma Mater. Considera que:

El sistema de la educación superior está constituido por diferentes dimensiones que representan ejes interconectados, que los más importantes son: autonomía, rendición de cuentas, ingreso, financiamiento y diferenciación institucional. A partir de estos ejes, presenta una serie de reflexiones que podrían ser útiles en los diferentes escenarios posibles para crear un sistema nacional de educación superior que responda a las necesidades de todos los sectores del país, pues la educación no debe ser una política de gobierno, sino una política de Estado con la participación y responsabilidad de toda la sociedad (pág. 8).

Otro referente de las políticas públicas que implementa el Estado en materia de educación superior lo constituye la puesta en marcha desde el año 2003 del Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre (Misión Sucre) producto de la confluencia de diversos factores que en opinión de D'Amario (2009):

Pueden registrarse como políticos, socioeconómicos e ideoculturales; la Misión Sucre, en el primer orden de factores, y como suele señalarse respecto de las misiones sociales nace en la triple necesidad política del gobierno bolivariano de cuestionar los tiempos y modos de funcionamiento del aparato estatal en la conducción de políticas públicas y la satisfacción de las urgentes demandas sociales (pág. 245).

La Misión Sucre tiene como objetivo:

Desarrollar y ejecutar planes y programas destinados a garantizar a los bachilleres venezolanos su legítimo derecho a la educación universitaria, con el fin de dar fiel cumplimiento al mandato constitucional que prevé el derecho de la educación gratuita y de calidad, el desarrollo de potencial creativo del ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática, participativa y no excluyente (parr 9).

Así mismo, la Misión Sucre plantea formular y ejecutar los programas y proyectos de

construcción de obras de las Aldeas Universitarias que se requieran para el desarrollo de la educación universitaria en el Venezuela; así como con el diseño y puesta en ejecución de los denominados Programas Nacionales de Formación y los Programas de Formación Avanzada.

En cuanto a la situación relacionada con la Misión comentada y lo relacionado con la plantilla profesoral se puede señalar que haciendo énfasis en las políticas de democratización y oferta de oportunidades de educación superior para todos previstas en los planes de la patria del 2001 al 2019, D'Amario (2009) apunta:

Flexibilizar y desregularizar las condiciones laborales de quienes ejercen el rol de docentes. En cuanto plan extraordinario y no institución de educación superior, la contratación de personal docente en la Misión Sucre, bajo la figura de profesores-asesores (antes profesores-facilitadores) y preparadores, no se rige, en principio, más que como referencia general, por lo contemplado en Ley de Universidades acerca del personal docente y de investigación, particularmente en lo concerniente a la posibilidad de ingreso como personal regular (pág. 245).

En atención a lo precedentemente señalado D'Amario (2009) refiere:

Que debe efectuarse al modo de las universidades tradicionales, se *flexibilizan* las condiciones de trabajo bajo la modalidad de contratación por horas, y esencialmente para cubrir la función docente, que, dada la magnitud del universo y el diseño de la formación, se convierte en un ejercicio intensivo (pág. 246).

Resulta significativo destacar, que se configura como un reto el mejoramiento de la calidad y pertinencia de la educación ofrecida en el nivel universitario de pregrado el restablecimiento de la política de desarrollo institucional tanto de las diferentes instituciones educativas como del propio sistema de educación superior en su conjunto; no obstante, la propensión de las políticas públicas en materia de educación superior son contrastantes porque buscan ampliar, incluir, llegar a todos los venezolanos de manera gratuita como constitucionalmente está estipulado, ¿y cómo se puede cumplir con ello? Con recursos económicos destinados al funcionamiento de las casas de estudios que se puedan enfocar en la academia y dotación de planta física e insumos.

Todas las políticas que se implementen tienen importancia para poder cumplir con criterios de un verdadero acceso a la educación superior que además cumpla con los principios asociados que involucran la participación y la culminación con éxito de los estudios, con la garantía de su bienestar producto del acuerdo apoyo económico y propiamente pedagógico de los estudiantes que provienen de los sectores más desposeídos de la población (UNESCO, 2009). Los cuales tienen derecho a formarse con docentes preparados y comprometidos con el sistema.

Es por ello, que resulta menester buscar mecanismos que permitan que los docentes estén preparados para impartir conocimiento de calidad, ya sea en su condición de docente contratado o profesor ordinario. Si un número significativo de los docentes son contratados y estos no tienen beneficios contractuales, sueldos acordes con la misión que realizan y que permitan satisfacer las necesidades sociales, todas las políticas públicas que en materia de educación superior se pretendan implementar carecerán de efectividad.

Tal y como cita Graffe (2015) sobre un artículo del periódico El Impulso (2013), las políticas públicas que se implementen para la educación superior universitaria en Venezuela:

Deben resolver una situación que viene afectando históricamente el desarrollo de la Educación Superior como lo es su financiamiento. Problema, que requiere para su solución de su abordaje bajo una perspectiva de múltiples dimensiones. En primer lugar, es necesario resolver la insuficiencia de las asignaciones económicas que le otorga el Estado para el funcionamiento de las diversas instituciones universitarias de carácter oficial, condición que se ha visto agravada desde el año 2007, ya que a partir de ese momento la práctica ha sido la reconducción del presupuesto de las universidades autónomas y experimentales; y las deficiencias al respecto han sido solventadas con la aprobación de créditos adicionales (El Impulso, 2013, parr. 3).

Un planteamiento al problema precedentemente expuesto relacionado con el financiamiento urge de desarrollo de modelos para gestionar la Educación Superior permitiendo la generación de recursos económicos propios; así como la obtención de recursos a partir del desarrollo de actividades de emprendimiento vinculadas con el área académica, áreas relacionadas con la enseñanza, áreas de extensión y servicios.

Ello puede verse materializado a través de convenios institucionales que se desarrollen con empresas privadas; así como la creación de alternativas que permitan obtener ingresos, podemos citar como ejemplo el caso de la Universidad de Carabobo y la creación a través del Consejo Universitario de las Unidades Generadoras de Ingresos (U.G.I.) en las distintas Facultades y en la estructura central de esa casa de estudios.

Otra de las prácticas utilizadas es la contribución de empresas, fundaciones, egresados y de la sociedad en general a las instituciones de este nivel educativo. Todos los mecanismos para complementar el apoyo financiero recibido por las instituciones de educación superior, demandarán del diseño y puesta en marcha de normativas e instrumentos técnicos y legales que refrenden la auditoría y rendición de cuentas de estas instituciones ante el Estado, comunidad universitaria y la sociedad en general.

Estas últimas, son alternativas para coadyuvar con lo que el doctor Luis Beltrán Prieto Figueroa denominaba como “Estado Docente”, definido como la concreción del Estado en la conducción de la educación, desde la instancia ideológica, como la praxis del hecho educativo en sus diferentes subsistemas y niveles de la educación venezolana.

Uno de los principales aportes teóricos del ilustre maestro venezolano, construida a partir del concepto de Estado Social de Hermann Heller de la Escuela Política Alemana, fue la tesis que expuso en una conferencia dictada en la escuela normal Miguel Antonio Caro en el año 1946, citada por la UPEL (1989) en los siguientes términos: “Todo Estado responsable y con autoridad real asume como función suya la orientación general de la educación. Esa orientación expresa su doctrina política y en consecuencia, conforma la conciencia de los ciudadanos” (pág. 77).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) consagra los fines,

estructura y funcionamiento de la educación superior en Venezuela apoyada en un conjunto variado de leyes y reglamentos, entre los cuales destacan la Ley Orgánica de Educación, la Ley Orgánica de la Administración Central y la Ley de Universidades, las cuales demandan de las reformas correspondientes para adecuarlas plenamente a los principios y al espíritu de la Constitución.

En los artículos 102 y 103 constitucionales (1999) se preceptúa la educación como un “derecho humano y un deber social” al cual todos los ciudadanos pueden tener acceso en igualdad de condiciones de calidad, oportunidad y gratuidad (hasta el pregrado universitario), sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. Instituye así mismo que el Estado asumirá la educación como función indeclinable en todos sus niveles y modalidades, para lo cual realizará una inversión prioritaria, por cuanto ella es instrumento para la formación de la personalidad y el aprovechamiento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico.

La Constitución también define los principios que rigen la carrera académica al establecer que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, a quienes se les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente en un régimen de trabajo y de vida acorde con su elevada misión. Para ello establece el estímulo a la actualización permanente y un sistema de ingreso, promoción y permanencia basado en criterios de evaluación de méritos (artículo 104 de la Constitución venezolana de 1999).

El proceso de cambio en la educación superior venezolana requiere definiciones esenciales, considerando que las universidades son entes de cambio social, que el trabajo universitario es un proyecto de vida y debe preservar el carácter académico, su autonomía, su vida democrática, el respeto de la autonomía y una actitud crítica, que sean estimuladoras del

desarrollo y actúen como conciencia ética.

En este sentido concatenando los Planes de la Patria (2001 al 2019) con lo estatuido en la Carta Magna podemos reseñar que el carácter social de la educación, la preservación del aspecto académico mediante formación continua y el desarrollo de la carrera académica son aspectos coincidentes; en este sentido las contrataciones docentes deben tener una importancia significativa como forma de garantizar la docencia con las rigurosidades de la calidad.

Sisto (2005) apunta que el “modelo de universidad aconsejado por el Banco Mundial que han denominado de Capitalismo Académico, ha sido aplicado en países suramericanos desde los años ochenta. Los espacios de la educación superior han tenido una intervención y participación por parte del Estado” (pág. 527).

La idea de mercado se liga directamente a las propuestas de financiamiento universitario. La argumentación tiene una cara; de un lado las propuestas efectuadas por el Banco Mundial, expresan la convicción del carácter mercantil de la universidad y por otra parte, se asume como permanente la insuficiencia de los recursos públicos predestinados al sostenimiento de las instituciones universitarias. De las dos perspectivas devienen propuestas orientadas a la sustitución de los recursos necesarios.

En opinión de Sisto (2005):

Las políticas del Banco Mundial son ilustrativas, ahí quedan planteadas las líneas de lo que serán las políticas de educación superior en los distintos países: la flexibilización de las plantas académicas, ya que ello estimularía una mayor productividad, haciendo además más eficiente la gestión de recursos humanos al interior de la organización universitaria; junto a lo anterior y en consonancia, la reducción de los costos por estudiante, aumentándose la productividad. Productividad de formación, productividad de proyectos financiables. Este modelo de universidad aconsejado por el Banco Mundial (Johnstone, Arora y Experton, 1998), y que Slaughter y Leslie (1997) han denominado de Capitalismo académico (pág. 527).

Es importante destacar que el Banco Mundial no tiene portafolio de préstamos activos en

Venezuela, sin embargo, sus recomendaciones son de importancia referencial en la investigación con el objeto de comparar planteamientos de políticas educativas a nivel superior. En este sentido, las recomendaciones están centradas en las bondades del mercado académico, reducción de inversión pública y la libre empresa educativa.

Cuadro 4

Referencia comparativa entre los Planes de la Patria y las recomendaciones del Banco Mundial

Planes de la patria 2001-2019	Banco Mundial
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consolidar la democratización del acceso a la educación técnica y universitaria. ✓ Consolidar el derecho constitucional a la educación universitaria para todas y todos. ✓ Es política del Estado el acceso y permanencia en el sistema educativo. ✓ Desarrollo de la carrera académica reduciendo los tipos de dedicación a Dedicación Exclusiva y Tiempo Convencional. ✓ Garantizar el desarrollo de la planta física y la dotación de mobiliario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyectos sostenibles. ✓ Insuficiencia de los recursos públicos predestinados al sostenimiento de las instituciones universitarias. ✓ El capital humano que desarrolla la actividad académica y los receptores de la misma se configura como eje central. ✓ Cobrar derechos de matrícula y reducir las inversiones del sector Público en la enseñanza superior.

Elaboración propia adaptado de los planes de la patria 2001 al 2013 y Sisto (2005).

Las Universidades públicas dependen del presupuesto asignado por el Ejecutivo Nacional y por tanto la dependencia de estas al Estado es total. Aun cuando podemos encontrar diversas formas de financiamiento a programas de investigación, el funcionamiento de las actividades de las universidades públicas está sujeto a los créditos adicionales por parte del Ministerio del Poder Popular de Educación Ciencia y Tecnología que son enviados para cubrir las insuficiencias presupuestarias.

Por ello se puede avizorar una reestructuración de la relación entre el Estado y la universidad pública orientada a la autogestión de forma progresiva, tratando de transformar el total financiamiento público por parte del Estado en la búsqueda de ingresos por vía de proyectos de investigación, prestación de servicios (vías de financiamiento) procurando un

paliativo ante el déficit en proveer los recursos necesarios para el funcionamiento de las casas de estudios superiores del país, que se ven afectadas por las insuficiencias económicas.

4.4.- MÓVILES INTRAUNIVERSITARIOS EN LA DISMINUCIÓN DE LA PRECARIZACIÓN EN LAS CONTRATACIONES DOCENTES

Las contrataciones docentes constituyen un mecanismo utilizado por las universidades públicas autónomas de Venezuela para llenar un vacío existente de docentes que puedan atender las necesidades académicas propias de estas instituciones. Ello trae como consecuencia una situación compleja estrictamente relacionada con la contratación de profesores por períodos que exceden los previstos en las normas internas por diferentes causas o motivos, entre ellas la variación de la matrícula estudiantil sin las previsiones correspondientes, insuficiencia presupuestaria para realizar concursos de oposición de manera oportuna, concursos declarados desiertos, los concursos convocados no se ajustan a las necesidades existentes, faltas de políticas de ingreso entre otras.

Es por lo antes expuesto que en las universidades se recurre a satisfacer las necesidades permanentes de personal docente con contrataciones, originando una distensión en las formas de ingreso del personal docente reduciendo los beneficios que estos pueden obtener o a los que tendrían derecho en condición de profesores ordinarios.

Es importante destacar que las Universidades realizan sus funciones docentes y de investigación a través del conjunto de facultades que la componen, tienen normativas que definen de manera precisa la forma de contratación de los docentes como miembros especiales en cumplimiento de la Ley de Universidades y los diferentes instrumentos reglamentarios dictados en ejercicio de la autonomía universitaria; no obstante se recurre a contrataciones docentes por plazos que exceden lo previsto acarreado una anomalía estructural conforme a los

requerimientos docentes previstos en la Ley de Universidades y en los estatutos internos.

La ocurrencia de esta situación puede atribuirse a diferentes actores quienes tienen un nivel de responsabilidad en mayor o menor grado, en un primer plano podemos ubicar al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, órgano rector de las políticas de educación universitaria de la República Bolivariana de Venezuela, instituido el 08 de enero de 2002, según Decreto N° 1.634 y Gaceta Oficial N° 37362.

Conforme lo dispuesto artículo 156 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), las políticas y los servicios nacionales de educación y salud son de la competencia del Poder Público Nacional. Y como se recoge en el artículo 242 constitucional, los ministros o ministras son órganos directos del Presidente de la República, y como tales, parte del Poder Ejecutivo Nacional. El Ministerio del Poder Popular con competencia en educación superior es el rector del sistema venezolano en esa materia.

La Ley Orgánica de Administración Pública (2008), desarrolla este concepto, cuando establece en su artículo 45 que: “Son órganos superiores de dirección de la Administración Pública Central, el Presidente o Presidenta de la República, el Vicepresidente Ejecutivo o la Vicepresidenta Ejecutiva, el Consejo de Ministros, los ministros o ministras y los viceministros o viceministras”.

A estos órganos superiores corresponde la dirección estratégica del Estado conforme lo dispone el artículo 46 ejusdem. De acuerdo con ello, se define a los ministerios en el artículo 60 en los siguientes términos: “Los ministerios son los órganos del Ejecutivo Nacional encargados de la formulación, adopción, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias, planes generales, programas y proyectos en las materias de su competencia y sobre las cuales ejercen su rectoría”.

En fecha 25 de marzo de 2010, cambió de denominación a Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) según Decreto N° 7.333, publicado en Gaceta Oficial N° 39.394; conformado por un Despacho del Viceministro (a) de Desarrollo Académico, un Despacho del Viceministro(a) de Políticas Estudiantiles y un Despacho del Viceministro (a) de Planificación Estratégica.

En fecha 03 de septiembre de 2014, en Gaceta No.- 40.489, Decreto N° 1.226, se ordena la supresión de los Ministerios del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Ministerio para Ciencia, Tecnología e Información, para crear el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, que tendrá competencia en el ámbito de las políticas públicas del Ejecutivo nacional en estas materias; es uno de los organismos que conforman el gabinete ejecutivo del gobierno venezolano.

En los considerandos del precitado decreto que daba origen a la fusión se refería que en el cumplimiento de los fines del Estado, el Ejecutivo Nacional debe adoptar cambios organizativos para optimizar su eficiencia, modernizando la estructura orgánica y funcional de sus órganos y entes vinculados al modelo de desarrollo económico- social. Así mismo se destaca, la importancia estratégica de la defensa del carácter público de la educación en beneficio de todos y la racionalidad administrativa concentrando el accionar estatal en la solución de los principales problemas del país. Tal fusión en la actualidad no existe.

En particular, el esquema del órgano rector en materia universitaria, tal y como se desprende de la misión y visión de la misma están vinculadas con el impulso de la nueva Ética Socialista, el cual plantea una batalla contra los valores del capitalismo, como el egoísmo, la competencia, el consumismo, la naturalización de la desigualdad, la preeminencia de las consideraciones económicas sobre las necesidades humanas y ambientales y, en fin, la

mercantilización de la vida.

Igualmente, la gestión del ministerio se enmarca en el impulso a la geometría nacional, reconociendo el valor estratégico de la educación universitaria para el progreso territorial de la Nación y en la expansión del poder popular, a cuya conformación deben estar vinculados los procesos de formación, investigación, innovación y difusión de conocimientos, ello de acuerdo a la misión del referido Ministerio.

Dentro de las competencias del Ministerio in comento están planificar, dirigir y coordinar actividades inherentes a la asesoría, ejecución, seguimiento, evaluación, control y difusión de las políticas académicas y estudiantiles con la finalidad de fortalecer la calidad, equidad y pertinencia social de la educación universitaria, en concordancia con las políticas del Estado venezolano.

Los parámetros cardinales de la referida misión y visión del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, son las líneas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2007- 2013) y la Ley del Plan de la Patria. (Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019), publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 6.118 Extraordinario, 4 de diciembre de 2013 en ambos se contempla el impulso a la nueva Ética Socialista, la búsqueda de la suprema felicidad social, el fortalecimiento del poder popular y la democracia protagónica, el modelo de producción socialista y la nueva geometría del poder.

En orden de creación, podemos citar como entes adscritos, al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología: el Consejo Nacional de Universidades (CNU), el Secretariado Permanente (SP), la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), la Fundación para la Asistencia Médica Hospitalaria de Estudiantes de

Educación Universitaria (FAMES), la Fundación Misión Sucre, cuyas políticas y directrices influyen de manera directa en el funcionamiento de las universidades públicas de Venezuela.

En segundo lugar, encontramos que la Ley de Universidades le asigna al Consejo Nacional de Universidades un conjunto de facultades entre ellas lo previsto en el artículo 20, numeral 10:

Artículo 20. Son atribuciones del Consejo Nacional de Universidades:

10. Velar por el cumplimiento, en cada una de las Universidades, de las disposiciones de la presente Ley y de las normas y resoluciones que, en ejercicio de sus atribuciones legales, le corresponda dictar. A los fines indicados podrá solicitar de las respectivas autoridades universitarias las informaciones que considere necesarias o, en su caso, designar comisionados adhoc ante ellas. Las Universidades están obligadas a suministrar al Consejo con toda preferencia las facilidades necesarias para el cumplimiento de esta misión (Resaltado propio).

En un tercer rango, la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), instancia técnica auxiliar del Consejo Nacional de Universidades, que se encarga de instrumentar las políticas y estrategias para la educación superior señaladas en los planes de la nación. Creada a raíz de la reforma parcial de la Ley de Universidades en septiembre de 1970.

En atención a su misión, debe asesorar técnicamente a las instancias competentes en la formulación de políticas nacionales y en la planificación de la educación superior, para asegurar su calidad, equidad, pertinencia e impacto social; así como ejecutar los procesos de evaluación institucional, admisión a la educación superior, investigación en educación superior, coordinador de la gestión administrativa financiera del sector; esta instancia es la encomendada a gestionar la vinculación del sector con el aparato productivo y la comunidad en la búsqueda de soluciones a sus dificultades, a fin de procurar una sociedad donde la equidad y la justicia sean sus valores fundamentales.

En cuarto lugar, podemos señalar a las autoridades universitarias: El Consejo Universitario en atención a lo previsto en la Ley de Universidades (1970) es el encargado de

autorizar los contratos de profesores, investigadores, y conferenciantes, previo informe del Consejo de la facultad respectiva o del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, según el caso. Tal y como lo establece el artículo 26, numeral 12 de la precitada ley.

En quinto lugar, podemos ubicar a los Consejos de Facultad, instancias que tienen dentro de su marco atributivo de competencias velar por el funcionamiento normal de la facultad y por el cumplimiento cabal de todos sus fines, en este sentido el numeral 4 del artículo 62 dispone de la Ley de Universidades(1970) dispone: son atribuciones del Consejo de la Facultad: “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”.

Ello así, resulta evidente que en la situación que se origina por las contrataciones docentes intervienen varias entidades que permiten en cierta medida que la anomalía se produzca, ya que, el Consejo de la Facultad propone la contratación, el Consejo Universitario la autoriza y el Consejo Nacional de Universidades (CNU) como instancia responsable de velar por el cumplimiento en cada una de las Universidades de las disposiciones de la Ley de Universidades y de las normas y resoluciones que, en ejercicio de sus atribuciones legales le corresponde dictar y ejecutar, a tenor del artículo 20, numeral 10 de la referida Ley de Universidades.

La Ley de Universidades en el artículo 100 dispone:
Artículo 100. La Universidad podrá contratar Profesores o Investigadores para determinadas cátedras o trabajos. Las condiciones que deben llenar los Profesores contratados, así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el Reglamento.

El Estatuto Único del Profesor Universitario (2001) aprobado por el Consejo Universitario el 05 de febrero de 2001, con relación al régimen de ingreso establecía en su articulado que, el ingreso del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo se realizaría bajos los términos y condiciones establecidos en la Ley de Universidades

y en el Estatuto. Siempre mediante el régimen de Concurso de Oposición, salvo las excepciones contempladas con relación al Programa de Captación y Formación de Recursos Humanos Noveles para la Docencia y la Investigación y los traslados de un miembro del escalafón de una universidad nacional autónoma a la Universidad de Carabobo.

En cuanto al ingreso en calidad de profesor contratado, se estipulaba que:

El ingreso a la Universidad de Carabobo en calidad de Profesor Contratado, definido en los artículos 99 y 100 de la Ley de Universidades, será objeto de reglamentación especial, pero en ausencia de ella se aplicará por analogía, los principios de actuación contenidos en el presente Estatuto para el Personal Ordinario.

El Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2006) con relación al régimen de ingreso de los miembros del personal ordinario dispone:

Artículo 3. El ingreso como miembro Ordinario del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo se efectuará exclusivamente de acuerdo con las siguientes modalidades: Concurso de Oposición para categoría de Instructor; Programa de Captación y Formación de Recursos Humanos Noveles, Programa de Investigadores Noveles auspiciado por cualquier entidad nacional o internacional autorizado por el Consejo Universitario, Concurso de Oposición para categoría superior a Instructor, por incorporación de miembros del personal Ordinario de otras universidades nacionales, traslado o prestación simultánea de servicios o mediante reincorporación de profesores que hubiesen dejado de ser miembros del personal Ordinario de la Universidad de Carabobo, exceptuando los casos de destitución.

Artículo 4. El ingreso como miembro Especial del personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares docentes y de investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.

2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.

3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por concurso de credenciales (Resaltado propio).

En este orden de ideas, el citado reglamento en el Capítulo VII referente al Personal especial: contratados, auxiliares docentes, docentes libres e investigadores libres establece lo siguiente:

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 (Resaltado propio).

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.

Artículo 69. 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.

Dentro del marco objeto de investigación se podía verificar la existencia de dos (02) tipos o modalidades de profesores contratados: por concurso de credenciales; y los contratados por servicios docentes. En el caso de los contratados por credenciales: participaban en un concurso donde se valoraron sus credenciales, tal y como lo prevé el artículo 68 ejusdem; razón por la cual comenzó una vinculación contractual como docentes universitarios; esta modalidad prevista en el instrumento reglamentario preceptuaba un lapso de un año (01) pudiéndose renovar el contrato por un (01) año más, si las condiciones persisten, previa evaluación e informe favorable de la unidad académica correspondiente. En el caso de ser necesaria una contratación por un tiempo mayor a los dos años, se convoca nuevamente a concurso; de credenciales si es una necesidad temporal y de oposición si es de carácter permanente.

Ahora bien, las contrataciones por credenciales fundamentada en el Estatuto del Personal Docente de la Universidad de Carabobo (2006), se ha desvirtuado ya que éstas se ha prorrogado por períodos de tiempo que abarcan 10, 15, 20 años y más, identificándose con la continuidad y

permanencia como personal de la Universidad, perciben un sueldo quincenalmente, así como otros beneficios laborales (bono vacacional, bonificación de fin de año, prestaciones sociales).

Otra forma de contratación que constituye objeto de la presente investigación, se refiere al servicio docente caracterizada por períodos de contratación continuos en atención a los lapsos académicos correspondientes de las distintas facultades. La administración universitaria implementó este tipo de contratos para solventar todas las deficiencias de personal ordinario de las Facultades (jubilados, reposos, años sabáticos; es importante destacar que existen contratos por servicio docente por períodos de 5, 10, 15, 20 años y más; la forma de pago hasta el año 2013 se efectuaba a través de la figura de honorarios profesionales, sin fecha fija y sin recibos de pago pormenorizados, no gozaban de beneficios contractuales, se cancelaba la “hora tarima”.

Al efecto esta figura era regulada por las “Normas de Contrato por tiempo determinado por Honorarios Profesionales”, derogadas a partir de la entrada en vigencia de la “Normativa para la Contratación de Profesionales por Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo” aprobada por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria No.- 1.564 de fecha 15 de octubre de 2009, era un régimen excepcional de contratación.

En este orden de ideas, la precitada normativa preceptuaba:

Artículo 1. La contratación de un profesional para el ejercicio de la docencia se realizará mediante el otorgamiento de un documento de servicio docente **y por vía excepcional. La contratación de personal profesional para la prestación de servicio docente bajo la modalidad establecida en la presente normativa se realizará por UNA SOLA VEZ, siendo de obligatorio cumplimiento que en el presente período académico semestral o anual, según sea el caso, cada Facultad realice el procedimiento de llamado a concurso de credenciales u oposición necesarios para cubrir las vacantes docentes que estén proyectadas** (Resaltado propio).

Del mismo modo, el artículo 2 disponía que: **“la contratación de profesionales para servicio docente se realizará por un único semestre en las Facultades de régimen semestral**

y por un único año en las Facultades de régimen anual” (Resaltado propio).

En este caso los lapsos estaban plenamente determinados, sin lugar a dudas con relación al término de los mismos, visto que de la redacción se puede deducir la imposibilidad de su prórroga o su extensión, es decir, la norma fue aprobada por el Consejo Universitario de manera clara y precisa no obstante las facultades recurren a prácticas contractuales que se apartan de lo estatuido.

El aumento salarial incluido en la Resolución No.- 1096 de fecha 17 de mayo de 2011, contenido en las tablas de sueldos y salarios del personal docente y de investigación, administrativo y obrero de las universidades nacionales autónomas y experimentales no incluyó al personal contratado.

En fecha 10 de octubre de 2011, el Consejo Universitario en su sesión ordinaria Nro. 1.636, consideró que las condiciones especiales transitorias para la contratación de profesionales que prestasen temporalmente servicios docentes contenidas en la Normativa para la contratación de profesionales por servicios docentes de la Universidad de Carabobo sancionada por el Consejo Universitario en sesión No.- 1564 en fecha 15/10/2009 y publicada en Gaceta Extraordinaria No.- 503, para regir el 2do período académico 2009 (régimen semestral) o 2009-2010 (régimen anual) no podía ser permanente en el tiempo.

Ello basado en que su fundamento era la temporalidad que deviene de contingencias determinadas y dadas las necesidades de cada facultad, por tanto **“Acordó declarar el cese de aplicabilidad de las aludidas normas y en consecuencia, se instruye a los Consejos de Facultad se proceda a la contratación de profesionales previa opinión favorable de las unidades académicas de adscripción y de acuerdo a los criterios académicos preestablecidos”** (Resaltado propio). Dicho personal continuó en su condición de contratados.

4.4.1.- Modificación de artículos del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo referente al personal contratado

El artículo 4 fue modificado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 546, Sesión 1.643 del 28/11/2011, al siguiente tenor:

Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares Docentes y de Investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el Personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.
2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.
3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por **Concurso de Credenciales**. Igualmente por vía de excepción y en casos de urgencia se podrá contratar profesores por necesidad de servicio.

Parágrafo Único: El profesor contratado por necesidad de servicio ingresará en un nivel equivalente al de Instructor, previo cumplimiento de las condiciones y procedimientos que para tales efectos se establezcan en la normativa de cada Facultad, por un período de un (1) año prorrogable por un período igual, al término del cual el cargo debe ser llamado a Concurso de Credenciales u Oposición.

El desempeño de cargo como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación será credencial de mérito en el Concurso de Oposición para el ingreso como miembro Ordinario, en la forma establecida en este Estatuto.

En fecha 07/04/2014, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 564, Sesión 1.723 el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo modificó el articulado relacionado con la contratación de personal docente en los términos siguientes:

Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:

1. Los Auxiliares Docentes y de Investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el Personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.
2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.
3. Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por Concurso de Credenciales. Igualmente, por vía de excepción y en casos de urgencia se podrá contratar profesores por tiempo determinado.

Estableciendo en el párrafo único que las situaciones taxativamente permitidas para que opere la contratación excepcional son las siguientes: reposos médicos por treinta (30) días o más, reposos por pre y postnatal, remoción, destitución o suspensión de los profesores ordinarios conforme lo previsto en la Ley de Universidades y su Reglamento, año sabático, licencias no remuneradas, renunciaciones, descargas por cargos directivos intrauniversitarios, comisiones de servicios, elección para ocupar cargos de representación popular y/o gremial, por concursos de oposición en proceso o los que hayan quedado desiertos, por apertura de nuevas carreras, o por muerte del titular. Tales contrataciones serán por el período de un (1) año improrrogable, finalizando la contratación excepcional.

Al efecto se estipula que el desempeño de cargo de miembro especial del personal docente y de investigación será credencial de mérito en el concurso de oposición para el ingreso como miembro ordinario, en la forma establecida en el estatuto. Cabe destacar que el tiempo de contratado docente es considerado junto con la producción académica prevista en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación a efecto de la ubicación en el escalafón.

Es decir, los profesores contratados que participan en los concursos de oposición y resultan ganadores conforme a la normativa interna - Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo participa en un proceso de ubicación, en el mismo se toman en cuenta el tiempo de contratación y se le conceden lapsos a objeto de presentar sus trabajos de ascenso y ubicarlo en la categoría correspondiente.

Los contratados por tanto, se benefician de esos períodos de contratación, ya que, los mismos se tomarán en consideración conforme lo dispone la normativa para ascender en el escalafón académico previsto en la Ley de Universidades (1970). Así mismo, resulta menester

acotar que los baremos que se aplican en materia de concursos toman en consideración la contratación como experiencia académica y asignan puntuación conforme a los años que el profesor ha dedicado a la institución en condición de contratado docente.

Cuadro 5

Referencia de las modificaciones del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo en materia de contratación docente e ingreso

Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009)	Artículo modificado CU en la G.O.E N° 546, Sesión 1.643 de fecha 28/11/2011	Artículo modificado CU G.O.E. N° 564, Sesión 1.723 de fecha 07/04/2014
<p>Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma:</p> <p>1. Los Auxiliares docentes y de investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.</p> <p>2. Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.</p> <p><u>Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por concurso de Credenciales.</u></p>	<p>Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma: Los Auxiliares Docentes y de Investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el Personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.</p> <p>Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.</p> <p>Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por Concurso de Credenciales. Igualmente por vía de excepción y en casos de urgencia se podrá contratar profesores por necesidad de servicio.</p> <p>Parágrafo Único: El profesor contratado por necesidad de servicio ingresará en un nivel equivalente al de Instructor, previo cumplimiento de las condiciones y procedimientos que para tales efectos se establezcan en la normativa de cada Facultad, por un período de un (1) año prorrogable por un período igual, al término del cual el cargo debe ser llamado a Concurso de Credenciales u Oposición.</p> <p>El desempeño de cargo como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación será credencial de mérito en el Concurso de Oposición para el ingreso como miembro Ordinario, en la forma establecida en este Estatuto.</p>	<p>Artículo 4: El ingreso como miembro Especial del Personal Docente y de Investigación se efectuará de la siguiente forma: Los Auxiliares Docentes y de Investigación lo harán por Concurso de Oposición de la misma forma que el Personal Ordinario, todo de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Universidades.</p> <p>Los Investigadores y Docentes Libres lo harán de acuerdo con lo establecido en el artículo 99 de la Ley de Universidades, en los convenios existentes y en el Capítulo VII de este Título.</p> <p>Los Profesores Contratados, definidos en el artículo 100 de la Ley de Universidades, lo harán por Concurso de Credenciales. Igualmente por vía de excepción y en casos de urgencia se podrá contratar profesores por tiempo determinado.</p>

Elaboración propia adaptada del Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009) y sus modificaciones.

Fuenmayor (2000) señala, que desde el año 1999, con la entrada en vigencia de la Constitución ha habido una reorganización central en el país que obliga a las universidades a

cambiar el rumbo de su actuación, señalando la necesidad de instaurar un sistema que permita a las instituciones de educación superior evaluarse y a además que admita la evaluación externa, y estimular la cooperación, no solamente entre las mismas universidades sino también con los sectores gubernamentales.

Este proceso de transformación se fundamenta en la necesidad de brindar cierta estabilidad a los docentes contratados y buscar que de manera progresiva se puedan ir incorporando a institución en cargos clasificados como “ordinarios”, que permiten una formación académica constante y ascender en los escalafones correspondientes (asistente, agregado, asociado y titular) en la medida en que se vaya cumpliendo con los requisitos tanto de antigüedad como producción intelectual acreditada requerida como credencial de mérito para el referido ascenso.

Los profesores contratados por credenciales no tienen la opción de ascenso, ubicación y capacitación prevista dentro de los Estatutos que rigen la materia, lo que produce que se mantengan en una misma categoría (instructor), hasta tanto se presente la oportunidad de participar en Concursos de Oposición que permitirían su ingreso como personal ordinario a las instituciones de educación superior.

Estas formas de contratación que de manera puntual tienen previstos lapsos, presentan inconvenientes cuando se extienden o mantienen en el tiempo, puesto que las normas que la regulan no prevén tal situación, generando detrimento en las contrataciones docentes, poniendo a estos actores en una situación de total desventaja frente a los docentes ordinarios.

Estos perjuicios están vinculados a varios factores: económico, cuando no se permite ascender a categorías mayores, que tienen beneficios y remuneraciones distintas; a factores régimen de promoción: ya que el ascenso en la carrera docente está previsto para el personal

docente y de investigación ordinario. Factores de perfeccionamiento y actualización profesional, ya que un contratado por credenciales (instructor) no tiene acceso a los beneficios de año sabático, plan de rotación, beca o plan conjunto, todas estas, modalidades de formación profesional integral dirigidas a la consolidación y fortalecimiento del conocimiento y habilidades para el mejoramiento continuo del personal docente y de investigación ordinario.

4.4.2.- Estrategias implementadas por la Universidad de Carabobo

La Universidad de Carabobo emprendió un proceso de estrategias implementadas para encontrar una política de ajuste y adecuación de su planta profesoral contratada; como referencia podemos ubicar las modificaciones y adecuación de los artículos del Estatuto del Personal Docente y de Investigación (2009) citadas en el punto anterior, todas ellas destinadas a definir las políticas institucionales relacionadas con la situación jurídica laboral de los profesores contratados por servicios docentes.

Otra referencia significativa y que como experiencia en la materia de contratación en las universidades públicas venezolanas es única, la constituye la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes contratados por Credenciales y servicios Docentes de la Universidad de Carabobo publicada en Gaceta Oficial de la Universidad de Carabobo en fecha 22 de mayo de 2013 (Anexo marcado 1).

Tal régimen tiene su origen a partir de la designación por parte del Consejo Universitario en fecha 25 de junio de 2012, de una comisión que se encargó de analizar la situación jurídica laboral de los docentes contratados por credenciales y servicios docentes de la institución, requiriendo a las Facultades de Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias de la Salud, Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales, Educación, Odontología y la Facultad de Ciencias y Tecnología recopilar el número y la modalidad de los contratados en cada una de ellas.

En fecha 25 de abril de 2013, se aprobó en tercera discusión el Proyecto de Acto Motivado relacionado con la situación jurídico laboral de los docentes contratados por servicios docentes, en el cual el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo resuelve continuar con las políticas institucionales vinculadas con la regularización de su plantilla docente profesoral con una antigüedad ininterrumpida de dos (02) años o más de docencia efectiva (Anexo Marcado 2).

En fecha 07 de abril de 2013, el Consejo Universitario en el afán por normalizar la situación del personal contratado y de esa manera poder incluirlos de manera paulatina aprobó en resolución No.- CU -003-1723-2014 (Anexo marcado 3), la convocatoria para concursos de credenciales de los profesores contratados por servicio docente con una antigüedad mínima de un (01) año o dos (02) semestres de docencia efectiva todo ello de conformidad con lo establecido en la resolución signada con el No.- CU- 047-1713-2013 de fecha 16 de diciembre de 2013.

La adecuación del baremo para valorar credenciales para el ingreso de personal docente contratado a tiempo convencional y medio tiempo es otra estrategia novedosa implementada con el objetivo de resolver problemáticas relacionadas con las credenciales de mérito solicitadas a este personal especial. Tal iniciativa fue aprobada en fecha 01 de abril de 2014, en oficio distinguido CU-006- 1722-2014 (Anexo Marcado 4). Así mismo se puede referir todas las actuaciones administrativas relacionadas con la incorporación a nóminas fijas, es decir que los pagos los recibieran de manera quincenal y mensual y no en bloques tal y como era la forma de cumplir los compromisos económicos con el personal contratado.

4.4.3.- Comisión designada por el Consejo Universitario para evaluar la problemática de

las contrataciones docentes y sus logros.

4.4.3.1.- Recuento de actividades de la Comisión:

1. En sesión Nro. 1.676 de fecha 22 de octubre de 2012, se elevó ante el Consejo Universitario documento explicativo concerniente a la delicada situación laboral de los docentes contratados de la Universidad de Carabobo, específicamente lo referido al pago del aumento salarial acordado mediante la Resolución No.- 1096 de fecha 17 de mayo de 2011, del cuarenta por ciento (40%), se le requirió a la ciudadana Rectora; Prof. Jessy Divo de Romero interponer sus buenos oficios ante la OPSU, quedando aprobado por los consejeros.
2. En sesión Nro. 1.676 de fecha 22 de octubre de 2012, el Consejo Universitario, acordó incorporar para formar parte de la Comisión que estudiaría el caso de los profesores contratados, a un representante del Vicerrectorado Académico, se designó al Director General de Asuntos Profesorales, Prof. Tadeo Medina.
3. En fecha 25 de octubre de 2012, se recibió documento suscrito por el Prof. Jesús Villarreal, Presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), mediante el cual se expone la posición de la APUC en relación al personal docente contratado de la UC (Anexo Marcado 5).
4. En fecha 30 de octubre de 2012 y siguientes, se reciben diversos documentos de grupos de docentes contratados, de Facultad de Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con “propuestas para el ingreso de los profesores contratados como personal ordinario a la Universidad de Carabobo”, en estos documentos se hacen varios planteamientos concernientes a su situación jurídica laboral.

5. En fecha 02 de noviembre de 2012, la comisión solicita a todas las facultades que integran la Institución la interposición de sus buenos oficios a fin de instruir a las Direcciones de Administración con la finalidad de elaborar el cálculo y análisis del costo económico, haciendo tablas comparativas que permitan exhibir el impacto financiero respectivo; ello, para obtener una estimación económica indicando el monto numérico desglosado y en forma total que traduce el pase de un docente contratado a personal ordinario teniendo en cuenta todos los beneficios laborales que implica el ingreso a esta Casa de Estudios, lo cual será presentado al Consejo Universitario.
6. En fecha 05 de abril de 2013, la Comisión presenta el informe donde se recomienda al Consejo Universitario la aprobación de una Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo: 1) Elaboración del marco normativo del Concurso especial para el ingreso de los docentes contratados, abordando aspectos tales como: convocatoria, registro, baremo, evaluación de credenciales, pruebas de conocimiento. 2) Diseño del baremo respectivo y las pruebas aplicables. 3) tramitar la disponibilidad presupuestaria ante la OPSU.
7. En fecha 25 de abril 2013, el Consejo Universitario, aprueba el informe, considerando que era deber de las autoridades universitarias velar por los intereses de la institución en el ámbito académico, y en atención al compromiso de regularizar la situación de los docentes que han sido contratados por larga data y cuyos beneficios laborales no se encontraban en igualdad de condiciones con los otros miembros docentes de la comunidad universitaria.

Cuadro 6

Aspectos importantes de las reuniones de trabajo

Consolidación de información.
Consideración y análisis de diversos instrumentos normativos, jurisprudencia y experiencias en ámbitos de la administración pública.
Análisis en cuanto al número de Docentes contratados por Credenciales y por Servicios Docentes.
Análisis del período de antigüedad de los docentes contratados, lo cual arrojó docentes con más de 20 años de servicios ininterrumpidos.
El C.U acordó solicitar el aumento salarial del 40% para Personal Docente contratado ante el C.U. Elevando tal solicitud ante la OPSU, a través del Despacho Rectoral.

Elaboración propia adaptado del Informe de la Comisión al Consejo Universitario de 05/04/2013.

4.4.3.2.- Actuaciones y logros de la comisión

La Comisión resalta varios aspectos de la situación problemática entre ellos revisar normativa, doctrina y jurisprudencia, revisión de disponibilidad presupuestaria, número de docentes por credenciales y servicios docentes, antigüedad acumulada. La Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC) en oficio de fecha 22-10-2012, Nro. P-2269-12, hace referencia a una antigüedad promedio de 10 a 12 años con un máximo de 27 años. Prestación de servicios de forma ininterrumpida y carga académica, revisión del procedimiento aplicado en concursos de oposición (baremo aplicado), según propuestas consignada se indica que la aplicación del baremo castiga la experiencia y la antigüedad.

La comisión consideró pertinente efectuar una solicitud a las distintas facultades que componen la Universidad de Carabobo, en la sede Carabobo y en el Campus la Morita, donde se expresara la necesidad de levantar una base de datos que permitiera cuantificar de manera precisa y lo más ajustada a la realidad, el número de profesores que se encontraban bajo la modalidad de concurso de credenciales o la modalidad de servicio docente y el tiempo durante el cual se había

realizado la contratación.

Al efecto después de obtener la información correspondiente se pudo constatar que con 13 años o más de prestación ininterrumpida de servicios había un total de ciento trece profesores contratados, el mayor número se concentraba en la modalidad de concurso de credenciales en la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE), seguida por la Facultad de Ciencias de la Salud.

Cuadro 7

Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 13 años de servicio

Facultad	Concurso de credenciales/ Valencia/Aragua	Servicio Docente Valencia/Aragua
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	2	–
Facultad de Ciencias de la Salud	36	4
Facultad de Ingeniería	4	–
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	8	1
Facultad de Educación	53	–
Facultad de Odontología	5	–
Facultad de Ciencias y Tecnología	–	–
TOTAL	108	5

Elaboración propia adaptada del Informe de la Comisión al Consejo Universitario de 05/04/2013.

Cuadro 8

Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 10 años de servicio

Facultad	Concurso de credenciales/ Valencia/Aragua	Servicio Docente Valencia/Aragua
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	3	–
Facultad de Ciencias de la Salud	41	4
Facultad de Ingeniería	11	–
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	28	3
Facultad de Educación	76	–
Facultad de Odontología	–	–
Facultad de Ciencias y Tecnología	–	–
TOTAL	159	7

Elaboración propia adaptada del Informe de la Comisión al Consejo Universitario de 05/04/2013.

Cuadro 9

Data de Profesores contratados por Concurso de Credenciales y Servicios Docentes con más de 10 años de servicio Profesores contratados con más de 2 años de servicio

Facultad	Concurso de credenciales/ Valencia/Aragua	Servicio Docente Valencia/Aragua
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	3	71
Facultad de Ciencias de la Salud	47	87
Facultad de Ingeniería	16	30
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	21	16
Facultad de Educación	286	175
Facultad de Odontología	9	22
Facultad de Ciencias y Tecnología	–	–
TOTAL	382	401

Elaboración propia adaptada del Informe de la Comisión al Consejo Universitario de 05/04/2013.

La Comisión requirió al Consejo Universitario la aprobación de: 1) Elaboración del marco normativo del concurso especial para el ingreso de los docentes contratados, abordando aspectos tales como: convocatoria, registro, baremo, evaluación de credenciales, pruebas de conocimiento, 2) Diseño del baremo respectivo y las pruebas aplicables y 3) Tramitar la disponibilidad presupuestaria ante la OPSU.

Se propuso trabajar en dos etapas, en una primera fase: aplicable a los docentes con antigüedad acumulada por servicios ininterrumpidos de 2 años o más, en este caso se solicitó a todas las facultades que componen la institución universitaria : “de manera inmediata determinar el número de profesores contratados bajo la modalidad de servicios docentes con una antigüedad

ininterrumpida de dos (02) años de docencia efectiva” igualmente se requirió la actualización de credenciales para su revisión correspondiente y así realizar todo el procedimiento para incorporarlos en la nómina fija de la institución universitaria.

La condición en la que se incorporarían estos docentes contratados era en condición de docentes contratados por credenciales y tal condición sería considerada como credencial de mérito para la participación en los concursos de oposición al momento de su convocatoria; ello se puede considerar en una doble vertiente por un lado un incentivo para los docentes contratados y por el otro un reconocimiento al tiempo dedicado a la docencia en categoría de contratados.

La segunda fase de la propuesta presentada por la comisión al Consejo Universitario, fue una proposición que aplicaría para los docentes con antigüedad acumulada por servicios ininterrumpidos de 13 años o más de manera ininterrumpida en la Universidad de Carabobo. En esta se planteó la realización de un concurso especial de naturaleza transitoria que comprendía entre otros aspectos relevantes la aplicación de un baremo que se adecuará a la trayectoria de los docentes que se encontraban en la situación de contratación de larga data, hacer expedito el concurso dejando de aplicar algunas pruebas (prueba de aptitudes pedagógicas y psicológicas) a los referidos docentes, en el entendido que estos por su larga trayectoria impartiendo docencia en las aulas de la institución no tenían que demostrar las mismas.

En fecha 25 de abril de 2013, el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo en resolución CU-005-1692 aprobó en tercera discusión acto motivado atendiendo al deber de las autoridades de velar por los intereses en todos los ámbitos y en especial el académico, este acto fundamentaba las políticas institucionales emprendidas y que estaban relacionadas con la situación jurídico laboral de los profesores contratados por servicios docentes con una

antigüedad ininterrumpida mínima de dos (02) años de docencia efectiva.

El objetivo fundamental era crear los mecanismos para que la figura de contratación, fuese la contratación por credenciales, para ello era importante obtener la data y actualización de las credenciales para su correspondiente revisión y determinar si los docentes que se encontraban en esta situación cumplían con los requisitos establecidos. Una vez verificado los requisitos se incorporarían a la nómina fija de la institución.

También se solicitó a las facultades la actualización de la data correspondiente a los profesores contratados con una antigüedad inferior a dos (02) años para proceder a incorporarlos de manera progresiva a los concursos de credenciales. Se prohibió hacer contrataciones bajo la forma de servicios docentes, hasta tanto se hiciera una revisión de la normativa que rige la materia. Las facultades propondrían al Rector la resolución de los contratos y se notificaría a la Oficina de Planificación del Sector Universitario y a la Asociación de Profesores (APUC) las decisiones tomadas por el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo al efecto.

En fecha 22 de mayo de 2013, en cumplimiento de la segunda fase se aprobó el informe de la comisión designada el 25 de junio de 2012, y se publicó en la Gaceta Extraordinaria No.- 553, la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo. En ella se plasmó una exposición de motivos que esbozó “la realidad compleja estrictamente vinculada a la contratación de larga data de profesores” por diferentes causas o motivos que implicaba una disconformidad con la normativa que regulaba la materia, manteniendo en situación de incertidumbre jurídica a esta categoría de profesionales de la docencia que en su condición de contratados realizaba una labor de mucha importancia para la institución.

La referida normativa se configuró como una modalidad transitoria de ingreso de

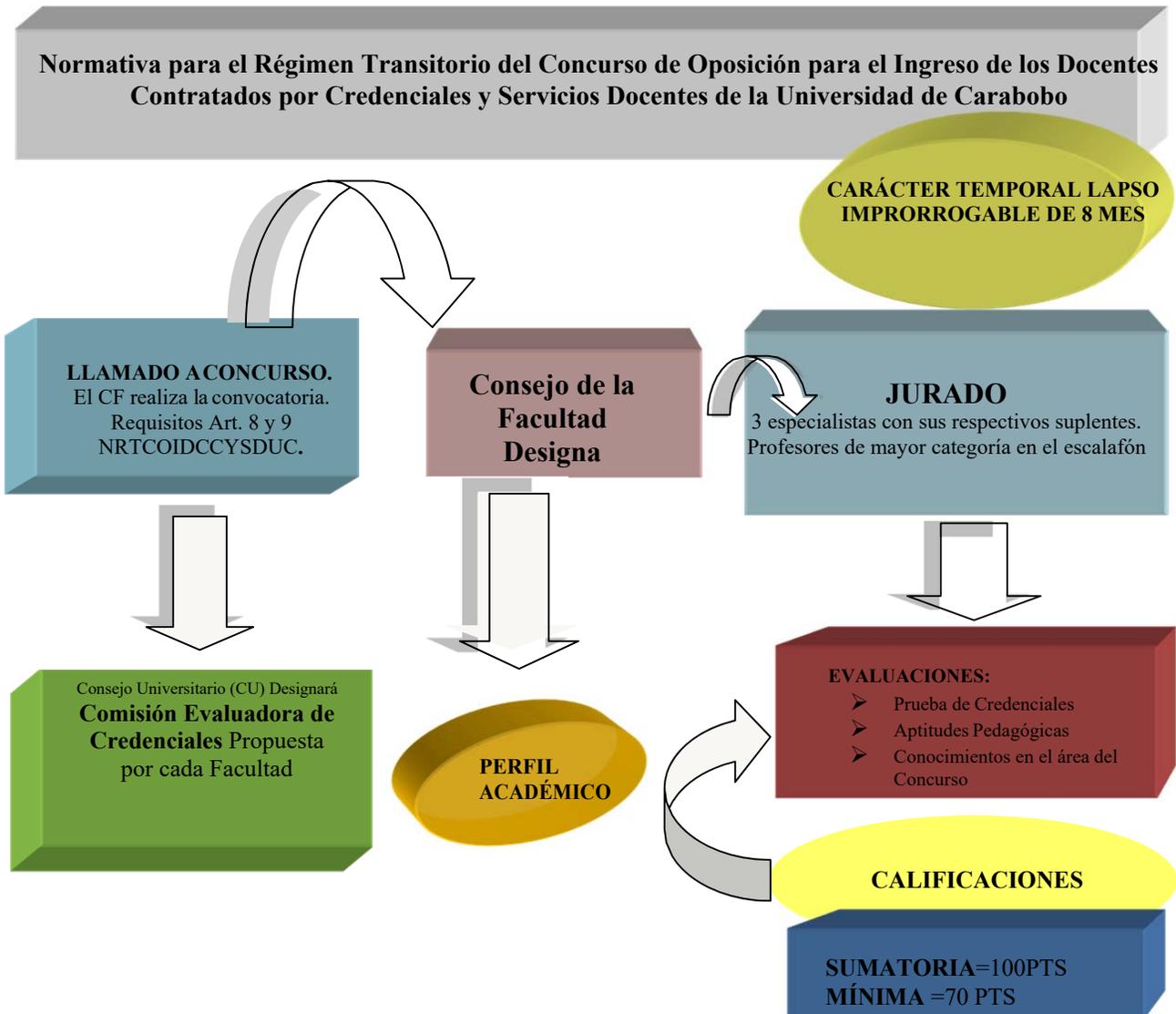
docentes contratados por largos periodos de tiempo, ajustada a las leyes y normas relacionadas con la materia que buscaba replantear conceptos con la intención de contextualizar los mismos y tratar de crear nuevos alcances enmarcados en procesos laborales en franca evolución. Esta experiencia no tiene precedente en las universidades públicas nacionales, razón que la convierte en punto interesante de estudio y significación puesto que buscó en todo momento mejorar las condiciones laborales de un grupo que se encontraba en situación de debilidad.

El ingreso de estos docentes contratados se efectuaría por concursos públicos de oposición, tal y como preceptúa la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley de Universidades (1970), así como los instrumentos normativos internos dictados por la Universidad de Carabobo con relación a los docentes y su ingreso, entendiendo en todo momento a la docencia como una labor de servicio público.

El ámbito de aplicación lo conformarían docentes contratados por más de 10 años de manera ininterrumpida, tanto en la modalidad de concurso de credenciales como en la figura de servicios docentes. El Consejo Universitario se convirtió en la instancia encargada de planificar y supervisar todas las actividades relacionadas con el referido concurso, siendo los Consejos de Facultad de las distintas facultades los encargados de llevar a cabo los referidos procesos.

Figura 1

Esquema referencial de la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo



Fuente: Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo.

Para la viabilidad del referido instrumento normativo se aprobó un baremo aplicable en el concurso transitorio afin con las características de los docentes contratados por largos periodos, donde se daba valor a la experiencia docente y a la preparación académica entre otros. La tabla de valoración que se implementaría en los concursos transitorios que eran regulados por la normativa, tenía la intensión principal de tomar en consideración al momento de la valoración que se realizaría a los docentes contratados aspectos relevantes con su práctica docente y desenvolvimiento académico durante sus períodos de contratación.

En fecha 16 de diciembre de 2013, en atención a las políticas de definición institucional en el marco jurídico laboral del personal contratado de la Universidad de Carabobo, iniciado en fecha 25 de abril de 2012, se solicitó a las Facultades que componen la casa de estudios superiores, determinar el número de profesores contratados con una antigüedad acumulada mínima de un (01) año dos (02) semestres de docencia efectiva.

Ello con el objeto de convocar a concurso de credenciales, respetando la dedicación y número de horas en aras de no alterar las previsiones presupuestarias. Los Consejos de Facultad deben por tanto convocar los referidos concursos, y tienen una prohibición expresa por parte del Consejo Universitario, una vez que se realicen los mismos, para realizar contrataciones bajo la figura de servicios docentes y se permitió la contratación por emergencia o por necesidades de servicio a través de la figura de contratos a tiempo determinado, con categoría de instructor y regulado por la Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y trabajadoras (2012), por un año lectivo o por dos semestres sin posibilidad de prórroga.

Se establecieron unas situaciones taxativamente determinadas para que operara la contratación a tiempo determinado citada ut supra, ellas estaban configuradas por: reposos

médicos, reposos pre y post natal, remoción, suspensión o destitución de personal docente ordinario, renunciaciones, año sabático, licencias remuneradas o no remuneradas, descarga por cargo directivo, representación popular y/o gremial, concursos de oposición en proceso o declarados desiertos, creación de nuevas carreras, muerte del titular o aumento de secciones. Todo ello previsto en el cuerpo de la resolución CU-047-1713-2013.

Esta modalidad de contratación docente a tiempo determinado, debe estar previamente justificada por el Consejo de Facultad y aprobada por la Comisión Delegada del Consejo Universitario. En atención a lo precedentemente detallado, se pueden evidenciar de manera palmaria las iniciativas de la Universidad de Carabobo en el tema de la contratación de personal docente.

4.5.- LA CONTRATACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA UNA VISIÓN DESDE LA JURISPRUDENCIA

Ya se ha hecho referencia a la realidad complicada vinculada con la contratación de larga data de profesores por diferentes causas o motivos, bien sea por variación de matrícula estudiantil, insuficiencia presupuestaria para realizar concursos de oposición de manera oportuna, los concursos convocados no se ajustan a las necesidades existentes, faltas de políticas de ingreso entre otras; razón por la cual se materializan contrataciones para satisfacer las necesidades académicas existentes. Tales contratos exceden los términos previstos en los distintos instrumentos reglamentarios que regulan el tema, generando una marcada diferenciación en la plantilla docente.

En las universidades públicas nacionales un porcentaje elevado de docentes se encuentran bajo la figura de contratos, los mismos, tienen diferentes denominaciones: credenciales, servicios docentes, honorarios profesionales, cartas convenios docentes, profesores interinos entre otras,

siendo común que los lapsos superen los previstos estatutaria, reglamentaria y legalmente previstos.

Entrando al análisis de las contrataciones y buscando respuestas a esta situación surgen las interrogantes: ¿Cuál será la perspectiva de los órganos administradores de justicia en el tema de la contratación docente en las universidades públicas?, ¿Ha sido reiterado su enfoque?, ¿Cómo entienden la estabilidad? Es por ello, que se realizó la revisión de sentencias de tribunales de alzada para analizar el tema de la contratación docente en las universidades públicas venezolanas, para indagar cuál es el enfoque, como ven la problemática y cuáles son las respuestas que dan ante tal circunstancia; al efecto se escogen 4 sentencias y se plantean al tenor siguiente:

4.5.1.- CONTRATACIONES DOCENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ESTABILIDAD Y LAS NORMAS INTERNAS

4.5.1.1.- Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Noé Gerardo Duque Mora vs Universidad de los Andes

Antecedentes del caso objeto de estudio

En esta sentencia de la Sala Político Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 14 de noviembre de 2007, distinguida con el número de expediente 2006-0940, con el Magistrado Hadel Mostafá Paolini como ponente, se plantea la apelación interpuesta por los apoderados judiciales del ciudadano Noé Gerardo Duque Mora, a la sentencia dictada por la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo en el caso de un recurso contencioso administrativo de nulidad incoado en contra de los actos administrativos dictados por el Consejo Universitario de la Universidad de los Andes, Núcleo Táchira, en su sesión ordinaria del 28 de noviembre de 2001. Tal decisión se refiere a la no renovación del contrato que tenía suscrito el

profesor Noé Duque, en el Departamento de Pedagogía para el año 2002 como profesor adscrito al Departamento de Pedagogía.

En fecha 5 de diciembre de 2001 se declaró sin lugar el recurso de reconsideración interpuesto contra dicho acto y por tanto se aprobó el informe N° 0- 093-02 emitido por el Consejo Jurídico Asesor el 4 de marzo de 2002, con relación a la no renovación del contrato que mantenía el recurrente con la accionada.

Este fallo deviene de las actuaciones realizadas en fecha 9 de julio de 2002, por los abogados Felipe Oresteres Chacón Medina y José Edgar López Medina, actuando con el carácter de apoderados judiciales del ciudadano Noé Gerardo Duque Mora, quienes interpusieron ante la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, recurso contencioso administrativo de nulidad contra los actos administrativos dictados por el Consejo Universitario de la Universidad de los Andes. Nucleó Táchira citados *ut supra*. Sustanciada la causa en su totalidad, en sentencia N° 2005-2645 del 11 de agosto de 2005, la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo declaró sin lugar el recurso contencioso administrativo de nulidad interpuesto por los apoderados judiciales del ciudadano Noe Gerardo Duque Mora. Por diligencia del 22 de septiembre de 2005, los apoderados judiciales del recurrente apelaron del fallo antes aludido.

De los fundamentos de la apelación interpuesta

En los fundamentos del recurso de apelación se destaca que el Prof. Noe Duque, suscribió desde el 15 de abril de 1986 con la Universidad recurrida una serie de contratos escritos que demostraban la relación laboral a tiempo indeterminada e ininterrumpida. Estos contratos fueron renovados de manera consecutiva cada año hasta el 31 de diciembre de 2001. Asimismo, sostuvieron que había desempeñado varias funciones en la Universidad, ocupando cargos tales como Directivo de la Asociación de Profesores, Coordinador Adjunto del C.D.CH.T, miembro

de la Auditoría, entre otros, gozando de todos los privilegios de un profesor universitario, sin limitación alguna, razón por la cual la no renovación del contrato docente fue algo sorpresivo, no tomando en cuenta su estabilidad laboral, su permanencia ininterrumpida en el trabajo ni la relación a tiempo indeterminado que mantuvo con la mencionada casa de estudios.

La sentencia objeto de apelación, proferida por la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo señaló que el contrato suscrito entre el docente y la universidad era un contrato a tiempo determinado porque no se evidencia del expediente y de los antecedentes administrativos que el mismo hubiese sido considerado como indeterminado a la luz de lo previsto en el Estatuto del Personal Docente de y de Investigación de la Universidad de los Andes, ya que no cumplió con lo estipulado en el artículo 223 y 224 del referido instrumento reglamentario.

Que la relación laboral del profesor contratado a tiempo indeterminado (como miembro especial), constituía una expectativa de derecho que estaba condicionada a la facultad absolutamente discrecional del Consejo Universitario, como máxima autoridad. Que no se vulneraron sus derechos al trabajo, a la estabilidad, al salario, al debido proceso porque la contratación que mantuvo la universidad con el docente era a tiempo determinado tal y como se establecía en el contrato suscrito por las partes, contrato que se renovó durante 15 años a tiempo determinado.

Al efecto se realiza la siguiente cita en la sentencia en comento:

No vulneró en modo alguno los derechos alegados por el accionante como conculcados, pues por el contrario, la misma tuvo su fundamento en la autonomía universitaria consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y desarrollada en la Ley de Universidades y en el respectivo Estatuto de Personal Docente y de Investigación de la Universidad accionada, en virtud de lo cual debe esta Corte declarar sin lugar el recurso contencioso administrativo de nulidad incoado (Vid. Sentencia N° 00117 dictada por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 18 de febrero de 2004 caso: Nelson Enrique Castillo Vs. Consejo Universitario de la Universidad Nacional Experimental del Táchira), y así se decide.

Con base en el criterio antes expuesto, la Sala declaró, que tal como lo sostuvo la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo, en el fallo apelado, el Consejo Universitario de la Universidad de Los Andes:

Actuó en estricto apego a las potestades que el ordenamiento jurídico le otorga para seleccionar con la libertad necesaria a su personal contratado, así como para decidir acerca de la rescisión o no renovación de dichos contratos, fundamentándose para ello - entre otros- en el principio de la autonomía universitaria.

Esta autonomía que refiere la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia deviene de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y prevista también en la Ley de Universidades (1970) y en el caso concreto, en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes.

En el estudio de la sentencia se observa la figura de la tácita reconducción, invocado por el recurrente:

En cuanto al argumento relativo a que el *a quo* analizó de manera inadecuada la figura de la tácita reconducción, se observa que de acuerdo a los razonamientos expuestos a lo largo del fallo proferido por la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo, ha quedado demostrado que el vínculo laboral existente entre el recurrente y la Universidad de Los Andes estaba regido por las cláusulas previstas en los contratos que anualmente suscribían, cuyo último instrumento señalaba que la relación existente se extinguiría el día 31 de diciembre de 2001.

Asimismo, se reitera, el hecho que, las renovaciones sucesivas del contrato suscrito entre ambas partes, no le acreditan al recurrente por sí solo la condición de contratado a tiempo indeterminado. Adicionalmente, se observa que conforme a lo previsto en el artículo 230 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes: “Los profesores contratados se regirán por lo establecido en la Ley de Universidades, el presente Estatuto y los términos establecidos en el contrato respectivo”, constituyendo ésta la norma específica que establece el marco normativo aplicable para resolver los asuntos atinentes a los

profesores universitarios contratados por esa casa de estudios.

Cabe destacar, que el acta convenio que rige las relaciones entre la Universidad de los Andes y su personal docente y de investigación sobre los profesores contratados señala en su artículo 21 que “en ningún caso un profesor a Dedicación Exclusiva o Tiempo Completo podrá permanecer como contratado más de dos (02) años” y con base a ello establecen que antes de que se venza dicho lapso se debe hacer el llamado a concurso de oposición. Para ello, la Asociación de Profesores de la ULA (APULA) deben realizar las diligencias pertinentes para que ello sea posible.

Aunado a lo anterior, en el artículo 22 de la misma acta convenio se estipula que esta institución sólo puede contratar docentes para los siguientes casos concretos: “a) Personal calificado para realizar labores de investigación, docencia y extensión, en cuyo caso la contratación será a dedicación Exclusiva. b) Personal para cubrir necesidades docentes en forma temporal, en cuyo caso la contratación será a tiempo convencional”.

Decisión de la Sala Político Administrativa

La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declaró sin lugar la apelación interpuesta por el ciudadano Noé Gerardo Duque Mora, contra la sentencia dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo del 11 de agosto de 2005, mediante la cual se declaró sin lugar el recurso contencioso administrativo de nulidad ejercido contra actos dictados por la Universidad de los Andes.

En consecuencia, se confirma, en los términos expuestos, la decisión recurrida y queda firme el acto administrativo contenido en la Resolución identificada con las letras y números CU-0361 del 11 de marzo de 2002, dictada por el Consejo Universitario de esa casa de estudios, mediante la cual se aprobó el informe N° 0- 093-02 emitido por el Consejo Jurídico Asesor el 4

de marzo de 2002, con relación a la decisión de no renovación del contrato docente que mantenía el Profesor Duque Mora con la Universidad de los Andes.

El aspecto relevante de esta sentencia consiste en la ratificación del criterio sostenido por la Corte Primera y Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo apoyado en sentencias de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, que dan una preeminencia a la aplicación de la Ley de Universidades, los estatutos y reglamentos internos dictados en función de la autonomía constitucional y legalmente atribuida a las casas de estudios superiores para dictar las normas que rigen el tema de la contratación; así como el contenido del contrato suscrito entre las partes, que no vincula la relación de prestación de servicios del docente con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Es decir, las contrataciones sucesivas no constituyen una relación de trabajo a tiempo indeterminado. Esto resulta de significativa importancia en atención a lo previsto en materia de contrato a tiempo determinado y su tratamiento legal en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) que considera que la renovación de los contratos genera una relación a tiempo indeterminado con todas las consecuencias de orden legal que deriven.

Ahora bien, es palmaria de esta sentencia estudiada la aplicación de normas internas, el contenido de las cláusulas contractuales y la no aplicación de la legislación laboral vigente en Venezuela.

4.5.2.- CONTRATACIONES DOCENTES DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEO PÚBLICO

4.5.2.1.- Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia Rosario Delgado Dupón vs Universidad del Zulia.

Antecedentes del caso objeto de revisión

La sentencia objeto de análisis es proferida por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 4 de agosto de 2009, distinguida con el No.- de Expediente 2007-0033, con ponencia de la Magistrada Yolanda Jaimes Guerreo y se refiere a un Recurso de Apelación interpuesto en fecha 2 de diciembre de 2004 por el apoderado judicial de la ciudadana Rosario Josefina Delgado Dupon contra la sentencia N° 2002-67 de fecha 31 de enero de 2002, dictada por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, que declaró sin lugar el recurso de nulidad ejercido contra el acto administrativo contenido en el oficio N° CU.3003.95 dictado el 9 de mayo de 1995 por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia declaro desierto el concurso de oposición para proveer el cargo de profesor ordinario de la Facultad de Agronomía de la referida casa de estudios.

De acuerdo a lo señalado por la representación judicial de la recurrente en el libelo, los hechos ocurridos en el procedimiento administrativo ocurrieron de la manera siguiente:

La Profesora Rosario Delgado resultó ganadora de un concurso de credenciales ofrecido por la Universidad del Zulia e ingresó como Miembro Especial del Personal Docente y de Investigación en fecha 1° de noviembre de 1990, en condición de profesora contratada por un (1) año, a tiempo completo en la cátedra Olericultura, en la Facultad de Agronomía de la referida casa de estudios. El contrato fue objeto de renovaciones en tres (3) oportunidades, lo que equivale a un tiempo de servicios aproximado de cuatro (4) años ininterrumpidos en el ejercicio de la mencionada cátedra.

Tratando de resumir los planteamientos que se observan en la sentencia objeto de análisis, se indica ante la ausencia de concurso de oposición para optar a cargo de profesor ordinario el contrato suscrito se renovó en varias oportunidades, renovación que fue aprobada

por el Consejo de la Facultad de Agronomía y por el Consejo Universitario y que debió concluir el 24 de febrero del año 1995.

Al efecto señala la sentencia:

Que cumplidas las formalidades pertinentes se efectuó el llamado a concurso y se presentó como única aspirante su representada, quien es sorprendida por un resultado inesperado al recibir una notificación por parte del Consejo de la Facultad de Agronomía que le hicieron en comunicación C.F.5.7/44 fechado 31.01.95, en el sentido de que se había acogido el veredicto del jurado del concurso de oposición (...), según el cual había declarado desierto dicho concurso, por considerar que su mandante, como única participante no cumplía con el requisito general de trece (13) puntos como mínimo de promedio aritmético en la carrera.

Contra la anterior decisión se interpuso un recurso de apelación, de conformidad con lo previsto en el artículo 50 del Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios de la Universidad del Zulia. Posteriormente, mediante oficio N° CU.3003.95 de fecha 9 de mayo de 1995, el máximo organismo universitario aprobó declarar desierto el Concurso de Oposición antes referido, contra esa decisión se interpuso recurso de reconsideración del cual no se obtuvo respuesta alguna por parte de la administración universitaria.

Al efecto se denuncia en vía jurisdiccional que el Consejo de la Facultad de Agronomía hizo un nuevo llamado público a concurso de oposición, presentándose cinco (5) participantes y produciéndose el veredicto por el jurado designado, todo ello sin estar firme el acto administrativo dictado por el Consejo Universitario, objeto de impugnación.

De la sentencia apelada

La Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, mediante decisión N° 2002-67 de fecha 31 de enero de 2002, declaró sin lugar el recurso de nulidad interpuesto, con fundamento en las razones siguientes:

Que la ciudadana ROSARIO JOSEFINA DELGADO DUPON ejerció el presente recurso contra el acto dictado por el Consejo Universitario de la Universidad de Zulia

por considerar que le impone la renuncia de sus derechos que le garantizaban la Constitución de 1961 y vigente para la época y la Ley Orgánica del Trabajo, ‘así como el Convenio Colectivo del Profesorado de la Universidad del Zulia, y el II Convenio Colectivo de Trabajo APUZ-LUZ que rige actualmente la relación de trabajo entre la Universidad del Zulia y su Personal Docente y de Investigación; tales como el derecho que tiene al trabajo, que le garantiza nuestra Constitución (...) en su artículo 48 (sic) (...), garantizada en el artículo 88 ejusdem, en concordancia con el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo (...) en concordancia también con lo dispuesto en la Cláusula 30 del Convenio Colectivo del Trabajo del Profesorado de la Universidad del Zulia de fecha 26- 11-89; y en las Cláusulas 30 y 32 del II Convenio Colectivo de Trabajo Luz-Apuz que actualmente rige en la Relación de trabajo alegada.

La representación judicial de la demandante invocó que la Constitución de Venezuela del año 1961 establecía en su artículo 85 la irrenunciabilidad de los derechos y que la Ley Orgánica del Trabajo en los artículos 3 y 10 disponen lo mismo.

En este punto la Corte realizó un conjunto de observaciones entre las que se pueden destacar que la recurrente denuncia la infracción del precepto constitucional contenido en el artículo 84, el cual establece el derecho al trabajo (hoy 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y que está garantizado en el artículo 88 *eiusdem* (actual artículo 87 de la Constitución), así como la irrenunciabilidad de los derechos previstos en el artículo 85 del Texto Constitucional (hoy artículo 89, numeral 2 *eiusdem*). Al efecto señala la sentencia recurrida que el derecho al trabajo consagrado constitucionalmente no es un derecho absoluto e ilimitado, pues sencillamente está restringido por las disposiciones que establezca la Ley.

La Corte en lo Contencioso Administrativo indica en la narrativa de la sentencia que la ley a que se refiere dicha Constitución (1961) y que es la que se enmarca en el caso de la ciudadana Delgado Dupon, es la denominada Ley de Universidades (1970), estableciendo de manera clara y precisa las formas de ingreso a las casas de estudios superiores y remite a los reglamentos internos dictados por cada universidad, ello conforme al artículo 85, literal c) de la

mencionada Ley de Universidades (1970) en concordancia con el artículo 26, literal 21 eiusdem. Así pues, las restricciones al derecho del trabajo no sólo se agotan en la respectiva Ley de Universidades, sino que, además, ésta remite a los reglamentos internos que dicte cada universidad.

Ahora, como se expresara con anterioridad, la ciudadana Rosario Josefina Delgado Dupon centra su denuncia en cuanto a que la violación del derecho al trabajo se produjo por haberse declarado desierto el concurso de oposición, en el cual ella era la única participante, en virtud de que el jurado calificador designado por la Facultad de Agronomía de la Universidad del Zulia estimó que no cumplía con los requisitos establecidos para ganar tal concurso por no tener el promedio de notas exigidos en el reglamento “ el cual es el de trece (13) puntos o más obtenidos en la carrera, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo emitido por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia en fecha 15 de marzo de 1989”.

El jurado calificador en el concurso de oposición para proveer el referido cargo de profesor ordinario donde participó la recurrente, constató que ciertamente el promedio inicialmente tomado por la universidad correspondía al promedio ponderado obtenido en la carrera, cuando lo cierto es que para su ingreso como personal docente ordinario debía tomarse en cuenta el promedio aritmético indicando:

Que, por tales hechos, la Universidad del Zulia no ha quebrantado en modo alguno los derechos denunciados por la querellante, pues por el contrario, estaba actuando conforme a las disposiciones que rigen los supuestos ya analizados, por lo tanto mal puede pretenderse la lesión a los mismos y, por ende, la violación al derecho constitucional del trabajo aquí analizado Así se decide.

Otro de los argumentos alegados por la parte recurrente es que la Universidad del Zulia violentó los artículos 62 y 89 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1982) al tomar una decisión sobre su recurso de apelación contra la decisión del Consejo de la Facultad

de Agronomía en la que resuelve declarar desierto el concurso de oposición en cuestión, omitió resolver lo relativo a la renovación del contrato de trabajo que tenía la profesora en la Cátedra de Olericultura, lo cual era, no solamente indefectible, sino necesario decidir por cuanto se hallaba en curso el semestre y se generaba incertidumbre a los alumnos puesto que la demandante era la única profesora de la materia en dicha facultad, y ella había requerido la renovación del contrato al consejo de la mencionada facultad. Por tal motivo estima que tal acto resulta anulable, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981).

Al respecto la Corte en la sentencia que se apela observa que:

En fecha 02 de febrero de 1995 la ciudadana Rosario Josefina Delgado Dupon ejerció el recurso de apelación contra la decisión dictada por el Consejo de Facultad, mediante el cual declaró desierto el indicado concurso de oposición, sin embargo, contrario a lo afirmado por ella, en el referido escrito no se verifica que en modo alguno haya solicitado la renovación de su contrato docente.

En escrito presentado con ocasión al recurso de reconsideración, la recurrente se enfocó en hacer una relación detallada de su trayectoria como docente contratada dentro de la casa de estudios, invocando que en atención a tal desempeño era preciso requerir “que, por ello, debió pasar de inmediato a ser profesor ordinario sin necesidad de concurso alguno”. Por tanto, siendo ello así, el Consejo Universitario no podía decidir por algo que no le fue solicitado.

No obstante, lo anterior la Corte observó:

Que cursa al expediente comunicación dirigida al jefe de Departamento de la Facultad de Agronomía y que fuera suscrita por la recurrente en fecha 09 de febrero de 1995, en la cual solicita ‘la renovación del contrato que tengo con la Universidad del Zulia para dictar la mencionada asignatura, hasta tanto tenga la decisión firme y definitiva del Ilustre Consejo Universitario de Luz, sobre la apelación que cursa relacionada con mi caso.

Visto lo anterior, la Corte consideró: “que no se ha lesionado los artículos 62 y 89 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, referidos a la resolución de los asuntos que se sometan a consideración de la Administración. En consecuencia, se desecha el referido alegato.

Así se decide”.

La última denuncia formulada por la parte recurrente, es la violación de los artículos 5, 16, 36 y 39 del Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios, en el sentido de que podía la recurrente asumir la cátedra que dictara sin el requisito del concurso que allí se establece, verificándose solamente su competencia como profesor. En tal sentido, la corte observó que el artículo 5 del citado Reglamento es del tenor siguiente: “Todo Ingreso al personal docente y de investigación, así como el de becarios docentes y de investigación, salvo las excepciones previstas en este reglamento, se hará mediante concurso y se regirá por las normas contenidas en el mismo”.

Fundamentos de la apelación

En escrito consignado ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia la representación judicial de la parte recurrente fundamentó la apelación ejercida en los términos siguientes:

En cuanto a la relación jurídica que ha vinculado a su representada con la Universidad del Zulia, manifestó que “...es cierto que la Ley de Universidades toca el Derecho al Trabajo del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Venezolanas y que tal derecho también es tocado por la reglamentación que dicta el Consejo Universitario como Organismo Deliberante y Máxima Autoridad de las mencionadas Instituciones de Educación Superior, para regular la forma de ingreso, la categorización, el ascenso y la remoción, entre otros aspectos de dicho personal, pero no puede negarse que la naturaleza de esa relación jurídica es de carácter laboral y que, como tal siempre va a estar regulada por la Constitución Nacional y de manera indefectible por la Ley Orgánica del Trabajo.

Que “...el derecho al trabajo, como derecho constitucional, en razón de su naturaleza y como Derecho Sustancial, es desarrollado y regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, que luego es influenciado por el derecho público, como regulador de la vida de los entes públicos, cuando éstos asumen el carácter de patronos o empleadores, en la relación de trabajo; y, en consecuencia, en el caso de autos, el Derecho al Trabajo de [su] representada sí debe ser analizado a la luz de la Ley Orgánica del Trabajo, aunque también deba cumplirse ello a la luz de la Ley de Universidades y de la Reglamentación respectiva dictada por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia.

Uno de los aspectos interesantes del recurso de apelación se enfoca en el argumento del sentenciador de instancia incurrió en el vicio de falso supuesto, al afirmar en la decisión recurrida, “que la denuncia de violación del derecho al trabajo de su representada se produjo por haberse declarado desierto el concurso de oposición”, cuando de acuerdo a lo señalado en el libelo del recurso de nulidad iniciado ante la Corte en lo Contencioso Administrativo, se basó “en el hecho de que no se le reconoció a su mandante los servicios que prestó durante un lapso aproximado de cinco (5) años ininterrumpidos, en el dictado de la cátedra objeto del concurso”.

Señala que el *a-quo* debió observar que la administración universitaria no valoró ni consideró en modo alguno la credencial de su representada vinculada con su tiempo de servicio prestado en la casa de estudios, el cual supera cualitativa y cuantitativamente la referida a los trece (13) puntos de promedio aritmético en la carrera. Por ello, solicita que se declare:

- i) Con lugar la apelación ejercida, ii) se revoque el fallo apelado, iii) con lugar el recurso de nulidad interpuesto y, iv) se ordene el pago de todos los sueldos dejados de percibir desde el 30 de enero de 1995 hasta la efectiva ejecución del fallo que dicte esta Sala, así como los demás conceptos, derechos y beneficios laborales que le corresponden mensualmente como docente y los intereses moratorios causados en dicho lapso.

Consideraciones para decidir

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia decidió con relación a la apelación interpuesta por la representación judicial de la ciudadana Rosario Josefina Delgado Dupon, contra la sentencia N° 2002-67 dictada por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo en fecha 31 de enero de 2002, que declaró sin lugar el recurso contencioso administrativo de nulidad ejercido bajo los razonamientos siguientes:

- 1.- Que la relación jurídica mantenida entre su mandante y la Universidad del Zulia es de carácter laboral y que por tanto, debe estar regulada no sólo por la Ley de Universidades, sino por la Ley Orgánica del Trabajo, por ser la norma rectora en toda relación de trabajo. 2.- Que la violación al derecho al trabajo de su representada fue

fundamentado por el hecho de no habersele reconocido su prestación de servicio durante un lapso aproximado de cinco (5) años, y no por haberse declarado desierto el concurso de oposición como erróneamente lo señaló el *a-quo*.

En este orden de ideas y tratando de resumir otros de los alegatos invocados por parte de la demandante al considerar que la sentencia de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo vulneraba los derechos de la docente contratada al omitir los alegatos esgrimidos relacionados con el hecho de que al momento de la realización del concurso de oposición la profesora Delgado era la única participante y la única profesora en el dictado de la cátedra de Olericultura, que contaba aproximadamente con cinco (5) años de servicios ininterrumpidos, que su credencial de docencia de aproximadamente cinco (5) años, sustituye, cubre, rebasa y debe privar, en su valoración total, por encima de la credencial referida al promedio aritmético de su carrera.

Igualmente considera que operó en su favor lo que en derecho laboral se conoce como tácita reconducción del contrato de trabajo, que se violentó su derecho al trabajo y su estabilidad laboral como la garantía constitucional referida a la irrenunciabilidad de sus derechos.

Establecido lo anterior, la Sala confirmó en los términos que siguen:

Con relación al argumento establecido por la parte recurrente, contenido en el particular 1° antes mencionado, referido a que la relación jurídica existente entre las partes debe estar regulada no sólo por la Ley de Universidades, sino por la Ley Orgánica del Trabajo, la Sala observó:

Del análisis del referido contrato se constata que las partes establecieron en las cláusulas cuarta y octava, lo siguiente:

CUARTA: LA PROFESORA' se obliga además para con 'LA UNIVERSIDAD' a lo siguiente: (...) d) acatará y dará cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones previstas para los profesores en la Ley de Universidades, su Reglamento y demás Reglamentos internos de 'LA UNIVERSIDAD. OCTAVA: LA PROFESORA podrá ser removida libremente de su cargo por el Consejo Universitario, por recomendación del Consejo de su Facultad aún antes de vencerse el contrato, cuando incurra en cualesquiera de las faltas previstas en el artículo 110 de la Ley de Universidades vigente.

La Sala Político Administrativa como instancia de apelación comparte el criterio

sostenido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en el sentido de que la prestación de servicios por parte del personal docente de las universidades nacionales **tiene carácter de empleo público y por tanto, se encuentra regulada por la Ley de Universidades y los Reglamentos dictados al efecto por la universidad respectiva (Resaltado propio).**

De lo precedentemente examinado, analizado y resumido se evidencia que en efecto la demandante fundamentó la violación del derecho al trabajo, entre otros, bajo el hecho de que el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia declaró desierto el concurso de oposición, sin tomar en cuenta que para ese entonces tenía cuatro (4) años y tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en dicha casa de estudios. De la revisión de la decisión apelada se observa que la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo se pronunció al respecto, cuando indicó “en modo alguno la recurrente podía ser exonerada del requisito de presentar el concurso”.

Al analizar los hechos sobre los cuales se basó el acto administrativo impugnado, la Sala Político Administrativa concluyó que fue dictado conforme a derecho, ya que, independientemente de la especialidad y la experiencia en la materia de la recurrente y haya prestado sus servicios como docente contratada por el lapsos sucesivos, tales circunstancias no la relevaban de cumplir con el requisito del concurso de oposición estatuido en el Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios dictado por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia en fecha 9 de marzo de 1994, pues el artículo 5 del citado Reglamento dispone lo siguiente: “Todo ingreso al personal docente y de investigación, así como el de becarios docentes y de investigación, salvo las excepciones previstas en este reglamento, se hará mediante concurso y se regirá por las normas contenidas en el mismo”.

En consecuencia, al no haberse verificado el cumplimiento del requisito en referencia, toda vez que de acuerdo a la certificación de notas expedida por la Oficina de Grado de la

Universidad del Zulia se demuestra que el promedio aritmético de las notas obtenidas por la recurrente es inferior al establecido en la normativa que regula al caso concreto, a los efectos de resolver la controversia sólo requería la verificación de dicha circunstancia, pues conforme a lo establecido en el mencionado Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios, la profesora Rosario Josefina Delgado Dupon no estaba exenta de cumplir con el concurso de oposición y por consiguiente debía llenar los extremos exigidos por el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia el 15 de marzo de 1989.

Tal acuerdo, establecía un requisito en cuanto a las calificaciones mínimas que debe cumplir un aspirante con el objeto de ingresar como miembro ordinario del personal docente y de investigación de la Universidad del Zulia. Así, dado que la recurrente no probó cumplir con el aludido requisito, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia consideró que se encuentra ajustada a derecho la decisión apelada mediante la cual se declaró la validez del acto administrativo recurrido.

Decisión

En fecha 04 de agosto de dos mil nueve (2009), la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto, confirmando la sentencia dictada por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo el 31 de enero de 2002 , en este sentido la decisión apelada queda firme .

Consideraciones en cuanto a la sentencia objeto de análisis

En esta sentencia se plasma el tratamiento del alto tribunal de la República en atención a la naturaleza del contrato de los profesores en las universidades públicas nacionales, vinculándolo de manera precisa a la relación de empleo público, es decir el enfoque del

sentenciador tiene un enlace directo con el carácter público de la relación jurídico laboral.

Resulta importante destacar del contenido de la precitada sentencia, que el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Político Administrativa atendiendo a la naturaleza de la función desempeñada por los docentes de universidades públicas nacionales, en reiteradas oportunidades ha establecido que las relaciones funcionariales de los docentes contratados tienen carácter de empleo público y por ende deben estar tuteladas, primordialmente, por los principios de orden constitucional relativos al juez natural y al criterio de especialidad de acuerdo a la materia de que se trate, de conformidad con los artículos 26 y 49 numeral 4 de la carta magna, excluyéndolos del ámbito de la Ley Orgánica del Trabajo.

Es por ello, que el tribunal de alzada desechó el argumento establecido por la parte recurrente, referido a que la relación jurídica existente entre las partes debe estar regulada no sólo por la Ley de Universidades, sino por la Ley Orgánica del Trabajo. Dando una preeminente importancia a las normas internas dictadas por la Universidad en función de su autonomía.

4.5.3.- CONTRATACIONES DOCENTES. UN GIRO AL ENFOQUE DE LA ESTABILIDAD

4.5.3.1.- Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia caso Velia Duque Montes vs decisión No.- 2009-02007, dictada por Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre del año 2009

Antecedentes del caso objeto de revisión

La sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia identificada con el No. 2010-1115 tuvo lugar gracias al recurso de apelación interpuesto por la ciudadana Velia Duque Montes contra la sentencia No.- 2009-02007 emanada de la Corte

Segunda de lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre del año 2009, mediante la cual fue declarado sin lugar el recurso contencioso administrativo de nulidad que había sido incoado contra actos administrativo de la Universidad Simón Bolívar (USB) en los cuales se le notificó a la demandante en su condición de profesora sobre la resolución de su contrato de trabajo con la referida institución y además se le informó expresamente que en caso de ocurrir nuevas contrataciones posteriores a la que se estaba resolviendo, éstas se harían a través de la figura de honorarios profesionales, siempre que se presentara la necesidad en el departamento correspondiente (Uzcátegui, 2013).

Cabe destacar además como se refirió en el análisis de la sentencia efectuado que la razón que motivó que no se le renovara el contrato a la docente fue el otorgamiento del beneficio de jubilación por parte del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), toda vez que el Consejo Directivo de la Universidad en fecha 22 de octubre de 2003 acordó acerca de las jubilaciones y del personal jubilado, que aquellos que tuvieran categoría de agregado, asociado o titular al momento de su jubilación, podrían ser contratados solamente por honorarios profesionales (Uzcátegui, 2013).

Del recurso de nulidad

En el recurso de nulidad interpuesto ante la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativa la demandante alegó que su relación de empleo con la Universidad Simón Bolívar inició en el año 1981 y se mantuvo hasta 1990 bajo la figura de honorarios profesionales y fue a partir del año 1991 incorporada a la nómina con cargo de auxiliar docente V, permaneciendo contratada de forma ininterrumpida hasta el año 2008, es decir 17 años y 27 en total sumando el tiempo que estuvo por honorarios profesionales.

En razón de lo anterior se evidencia en el análisis efectuado a la sentencia de la Sala

Político administrativa, que la docente entre las denuncias que explana en su recurso de nulidad manifestó que el órgano que acordó la no renovación de su contrato no tenía la competencia requerida, pues tal decisión le correspondía al Consejo Directivo de la institución a tenor de lo establecido en la Ley de Universidades. Además, indicó que los actos administrativos impugnados adolecían de falso supuesto por catalogarla como profesora contratada sin estabilidad laboral, siendo lo correcto distinguirla como docente de carrera con plena estabilidad. Estas y otras consideraciones conllevaron a la demandante a concluir que los actos administrativos de la Universidad relacionados con la no renovación de su contrato eran nulos e inconstitucionales (Uzcátegui, 2013).

La Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo declaró sin lugar el recurso invocando criterios jurisprudenciales previamente adoptados por las Cortes en lo Contencioso Administrativo y por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Esto fue lo que motivó emprender el análisis de la sentencia sobre el expediente No. 2010-1115 por cuanto en ella se evidencia “un cambio de criterio” en materia de contratación docente y la estabilidad que de esos contratos deriva. (Uzcátegui, 2013, pág. 381).

En lo referente a la fundamentación de la apelación

La apelación se fundamentó mediante la ratificación de los argumentos que fueron mencionados en el recurso de nulidad y además se agregó que la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo en la precitada decisión incurrió en error de juzgamiento al estimar que los actos administrativos objetados eran de trámite y que en consecuencia no podían ser sometidos al control de los tribunales.

Aunado a ello, la apelante mencionó su desacuerdo ante la conclusión del tribunal que

hacía referencia a que la docente no podía haberse desempeñado como tal desde 1981 hasta 1990 y que los profesores contratados por la institución para alcanzar la categoría de docentes ordinarios debían someterse a un concurso y resultar favorecidos, luego de dos años de contratación ininterrumpida. En el caso analizado, explicó Uzcátegui (2013) que la Corte no encontró evidencias para demostrar que la profesora demandante hubiere concursado y ganado y que el hecho de que tuviera diecisiete años bajo contrato de forma ininterrumpida no significaba su consideración como personal ordinario o de ninguna otra clase en la Universidad.

Fondo del asunto objeto de análisis

La Sala Político Administrativa en este caso determinó la anulación de la sentencia emanada de la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo por lo que pudo entrar a conocer el fondo de la controversia o del asunto. Dicho conocimiento hizo referencia a los argumentos expuestos por la profesora demandante, concluyendo que la competencia para la no renovación de los contratos docentes corresponde al Rector de la universidad, por presidir el Consejo Directivo. Esto motivó a que la Sala decidiera la reincorporación de la profesora a su cargo de Auxiliar Docente V, reconociendo que su trabajo de docencia tuvo inicio en el año 1991 alegando que tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como la Ley de Universidades (1970), prevén “la protección, bienestar y mejoramiento de los miembros del personal docente y de investigación” (Uzcátegui, 2013, pág. 394).

Consideraciones relacionadas con la situación que vinculaba a la profesora Velia Duque

Montes con la Universidad Simón Bolívar

La querellante, en la sentencia objeto de estudio, tenía un contrato a partir del 14 de enero de 1991, como “*profesor con categoría ‘Auxiliar Docente V’*” y dedicación a tiempo convencional. Todas las renovaciones de los contratos según se observa en la sentencia tenían el mismo tenor; por tanto, debe atenderse a lo dispuesto en el Reglamento General de la Universidad Experimental Simón Bolívar publicado en la Gaceta Oficial N° 3.189 Extraordinario del 26 de mayo de 1983, que en cuanto a los miembros del personal académico establece:

Artículo 70. Los miembros del personal académico se clasifican en ordinarios, **especiales**, honorarios y jubilados.

Artículo 81. **Son miembros especiales del personal académico:**

1. **Los Auxiliares Docentes y de Investigación**
2. Los Investigadores y Docentes Libres
3. Los Profesores e Investigadores Contratados
4. Los Asesores. (Subrayado de quien expone)

Artículo 82. Son Auxiliares Docentes y de Investigación quienes no posean título de Licenciado o su equivalente, cuyos servicios se justifiquen por sus méritos y capacidad y por la especial naturaleza de las actividades que desempeñan. Los requisitos para su incorporación y el sistema de ubicación, serán establecidos en el reglamento interno correspondiente.

Por tanto, la profesora Velia Duque Montes se ubicaba dentro de la categoría de los miembros especiales del personal académico, y dentro de estos en el rango de *auxiliar docente*.

En cuanto a esta categoría del personal académico, disponen los artículos 1, 3, 7 y 10 del Reglamento del Personal Auxiliar Docente y de Investigación, aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Simón Bolívar en fecha 16 de junio de 2004, lo siguiente:

Artículo 1. Son auxiliares docentes y de investigación aquellos miembros especiales del personal académico, que sin poseer títulos de educación superior, ejercen funciones de enseñanza y de investigación que involucran su responsabilidad directa.”.

Artículo 3. La creación de los cargos de auxiliares docentes y de investigación, será justificada por el Consejo Directivo Universitario, oída la opinión del jefe de Departamento y del Director de División correspondiente, o del Director del Núcleo, si fuere el caso.

Artículo 7. Los auxiliares docentes y de investigación ingresarán por contrato con duración de un año, prorrogable por un lapso igual, a juicio del Rector, previo estudio de los informes periódicos presentados por los encargados de supervisar las actividades y rendimiento del contratado. Finalizado este período, el Rector decidirá si se otorga el nombramiento, ubicándose al aspirante en la categoría que le corresponda conforme a este Reglamento.

Artículo 10. Los auxiliares docentes y de investigación se clasificarán en las siguientes categorías:

- a) Auxiliar Docente y de Investigación I
- b) Auxiliar Docente y de Investigación II
- c) Auxiliar Docente y de Investigación III

- d) Auxiliar Docente y de Investigación IV
- e) **Auxiliar Docente y de Investigación V** (Resaltado propio).

Las citadas disposiciones ratifican la afirmación anterior, en el sentido de que la profesora Velia Duque Montes formaba parte del personal especial, cuya relación con la Universidad era por vía contractual desde el año 1991, hasta la fecha en que se decidió la finalización de la relación jurídica existente. En el año 2007.

El motivo que generó la no renovación del contrato, fue el hecho de que a la ciudadana Velia Duque Montes se le otorgó el beneficio de jubilación por parte del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria a partir del 1° de enero de 2007, por lo que el Jefe del Departamento de Tecnología y Servicios consideró que le era aplicable el Acuerdo del Consejo Directivo contenido en el Acta del 22 de octubre de 2003, “*Sobre la Jubilación y el Personal Jubilado en la Universidad Simón Bolívar*”, cuyo punto 1, reza lo siguiente: “Los profesores jubilados con categoría de Agregado, Asociado o Titular para el momento de su jubilación, podrán ser contratados por honorarios profesionales, según las necesidades de los departamentos académicos, por un trimestre, dos trimestres consecutivos o por periodos anuales”.

Esta disposición se reprodujo en idénticos términos en el artículo 1 de la Normativa para la Contratación de Personal Académico y Administrativo Jubilado, aprobada por el Consejo Directivo el 11 de mayo de 2005, normativa relacionada con el personal jubilado de la Universidad Simón Bolívar; no obstante, si bien a la profesora Velia Duque Montes le fue otorgada la jubilación por una institución pública (SENIAT), no debe dejar de acotarse que la aludida profesora no estaba dentro de la categoría de “*Agregado, Asociado o Titular*”, a los que hace referencia el instrumento normativo que rige la materia, los cuales conforme al artículo 73 del Reglamento General de la Universidad Experimental Simón Bolívar, *supra* forman parte del personal ordinario.

Por lo antes expuesto, se puede afirmar del análisis realizado, que la administración universitaria efectivamente incurrió en un error al rescindir el contrato de larga data que ostentaba la profesora Duque con la Universidad Experimental Simón Bolívar fundamentado en una normativa que no le era aplicable conforme el estatus que mantenía dentro de la plantilla académica y sin valorar el tiempo que prestó servicios docentes en la institución.

Esta reclamación efectuada por la profesora Duque que inicia ante la corte contencioso administrativa con una decisión en contra y que genera la apelación de la decisión por inconformidad ante la instancia correspondiente, es decir, la Sala Político Administrativa, logra que la alzada en contra de basamentos ya argüidos y reiterados produzca la decisión de reconocer el derecho de la estabilidad y protección en la función académica.

Consideraciones producto del análisis de la sentencia objeto de estudio

En opinión de Uzcategui (2013) la sentencia proferida por la Sala Político Administrativa toma en consideración aspectos que no se habían apreciado con relación a los docentes contratados y en particular lo referente al reconocimiento de estabilidad, el hecho de la renovación de contratos de manera consecutiva hace suponer al sentenciador que la relación de trabajo se convirtió en una relación contractual a tiempo indeterminado, razón que impide al ente contratante prescindir del contrato docente sin que exista alguna causa que justifique debidamente la finalización del mismo.

Esa continua contratación hace suponer el desempeño satisfactorio del docente, justificación del cargo y existencia de partida presupuestaria para satisfacer el pago. Es relevante señalar que por primera vez una sentencia relacionada con contrataciones docentes universitarias evalúa el tema de violación de derechos sociales y destaca las normas constitucionales y legales que protegen la labor docente entre ellas el artículo 89, 93 y 104 constitucional y el artículo 74

de la Ley Orgánica del Trabajo. El ejercicio continuo en labores académicas por parte de un docente universitario contratado sujeto a una situación jurídica laboral que implique sucesivas y determinadas contrataciones por años le otorga protección y estabilidad en su cargo.

Uno de los aspectos interesantes de la sentencia es el reconocimiento del derecho a la estabilidad en la función académica que se merecen los docentes contratados acotando que **“debe garantizarse en todo momento, independientemente de si estos son o no contratados, por cuanto lo que el Estado busca es proteger la importante y elevada misión que cumple el docente”**. Así como la vinculación de estos a la Ley Orgánica del Trabajo. En análogas situaciones se había argumentado la autonomía universitaria para no hacer reconocimiento de estabilidad a dichos profesores (Resaltado propio)

La sentencia objeto de análisis reviste una significativa importancia e interés jurídico, visto que, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia venía sosteniendo de manera uniforme, constante y reiterada que los profesores universitarios contratados no tenían más estabilidad que la derivada de su contrato de trabajo y que, por lo tanto, sus contrataciones sucesivas no pueden en forma alguna constituir una relación de trabajo a tiempo indeterminado. A modo de referencia mencionamos el caso de Nelson Castillo Niño de la Universidad Experimental del Táchira (Sentencia 117 de fecha 18/02/2004, proferida por la Sala Político Administrativa) y la sentencia de la misma sala en el caso de José Antonio Varela contra la Universidad Simón Bolívar de fecha 17/12/2003.

La Sala Político Administrativas y las Cortes Primera y Segunda en lo Contencioso Administrativo manejaban un criterio reiterado en cuanto a la relación jurídica que vincula a los docentes contratados con las universidades sosteniendo que no podían considerarse como relación laboral en sentido estricto, citando al efecto antecedentes como los contenidos en

sentencia No.- 1844 de fecha 14/11/2007, caso Noe Gerardo Duque Mora, contra la Universidad de los Andes No.- 1173, de fecha 04 de agosto de 2009, caso Rosario Josefina Delgado Dupon, contra el Consejo Universitario de la Universidad del Zulia, proferida por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, entre otras.

Dichas sentencias concedían preeminencia al carácter de empleo público, vinculando la contratación de los docentes a lo que se refiere: “ Esta Sala comparte el criterio sostenido por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en el sentido de que la prestación de servicios por parte del personal docente de las universidades nacionales tiene carácter de empleo público y por tanto se encuentra regulada por la Ley de Universidades y los Reglamentos internos dictados al efecto por la Universidad respectiva..” destacando una exclusión expresa del ámbito de la legislación laboral.

Por ello afirma Uzcátegui (2013) que el punto central lo determina el comportamiento de la jurisprudencia en materia de estabilidad en el tema de las contrataciones docentes, ya que todas las sentencias objeto de estudio provienen de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Encontrando que el sentenciador se pasea por la tesis del empleo público basada en las relaciones funcionariales priorizando los principios de orden constitucional relativos al juez natural y al criterio de la especialidad de acuerdo a la materia de que se trate de conformidad con lo previsto en los artículos 26 y 49 numeral 4 de la carta magna, excluyéndolos del ámbito de la Ley Orgánica del Trabajo (Sentencia No.-1173) mencionada ut supra.

En este sentido resulta oportuno subrayar, que la Ley de Universidades establece la posibilidad de contratación de profesores o investigadores para determinadas cátedras o trabajos y que “las condiciones que deben llenar los Profesores contratados, así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el reglamento” (Art. 100 Ley de Universidades) estos reglamentos

son dictados en atención al principio autonómico constitucional y legalmente atribuido a las universidades (artículo 109 de la CRBV, artículos 9 de la Ley de Universidades y artículo 5 del Reglamento de la Ley de Universidades).

4.5.4.- VISIÓN DE LA SALA CONSTITUCIONAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DOCENTE. VINCULADO A RECURSO DE REVISIÓN DEL CASO DE VELIA DUQUE MONTES

4.5.4.1.- Solicitud de revisión ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la sentencia 01101, dictada en fecha 10 de agosto de 2011 por la Sala Político Administrativa (Velia Duque vs Universidad Experimental Simón Bolívar).

Contexto referencial previo del recurso de revisión

La Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela establece que el Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales, será el máximo y último intérprete de la carta fundamental y velará por su uniforme interpretación y aplicación, de conformidad con lo establecido en artículo 335 constitucional, estas cualidades y potestades tienen la exclusividad de ser ejercidas por la Sala Constitucional. Afirma Sosa (2007):

De allí que ésta ejerce en forma privativa respecto de cualquier otro tribunal de la República el control concentrado, esto es principal, directo y de efecto *erga omnes*, de la constitucionalidad de las leyes y demás actos de los órganos que ejercen el Poder Público, en ejecución directa e inmediata de la Constitución (pág. 172).

El Tribunal Supremo de Justicia para el ejercicio de este deber, utiliza como instrumentos o mecanismos de aplicabilidad sus sentencias, las cuales consagran en opinión del referido autor Sosa (2007):

El carácter vinculante de sus interpretaciones sobre el contenido y alcance de las normas y principios constitucionales, tanto para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia como para los demás tribunales de la República. Tanto es así, que en la exposición de motivos de la Constitución de la República se encomienda al legislador el establecimiento de “correctivos y sanciones para aquellas Salas del TSJ y demás tribunales de la República que violen la Constitución *o las interpretaciones que sobre sus normas o principios establezca la Sala Constitucional*”, esto último a falta de previsión legislativa ha sido estatuido en sede judicial por la misma Sala Constitucional (pág. 172).

Es por ello que resulta significativo en el análisis que se realiza de la Sentencia proferida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia para entender a profundidad la visión de los tribunales en el caso de la contratación docente universitaria.

Antecedentes del recurso de revisión

En fecha 24 de abril de 2012, el abogado Héctor José Galarraga Jiménez, actuando en su carácter de apoderado judicial de la Universidad Simón Bolívar (USB), solicitó a la Sala Constitucional de Tribunal Supremo de Justicia la revisión de la sentencia N° 01101 dictada por la Sala Político-Administrativa de este Tribunal Supremo de Justicia el 10 de agosto de 2011, la ponente del caso fue la magistrado Luisa Estella Morales Lamuño, el expediente signado con el No.-12-0491.

En este caso la revisión de la sentencia que fue analizada mediante publicación de Uzcátegui (2013), se trató de la declaratoria con lugar por parte de la Corte Segunda de los Contencioso Administrativo sobre el recurso de nulidad interpuesto por la ciudadana Velia Duque Montes, contra las Providencias Administrativas contenidas en la comunicación S/N de fecha 10 de diciembre de 2007, dictada por el jefe del departamento de tecnología de servicios de la Universidad Simón Bolívar y la Comunicación N° DRH/432-08 de fecha 9 de junio de 2008, suscrita por la Directora de Gestión de Capital Humano de la Unidad de Enlace para Asuntos Académicos del Vice-rectorado Administrativo de la mencionada Universidad, por medio de la

cual se notificó a la recurrente la decisión de finalizar su contrato con la Universidad a partir del 31 de diciembre de 2007.

En el precitado caso, la profesora tenía un contrato con múltiples prorrogas y se rescindió el mismo por un procedimiento que la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia consideró no era el adecuado, produciéndose un cambio de criterio con atención a lo sostenido por las cortes tanto la primera como la segunda y la propia Sala Político Administrativa, en atención al reconocimiento de ciertas garantías como la estabilidad y la protección a la labor del docente contratado.

De la solicitud de revisión

El apoderado de la Universidad Simón Bolívar explicó en el contexto de su argumentación para la revisión de la sentencia lo que a continuación se transcribe:

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia venía sosteniendo de manera reiterada, constante y uniforme que los profesores universitarios contratados no tenían más estabilidad que la derivada de su contrato y que, por lo tanto, sus contrataciones sucesivas no pueden en forma alguna constituir una relación de trabajo a tiempo indeterminado. Es esta la jurisprudencia consolidada que se desprende, entre otras, de las sentencias de la Sala Político Administrativa número 1844, publicada en fecha Catorce (14) de noviembre de Dos Mil Siete (2007), caso Noé Gerardo Duque Mora contra la Universidad de Los Andes.

Igualmente señaló el apoderado judicial de la Universidad Simón Bolívar como referencia jurisprudencial el caso de Antonio José Varela contra la Universidad Simón Bolívar:

Esta última emblemática para su representada, por referirse a una demanda de nulidad intentada en contra de la referida casa de estudios superiores y cuya cosa juzgada fue invocada recientemente por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, en su sentencia número 2011-1498 publicada en fecha Nueve (09) de Diciembre de Dos Mil Once (2011), para declararle inadmisibles una nueva demanda de nulidad, contra la Universidad Simón Bolívar.

En la solicitud de revisión se invocan también los particulares siguientes:

Que la consecuencia y reiteración de los dispositivos de la Sala Político

Administrativa en relación a la naturaleza y circunstancias de la relación jurídica que vincula a los profesores universitarios contratados con las universidades a las que prestan sus servicios de docencia universitaria (no servicios laborales, en sentido estricto), la Universidad Simón Bolívar decidía y decide, en relación a su nómina de profesores contratados, conforme a la competencia y atribuciones que le confiere su régimen jurídico interno, en particular su reglamento de Ingreso, Ubicación y Ascenso (RIUA), y la vigente Ley de Universidades, que en su artículo 85, en concordancia con sus artículos 88, literal 'c' y 100, en total, absoluto e irrestricto respeto por las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La solicitud de revisión indica que la sentencia cuya revisión constitucional se solicitó, se fundamenta en el artículo 104 constitucional para atribuirle a una profesora universitaria contratada, en este caso la ciudadana Velia Duque Montes, una estabilidad que no tenía.

En este punto la representación Judicial de la Universidad Simón Bolívar explicó que el ordenamiento jurídico específico y su confirmación judicial por medio de la jurisprudencia pacífica, armónica y reiterada de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, había delimitado todo lo relacionado con las contrataciones docentes hasta el inesperado, sorpresivo e inconstitucional cambio surgido de la sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, cuya revisión se pidió.

El apoderado judicial de la Universidad que solicitó la revisión de la sentencia en comento estimó que la Sala Político Administrativa había incurrido en una desacertada interpretación de normas constitucionales, concretamente del artículo 104 de la Constitución vigente, ya que:

Dicho artículo resulta inaplicable a los docentes de las universidades, ya que el artículo 109 del texto Constitucional venezolano vigente impone a esas Instituciones de educación superior que, en ejercicio de la autonomía universitaria, administren su patrimonio de manera eficiente lo que, necesariamente incluye la ejecución de políticas claras y acertadas de contratación e ingreso de su personal docente, de acuerdo a sus necesidades reales.

Alega de manera reiterada el solicitante de la revisión, que la jurisprudencia venía

sosteniendo que los profesores contratados no tenían más estabilidad que la derivada de su contrato y que, por tanto, sus contrataciones sucesivas no podían constituir una relación de trabajo a tiempo indeterminado.

Sobre la base de las argumentaciones argüidas para solicitar la revisión de la sentencia en comento, el representante judicial de la Universidad Simón Bolívar solicitó que se declare a lugar la revisión solicitada y se anule la decisión dictada por la Sala Político Administrativa.

De la sentencia objeto de revisión

El pronunciamiento jurisdiccional objeto de revisión por parte de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia lo constituye la sentencia N° 01101 dictada por la Sala Político Administrativa de este Alto Tribunal el 10 de agosto de 2011, que declaró con lugar el recurso de apelación ejercido por el apoderado judicial de la ciudadana Velia Duque Montes, contra la decisión dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre de 2009, en la que se declaró sin lugar el recurso de nulidad interpuesto ante la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo.

Así mismo acordó la nulidad de la decisión N° 2009-02007 de fecha 25 de noviembre de 2009, dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo; y con lugar el recurso de nulidad interpuesto por la ciudadana Velia Duque Montes, contra las Providencias Administrativas contenidas en la comunicación S/N de fecha 10 de diciembre de 2007, dictada por el Jefe del Departamento de Tecnología de Servicios de la Universidad Simón Bolívar y la Comunicación N° DRH/432-08 de fecha 9 de junio de 2008, suscrita por la Directora de Gestión de Capital Humano de la Unidad de Enlace para Asuntos Académicos del Vice-Rectorado Administrativo de la mencionada Universidad, por medio de las cuales se le notificó a la recurrente la decisión de finalizar su contrato con la Universidad a partir del 31 de diciembre de

2007. Es así, como la sentencia objeto de análisis resalta que:

Este derecho de la estabilidad en la función académica y de protección que se merecen los docentes, debe garantizarse en todo momento, independientemente de si estos son o no contratados, por cuanto lo que el Estado busca es proteger la importante y elevada misión que cumple el docente.

En atención a lo precedentemente expuesto, la Sala señaló que se pudo evidenciar que la renovación del contrato de la profesora Velia Duque Montes por parte de la Universidad Simón Bolívar, fue por un lapso de dieciséis (16) años ininterrumpidos, teniendo una permanencia en esa Casa de Estudios de diecisiete (17) años, entendiéndose por tanto, que la relación de trabajo se convirtió en una relación contractual a tiempo indeterminado “por lo que no podía la Universidad prescindir de la mencionada profesora, sin que mediara alguna causa que justificara debidamente la finalización de su contrato”.

Sostuvo la Sala Político Administrativa que:

Así las cosas, a juicio de la Sala, resulta por demás injusto y contrario a los principios del Derecho Social y a las normas constitucionales y legales que protegen la labor del docente, mantener a una persona en esta situación jurídica de sucesivas y determinadas contrataciones por tantos años; por lo cual estima que lo procedente en derecho es que la profesora Velia Duque Montes, partiendo de los supuestos: a) que no fue objetada o cuestionada su labor docente; b) que ha permanecido contratada durante diecisiete (17) años consecutivos y c) que fue retirada de la Universidad a través de actuaciones ilegales, vuelva a la situación jurídica laboral que existía al momento en que se le interrumpió la relación de trabajo; es decir, que vuelva al estado de una persona contratada a tiempo indeterminado con todos sus derechos y beneficios laborales que por ello le corresponden.

En fundamento en lo anterior, la Sala Político Administrativa acordó la reincorporación de la profesora Velia Duque Montes, al cargo de Auxiliar Docente V, que venía desempeñando en la Universidad Simón Bolívar, Núcleo Litoral.

Consideraciones para decidir en el Recurso de Revisión por parte de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia antes de pronunciarse sobre la solicitud de revisión efectuada por el representante legal de la Universidad Simón Bolívar hizo una breve explicación de lo que debía considerarse por recurso de revisión y que en ningún caso la discrecionalidad que se atribuye a la facultad de revisión constitucional, debía ser entendida como una nueva instancia y, por tanto, se admitió con la finalidad de preservar la uniformidad de la interpretación de normas y principios constitucionales o cuando exista una deliberada violación de preceptos de ese rango.

Como ya se ha referido, el acto decisorio sometido a la revisión de la Sala Constitucional lo configura la sentencia proferida por la Sala Político-Administrativa de este Alto Tribunal el 10 de agosto de 2011, por el cual, en el marco de la demanda de nulidad propuesta por la ciudadana Velia Duque Montes, declaró:

(i) con lugar el recurso de apelación ejercido por el apoderado judicial de la ciudadana Velia Duque Montes, contra la decisión dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre de 2009, en la que se declaró sin lugar el recurso de nulidad a que se refieren las presentes actuaciones; *(ii)* la nulidad de la decisión N° 2009-02007 de fecha 25 de noviembre de 2009, dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo; *(iii)* con lugar el recurso de nulidad interpuesto por la ciudadana Velia Duque Montes, contra las Providencias Administrativas contenidas en la comunicación S/N de fecha 10 de diciembre de 2007, dictada por el Jefe del Departamento de Tecnología de Servicios de la Universidad Simón Bolívar y la Comunicación N° DRH/432-08 de fecha 9 de junio de 2008, suscrita por la Directora de Gestión de Capital Humano de la Unidad de Enlace para Asuntos Académicos del Vice-Rectorado Administrativo de la mencionada Universidad.

La Universidad Simón Bolívar por intermedio de su apoderado judicial, visto que la decisión fue en su contra, solicita la revisión y denuncia que la Sala Político Administrativa habría transgredido el principio de confianza legítima o expectativa plausible, toda vez que su

jurisprudencia venía sustentando que los profesores contratados no tenían más estabilidad que la proveniente de su contrato y que, por tanto, sus contrataciones continuas no podían crear una relación de trabajo a tiempo indeterminado.

Para ilustrar dicho argumento, trajo a colación el criterio sentado por esa misma Sala en sentencias “números 1.844 del 14 de noviembre de 2007, caso: Noé Gerardo Duque Mora contra la Universidad de Los Andes; 117 del 18 de febrero de 2004, caso: Nelson Enrique Castillo Niño contra la Universidad Experimental del Táchira y 1.982 del 17 de diciembre de 2003, caso: José Antonio Varela contra la Universidad Simón Bolívar.

La parte recurrida denunció en este contexto, que la Sala habría interpretado erróneamente lo dispuesto en el artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela por cuanto dicho artículo resulta inaplicable a los docentes de las universidades, ya que el artículo 109 del texto Constitucional venezolano vigente, impone a esas Instituciones de educación superior, que, en ejercicio de la autonomía universitaria dicten sus normas de funcionamiento y por ende esto incluye la ejecución de políticas claras y acertadas de contratación e ingreso de su personal docente, de acuerdo a sus necesidades.

En análisis efectuado por Uzcátegui (2013) la Sala Constitucional plantea que la revisión del criterio jurisprudencial no es sancionable, ya que con ello lo que se busca es una tutela judicial más efectiva, toda vez que resultaría irracional aplicar un criterio que vaya en detrimento de la protección de los derechos fundamentales de los justiciables sólo en resguardo de la jurisprudencia sentada.

La Sala Constitucional considera que los casos invocados no establecen máximas de aplicación uniforme, como erradamente interpreta el representante judicial de la Universidad Simón Bolívar, por tanto, no constituye una situación de incertidumbre o violación al principio

de confianza legítima, sino que cada situación de hecho fue analizada conforme a las normas contractuales e instrumentos jurídicos particulares que le resultaban aplicables. Finalmente, la Sala Constitucional considera que la representación judicial de la recurrente no presenta elementos suficientes para que se procediera a la revisión de la sentencia por cuanto estaba ajustada a derecho.

Consideraciones relacionadas con la sentencia objeto de estudio

Es significativo subrayar que las decisiones de las Cortes y de la Sala Político Administrativa no habían tenido la connotación dada por la decisión objeto de revisión, tal y como se comentó en el análisis de la sentencia, en este sentido el reconocimiento de estabilidad y la vinculación de los contratados docentes a otras legislaciones distintas a las enunciadas de manera reiterada, tal es la Ley Orgánica del Trabajo, le da un giro al enfoque de la estabilidad en materia de contratación docente y confiere estabilidad a los docentes contratados.

Es importante destacar el carácter vinculante de las interpretaciones que sobre el contenido y alcance de las normas y principios constitucionales haga la Sala Constitucional, ya que estas buscan conservar la unidad y uniformidad del texto constitucional previendo la aplicabilidad indiscutible de lo preceptuado en el artículo 7 de la Carta Magna, en virtud del cual “La Constitución es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico. Todas las personas y órganos que ejercen el poder público están sujetos a la Constitución”.

Una vez realizado el estudio pormenorizado de las sentencias citadas ut supra, que refieren el tratamiento y la evolución que ha tenido la perspectiva jurisdiccional en lo atinente al tema de la contratación docente en las universidades públicas en Venezuela, se procede a presentar los siguientes cuadros esquemáticos que resumen el análisis emprendido:

Cuadro 10

Epítome referencial desde la perspectiva de la estabilidad y las normas internas en materia de contratación docente

Noé Gerardo Duque Mora Vs Universidad de Los Andes. Año 2007	Apelación ante Sala Político Administrativa del TSJ por decisión de la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo en el caso de un recurso contencioso administrativo de nulidad por resolución de un contrato docente.
Situación del demandante	Contratado docente desde el 15 de abril de 1986 hasta 31 de diciembre de 2001 donde se rescinde contrato.
Causas de resolución del contrato	No determinada.
Alegatos del demandante	Existe una contratación a tiempo indeterminado (1986-2001). Vulneración del derecho a la estabilidad. Vulneración del derecho al trabajo.
Fundamentos de la sentencia apelada/Sentencia de la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo	No existe un contrato a tiempo indeterminado. El docente contratado tiene un contrato a tiempo determinado. El docente contratado no tiene estabilidad. El docente contratado tiene una expectativa condicionada a la facultad discrecional del Consejo Universitario. Autonomía universitaria. Reglamentos internos. Contrato. Potestad absoluta de resolución de contrato por parte de la Universidad.
Normativa jurídica aplicable	Ley de Universidades. Reglamento Interno de la Universidad de los Andes. Cláusulas contractuales.
Decisión	Confirmación de los argumentos explanados en la Sentencia de la Corte Segunda. El contrato se considera a tiempo determinado porque la universidad de los Andes en función de su autonomía constitucional y legalmente establecida tiene la facultad de dictar normas internas en materia de contratación docente. Por tanto, puede rescindir el contrato.

Elaboración propia adaptada de la Sentencia de la Sala Político Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 14 de noviembre de 2007, Exp. 2006-0940.

Cuadro 11

Epítome referencial desde la perspectiva del empleo público en materia de contratación docente

Rosario Delgado Dupon Vs Universidad del Zulia. Año 2009	Apelación ante Sala Político Administrativa del TSJ por decisión de la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo en el caso de un recurso contencioso administrativo de nulidad por resolución de un contrato docente.
Situación del demandante	Contratado docente desde el 01 de noviembre 1990 hasta 24 de febrero de 1995. La contratada es la única participante en concurso de oposición de la materia donde se encuentra contratada y el jurado declara el concurso desierto porque no cumplía con requisito de promedio de notas exigido en el reglamento interno de la Universidad del Zulia.
Causas de resolución del contrato	La docente contratada obtuvo la condición de jubilada del SENIAT.
Alegatos del demandante	Vulneración de la Ley Orgánica del Trabajo y del Convenio. Colectivo de los Profesores de la Universidad del Zulia. Vulneración del derecho al trabajo. Violación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
Fundamentos de la sentencia apelada/Sentencia de la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo	Existe una relación de empleo público. El derecho al trabajo no es un derecho absoluto e ilimitado, está restringido por disposiciones de la Ley (Ley de Universidades) y ésta remite a los Reglamentos Internos que dicte cada Universidad. Los docentes contratados se rigen por los principios de orden constitucional relativos al juez natural y al criterio de especialidad. Se excluyen del ámbito de la Ley Orgánica del Trabajo. Los concursos de oposición constituyen la vía de ingreso a la universidad como docente ordinario.
Normativa jurídica aplicable	Ley de Universidades. Reglamento Interno de la Universidad del Zulia.
Decisión	Confirmación de los argumentos explanados en la Sentencia de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo.

Elaboración propia adaptada de la Sentencia Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 4 de agosto de 2009, Exp. N.- 2007-0033.

Cuadro 12

Epítome referencial desde el enfoque del giro del criterio de la estabilidad en materia de contratación docente

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo	Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia	Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia
<p>Velia Duque Montes interpone recurso contencioso administrativo de nulidad contra oficio n° dts-426-2007, de fecha 9 de noviembre de 2007 y la comunicación s/n del 10 de diciembre de 2007, emanados del Departamento de Tecnología de Servicios, y el oficio n° dgch-8120-154-08 de fecha 11 de junio de 2008, proveniente del Departamento de Gestión del Capital Humano de la Universidad Simón Bolívar. EXP. N° AP42-N-2008-00034225. Fecha de la sentencia/11/2009.</p>	<p>Velia Duque Montes VS DECISIÓN NO.- 2009-02007, dictada por la Corte Segunda en lo Contencioso Administrativo en fecha 25 de noviembre del año 2009.</p>	<p>Solicitud de revisión ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la sentencia 01101, dictada en fecha 10 de agosto de 2001 por la Sala Político Administrativa (Velia Duque Vs Universidad Simón Bolívar). Fecha de la sentencia de revisión: 06 de agosto 2013.</p>
<p>La Corte declara sin lugar el recurso interpuesto por la ciudadana VELIA DUQUE, contra el Oficio N° DTS-426-2007, de fecha 9 de noviembre de 2007, la comunicación s/n del 10 de diciembre de 2007, emanados del Departamento de Tecnología de Servicios, y el Oficio N° DGCH-8120-154-08 de fecha 11 de junio de 2008, proveniente del Departamento de Gestión del Capital Humano, ambos de la Universidad Simón Bolívar (USB) en los cuales se rescinde el contrato docente.</p> <p>1) Las autoridades universitarias, concretamente, el Consejo Universitario, puede prescindir del personal docente contratado cuando así lo considere pertinente, en ejercicio de las facultades discrecionales que le han sido conferidas por el ordenamiento.</p> <p>2) La prof. Velia Duque no es miembro ordinario en la citada Universidad, es decir, no tiene la condición de docente de carrera por tanto improcedente su reincorporación y pago de los conceptos solicitados.</p>	<p>La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declara con lugar la reclamación interpuesta por la docente contratada y acuerda que: la renovación del contrato de manera sucesiva lo convierte en contrato a tiempo indeterminado.</p> <p>Las renovaciones sucesivas de contratos generan estabilidad en el ejercicio de la carrera docente por la elevada misión de la docencia universitaria.</p> <p>Reconocimiento de la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo en caso de docentes contratados.</p>	<p>Confirma la decisión de la Sala Político Administrativa.</p> <p>No ha lugar recurso de revisión por cuanto se considera que todos los alegatos invocados por la Sala están ajustados a derecho.</p>

Elaboración propia adaptada de las Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal

Supremo de Justicia, Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo y Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

Cuadro 13

Epítome referencial de la visión y alcance de las sentencias analizadas

PARTES	INSTANCIA	VISIÓN	ALCANCE
<p>NOÉ GERARDO DUQUE MORA VS UNIVERSIDAD DE LOS ANDES,</p> <p>Año 2007</p>	<p>Sala Político Administrativa</p>	<p>No existe un contrato a tiempo indeterminado.</p> <p>El docente contratado tiene un contrato a tiempo determinado.</p> <p>El docente contratado no tiene estabilidad.</p> <p>El docente contratado tiene una expectativa condicionada a la facultad discrecional del Consejo Universitario.</p> <p>Autonomía universitaria. Reglamentos internos. Potestad absoluta de resolución de contrato.</p>	<p>Confirma sentencia de la Corte Contencioso Administrativa por tanto se considera ajustada a derecho la decisión por parte del Consejo Universitario de la Universidad de los Andes de no renovar el contrato al profesor Duque Mora.</p>
<p>ROSARIO DELGADO DUPON VS UNIVERSIDAD DEL ZULIA.</p> <p>Año 2009</p>	<p>Sala Político Administrativa</p>	<p>Existe una relación de empleo público</p> <p>El derecho al trabajo no es un derecho absoluto e ilimitado, está restringido por disposiciones de la Ley (Ley de Universidades) y ésta remite a los Reglamentos Internos que dicte cada Universidad.</p> <p>Los docentes contratados se rigen por los principios - de orden constitucional- relativos al juez natural y al criterio de especialidad.</p> <p>Se excluyen del ámbito de la Ley Orgánica del Trabajo.</p> <p>Los concursos de oposición constituyen la vía de ingreso a la universidad como docente ordinario.</p>	<p>Confirma sentencia de la Corte Contencioso Administrativa por tanto se considera ajustada a derecho la decisión por parte del Consejo Universitario de la Universidad del Zulia no renovar el contrato de la Profesora Delgado Dupón.</p>
<p>VELIA DUQUE MONTES VS DECISIÓN NO.- 2009-02007, DICTADA POR LA CORTE SEGUNDA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN FECHA 25 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2009</p> <p>Año 2011</p>	<p>Sala Político Administrativa</p>	<p>Renovación del contrato de manera sucesiva lo convierte en contrato a tiempo indeterminado.</p> <p>Las renovaciones sucesivas de contratos generan estabilidad en el ejercicio de la carrera docente por la elevada misión de la docencia universitaria.</p> <p>Reconocimiento de la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo.</p>	<p>Declara con lugar el recurso de apelación intentado por la Profesora Duque Montes en contra de la sentencia dictada por la Corte Segunda en lo Contencioso administrativo que acordó la procedencia de la no renovación del contrato docente suscrito con la universidad.</p> <p>Deja sin efecto la decisión de la Corte Segunda.</p> <p>Ordena la reincorporación inmediata de profesora con el reconocimiento de todos los derechos inherentes a su condición de contratada docente.</p>

Elaboración propia adaptada de las decisiones analizadas.

Cuadro 14

Coexistencias y discordancias en las sentencias objeto de análisis

PUNTOS COINCIDENTES	PUNTOS DISCREPANTES
Las partes son contratadas docente con más de dos años de prestación de servicios.	Tesis del Empleo Público.
La sala que emite las sentencias es la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia.	Contrato a tiempo determinado.
Todas las sentencias son de Universidades Públicas.	Contrato a tiempo indeterminado
	Aplicación de la Ley de Universidades y reglamentos internos.
	Aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo.

Elaboración propia adaptada de las decisiones analizadas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES

En lo referente a la incidencia del proceso de flexibilización en las contrataciones docentes en el sector universitario se concluyó que este fenómeno cambia algunos rasgos tradicionales en la institución universitaria y se puede observar precarización en la contratación. Flexibilizar la contratación laboral sin lineamientos puntuales genera diferencias palmarias en las categorías docentes originando desigualdades y debilidad jurídica en los contratados.

Al ampliar el número de profesores contratados existe una desvinculación con objetivos preestablecidos en las normas internas dictadas por los Consejos Universitarios de las casas de estudios públicas nacionales, que enlazan el sentido de pertenencia y capacitación a la condición de permanencia en los espacios académicos.

Es preciso valorizar la producción intelectual y revisar si existe una vinculación de esta con la temporalidad que deviene de una contratación docente o por el contrario esta es solo una visión pre-creada, debe existir una articulación adecuada entre flexibilización, protección y motivación para aumentar la eficiencia académica que tiene impacto en la masa estudiantil.

Al comparar experiencias en materia de contrataciones docentes en las universidades públicas autónomas en Venezuela se concluyó que, las universidades públicas en atención a la autonomía constitucional y legalmente establecida, efectivamente dictan sus normas internas para regular todo lo concerniente a la contratación de personal docente y lo identifican como personal especial. La duración del contrato y los requisitos que debe reunir el personal

académico contratado son claros y precisos, así mismo se establecen de manera taxativa las situaciones en las cuales se puede contratar. No obstante, las universidades no cumplen con sus regulaciones y modifican de hecho la situación contractual, permitiendo contrataciones por largos períodos de tiempo en franca contradicción con lo estipulado en sus instrumentos reglamentarios. Ello genera una problemática contractual y todos los efectos que de ella derivan.

Las casas de estudios deben respetar y cumplir con las normativas internas que regulan la contratación docente y no permitir que estas se desvirtúen por el transcurso del tiempo originando vulneración de los derechos laborales en el personal contratado.

En cuanto a la vinculación que existe entre las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela y la contratación docente en las universidades públicas nacionales se puede concluir que las políticas públicas en materia de educación superior son contrastantes y buscan ampliar, incluir, llegar a todos los venezolanos de manera gratuita, pero existe una grave problemática presupuestaria que no permite cumplir con las políticas pautadas. Los recursos destinados se focalizan en el cumplimiento de los compromisos laborales y se desatienden los aspectos académicos vinculados con la investigación, planta física, dotación de insumos, transporte entre otros, por ello resulta evidente que existe una disociación entre las políticas públicas y la ejecución de las mismas.

Las contrataciones docentes se ven afectadas de manera directa por la incoherencia entre lo estipulado y la práctica, ya que no se desarrollan políticas para resolver lo atinente a la incorporación progresiva del personal que de manera temporal presta sus servicios en las instituciones y se van quedando en situación de vulnerabilidad por no poder optar a cargos ordinarios que le permitan tener los beneficios que legal y reglamentariamente le corresponden.

Todas las políticas que se implementen tienen importancia para poder cumplir con

criterios de un verdadero acceso a la educación superior que además cumpla con los principios que involucran la participación y la culminación con éxito de los estudios, con la garantía de bienestar producto del correcto apoyo económico del Estado que impacte de manera positiva en la investigación, producción intelectual, excelencia académica. Los estudiantes tienen el derecho a una formación con estándares de calidad y los docentes tienen el derecho a una estabilidad y carrera académica que les permita excelencia. El Estado tiene el deber de proveer los recursos financieros oportunos y suficientes, así como tiene el deber de velar por la correcta utilización de estos.

Al describir e identificar las iniciativas puestas en práctica por la Universidad de Carabobo para la disminución de la precarización en las contrataciones docentes se determinó que la Universidad de Carabobo ha implementado políticas de revisión de la situación jurídica laboral de los contratados docentes, creando mecanismos que inician con la modificación de artículos del Estatuto del Personal Docente y de Investigación, nombramiento de comisión para estudiar el caso de los contratados docentes de larga data, aprobación por parte del Consejo Universitario de la Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo, aprobación de actos motivados para efectuar la actualización de las credenciales de todos los docentes contratados a efecto de regularizarlos como docentes contratados por credenciales y la inclusión de los contratados en la nómina fija garantizando beneficios contractuales.

En lo referente a la visión de los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela en materia de contratación docente universitaria se pudo concluir que existen criterios yuxtapuestos provenientes de la Sala Político Administrativa que determinan con explicaciones legales,

jurisprudenciales y doctrinarias el enfoque que se da a las contrataciones realizadas por las casas de estudios superiores y los resultados en atención a las cuitas interpuestas, donde se observa desde la deslegitimación de los derechos que pueden originarse por el transcurso del tiempo en calidad de docente contratado, fundamentado en legislaciones especiales, como es el caso de la Ley de Universidades, así como, normativas internas hasta el reconocimiento de variaciones en la forma de contratación que generan un conjunto de derechos y beneficios por el hecho de la permanencia en la categoría de personal especial.

Este trabajo da pie para que se abra una línea de investigación que permita continuar profundizando en el conocimiento y abordaje de esta temática con importantes implicaciones en el ámbito social. La misma puede promoverse en la Cátedra de Sociología del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

5.2.- RECOMENDACIONES

Plantear una nueva organización universitaria que pueda funcionar complementándose de manera idónea con docentes contratados, respondiendo a las demandas del acontecer nacional, emplazando a los docentes a valorizar la producción intelectual según los nuevos paradigmas de la gestión universitaria y obtener por ello la compensación económica acorde con la misión encomendada.

Realizar los concursos de oposición de manera continua y estudiar la posibilidad de ubicar a los docentes contratados en el escalafón previsto en la Ley de Universidades, en el entendido que estos puedan desarrollarse desde el punto de vista académico y obtener una remuneración acorde con la preparación y años de experiencia.

Al identificar y comparar experiencias en materia de contrataciones docentes en las

universidades públicas en Venezuela, se recomienda la actualización y ajuste de las normativas dictadas por los Consejos Universitarios, con la finalidad de adecuarlas a los contextos de las casas de estudios. Asimismo, se recomienda realizar revisiones frecuentes en cuanto a la aplicabilidad de los mismos, para trabajar y proponer reformas en tiempo real que permitan mantener equilibrio en cuanto a las obligaciones y beneficios contractuales. Esto permitiría a las autoridades administrar las situaciones producto de crisis presupuestarias.

El personal docente contratado debe constituirse como sujetos activos en la reclamación de la violación de sus derechos y exigir a los gremios que se subsane de manera inmediata tal situación. Esto redundaría en beneficio de los profesionales contratados y a favor de los estudiantes quienes se beneficiarían de manera directa al contar con profesores capacitados y con sentido de pertenencia.

En lo referente a las iniciativas puestas en práctica por la Universidad de Carabobo para la disminución de la precarización en las contrataciones docentes se recomienda continuar con las políticas de revisión jurídica laboral del personal contratado de manera sistemática para adecuarse a los constantes cambios que se generan en la relación académica- estudiantado- Institución, siempre con el objetivo de lograr excelencia en la formación del capital humano universitario. Crear políticas que fomenten profesores comprometidos con el proceso educativo, remuneraciones acordes a la elevada misión y alumnos preparados para dar respuestas a las necesidades del país.

En lo atinente a la vinculación que existe entre las políticas públicas en materia de educación superior en Venezuela y la contratación docente en las universidades públicas autónomas nacionales se recomienda que las mismas deben ser coherentes, la inclusión es importante, pero no se puede sacrificar calidad por cantidad. El profesorado universitario debe

estar preparado y gozar de la estabilidad que constitucionalmente le ampara. La contratación de docentes de manera no estructurada puede comprometer la calidad de la educación. Las contrataciones deben ajustarse a políticas claras que reflejen la preparación académica, sentido de pertenencia, remuneraciones acordes y expectativas de ingreso como docentes ordinarios factibles y perfectibles.

Debe existir por parte de los tribunales de alzada de la República Bolivariana de Venezuela, la visión clara del problema de las contrataciones docentes universitarias. Dicha situación se ha producido por la incorrecta aplicación de normas existente, estas normas dictadas en función de la autonomía universitaria deben ser aplicadas, ya que su incumplimiento por parte de las autoridades y las políticas que implementan para administrar la crisis generada por las insuficiencias presupuestarias, generan menoscabo de lo estipulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los Tribunales deben clarificar el punto y buscar una solución legal vinculada con justicia social para las contrataciones de larga data.

Pensando en la prospectiva de este trabajo enmarcada en una línea de tiempo 2013- 2022, observando que la temática está anclada a una realidad compleja, dinámica y cambiante que origina una deuda social con el personal docente contratado que hasta la fecha no se había considerado, es de gran importancia el respeto y cumplimiento de las normativas que regulan la materia y la adaptación de estas a las carencias presupuestarias y todos los cambios que se han dado en el acontecer académico.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. y Lima, F. (2009). *¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas?* Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm>
- Arciniegas, O. (2013). *Visión histórica del régimen laboral de la docencia en Venezuela.* Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n5/3-5-13.pdf>
- Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela y Universidad Central de Venezuela (1998). *Acta Convenio suscrita entre la Universidad Central de Venezuela y la Asociación de Profesores.* Recuperado de: <https://apucvipp.com/acta-convenio/>
- Asociación de Profesores de la Universidad de los Andes y la Universidad de los Andes (1993). *Acta Convenio que rige las relaciones entre la Universidad de los Andes y su personal docente y de investigación.* Recuperado de: <http://web.ula.ve/dap/wp-content/uploads/sites/59/2016/06/Acta-Convenio-ulaapula.pdf>
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres.* Barcelona: Gedisa.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad.* Barcelona: Paidós.
- Benavides, L. (2001). Vigencia del Derecho del Trabajo ante el Desafío de la Flexibilidad Laboral. *Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado*, 24(1), 1-8.
- Bourdieu, P. (1980). *The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.* Westport: Greenwood Press.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (2000). *Trabajo y Sociedad.* Buenos Aires: CEIL-PIETTE, IADE, Lumen-Humanitas.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe.* París: La Découverte.
- Buckler, C. y Creech, H. (2016). *Formando el futuro que queremos: Decenio de las Naciones*

- Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014). Informe final.* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Burguera, L. (2008). *50 años de la Ley de Universidades: Reflexión y Proposición 5 de Diciembre de 1958- 5 de Diciembre de 2008.* Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16777/ley-universidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castel, R. (1996). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado.* Barcelona: Paidós.
- Castellanos, E. (2007). Educación superior e integración de nuevo tipo. *Geoenseñanza*, 12(1), 5-20.
- Castellanos, E. (2002). Proposiciones para la transformación de la educación superior en Venezuela. *Revista cubana de educación superior*, 22(3), 3-22.
- Chong, I. (2007). *Métodos y técnicas de la investigación documental. Investigación y Docencia en Bibliotecología.* México: Dirección General Asuntos del Personal Académico. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory.* USA: Belknap Press.
- Consejo Nacional de Universidades y Oficina de Planificación del Sector Universitario (2001). *Proyecto "Alma Máter" para el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación universitaria en Venezuela.* Caracas: Editorial Cuadernos OPSU.
- Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo (2001). *Estatuto Único del Profesor Universitario.*
- Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo (2006). *Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo.*

- Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo (2009). *Normativa para la Contratación de Profesionales por Servicios Docentes de la Universidad de Carabobo*. Gaceta Extraordinaria N° 503. Sesión extraordinaria N° 1.564 de fecha 15 de octubre de 2009.
- Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela (2011). *Reforma Parcial del Reglamento del Personal Docente y de Investigación*. Resolución N° 308, de fecha 19 de octubre de 2011.
- Consejo Universitario de la Universidad de los Andes (2009). *Reglamento para la Contratación de Profesores Visitantes* de fecha 21 de septiembre de 2009.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (2013). *Reglamento del Personal Docente y de Investigación en Formación* de fecha 21 de enero de 2013.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (2010). *Reglamento General de Ingresos y de Concursos Universitarios* de fecha 12 de febrero de 2010.
- Consejo Universitario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016). *Reglamento del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Resolución N° 2016-453-1032 de fecha 23 de noviembre de 2016.
- Consejo Universitario de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (2018). *Reglamento de los Miembros del Personal Académico*. Resolución N° CU- 007/2018, de fecha 10 de abril de 2018.
- Cuervo, J. (2007). *Las políticas públicas: entre los modelos teóricos y la práctica gubernamental (Una revisión a los presupuestos teóricos de las políticas públicas en función de su aplicación a la gestión pública colombiana)*. Ensayos sobre Políticas Públicas. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- D'Amario, D. (2009). *Cuestiones de la inclusión educativa. A propósito de la UBV y misión*

sucre. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 15(1), 225-253.

De la Garza, E. (2000). *La Flexibilidad del Trabajo en América Latina. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

De la Garza E., Celis, J., Olivo, M. y Retamoco, M. (2008). Crítica de la razón para-postmoderna. Precarización Laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 9-38.

Donoso, S. (2005). *Creación de empleo de calidad, un espacio para el reforzamiento de la gobernabilidad democrática en América Latina*. Chile: Universidad de Chile. Departamento de Sociología.

Dosi, G. (1998). Technological Paradigms and Technological Trajectories: A Suggested Interpretation of the Determinants and Directions of Technical Change. *Research Policy*, 11(3), 147-162.

Duque, J. y Varela, L. (2012). La Profesión Académica en Venezuela. Una exploración desde la historia del Prof. Adelis León Guevara. *Anuario GRHIAL*, 6, 99-124.

El Impulso (2013, enero 17). *Autoridades universitarias analizan insuficiencia presupuestaria*. Recuperado de: <http://elimpulso.com/articulo/autoridades-universitarias-analizan-insuficienciapresupuestaria#>

Ejecutivo Nacional (2001). *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001– 2007*. Recuperado de: <http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/Plan-de-la-Naci%C3%B3n-2001-2007.pdf>

Ejecutivo Nacional (2007). *Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación 2007-2013*. Recuperado de: <http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2013/09/Plan-de-la-Nación-2007-2013.pdf>

- Escalante, A. y Graffe, G. (2011). Políticas Públicas de Educación Universitaria para el desarrollo integral de Venezuela: hacia una aproximación conceptual. *Docencia Universitaria*, 12(1), 29-54.
- Fergusson, A y Lanz, R. (2011). *La transformación universitaria y la relación universidad-Estado-mundo. Observatorio Internacional de Reformas Universitarias*. Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Home-Images/noticias/alex%20fergusson,%20rigoberto%20lanz.pdf
- Ferry, G. (1997). *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas. UBA.
- Finol, T. y Navas, H. (1993). *Procesos y Productos en la Investigación Documental*. Venezuela: Publicación de Universidad del Zulia (EDILUZ).
- Freeman, C. (1982). The national systems of innovation in historical perspective. *Cambridge Journal of Economics*, 19(1), 5-24.
- Fuenmayor, L. (2000). *Hacia la excelencia Académica Universitaria*. Caracas: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte- Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU).
- Fuenmayor, L. Balleza, V y Magallanes, R. (2001). *Proyecto Alma Mater para el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación universitaria en Venezuela. Cuadernos OPSU*. Recuperado de: www.ucla.edu.ve/vicadmin/presupuesto/.../SASECOP%20-%20ALMA%20MATER2...
- Gaceta de la República de Venezuela (1970). *Ley de Universidades*. Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970.
- Gaceta Oficial de la República de Venezuela (1971). Decreto N° 687. *Reglamento parcial de la Ley de Universidades* del 1 de septiembre de 1971.
- Gaceta Oficial de la República de Venezuela (1981). Gaceta N° 2.818. *Ley Orgánica de*

- Procedimientos Administrativos* del 1 de julio de 1981.
- Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 5.453 del 24 de marzo de 2000.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2008). *Ley Orgánica de la Administración Pública*. Gaceta Oficial N° 5.890 de fecha 31 de julio de 2008.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2013). *Ley Plan de la Patria*. Gaceta Oficial N° 6.118 Extraordinario de fecha 4 de diciembre de 2013.
- Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela (2014). *Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública*. Gaceta Oficial Extraordinaria: 6.147 de fecha 17 de noviembre de 2014.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2014). *Decreto N° 1.226, mediante el cual se ordena la supresión del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación; y se crea el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología*. Gaceta Oficial N° 40.489 de fecha 3 de septiembre de 2014.
- García, C. (2005). *Políticas públicas de educación superior en Venezuela (1999- 2004)*. Caracas: CENDES.
- García, C. (2012). *Polarizaciones y tensiones en la educación superior venezolana*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(7).
- Geraldo, M. y Pereira, L. (2011). La Universidad, su evolución y sus actores: Los profesionales académicos. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(1), 62-68.
- Graffe, G. (2015). Políticas públicas para la educación universitaria en tiempos de revolución

- bolivariana y retos para su futuro desarrollo. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 1(2), 27-40.
- González, M. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales: Una perspectiva teórica postfordista. *Gaceta Laboral*, 12(1), 33-69.
- González, R. (2009). Capital social: una revisión introductoria a sus principales conceptos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 7(2), 1731-1747.
- Guerra, P. (1995). *¿Es necesariamente precaria la flexibilización? Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Santiago de Chile: PET.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (1995). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: McGraw- Hill Interamericana.
- Hurtado, I. (1997). *Universidad y Proceso Histórico. Aproximación a la Universidad de Carabobo desde la perspectiva del Proceso Histórico Venezolano (1892- 1958)*. Valencia: Oficina del Cronista.
- Iglesias, F. (2004). *Reflexiones sobre la democracia en los tiempos de la globalización*. Montevideo: Editorial Sudamericana.
- Kelly, J. (2003). *Políticas públicas en América Latina: Teoría y práctica*. Caracas: Ediciones IESA.
- Lanz, R. (2001). *Viejos y nuevos mitos sobre el cambio. Revista FACES de la Universidad de Carabobo*. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a3n9/3-9-1.pdf>
- Lanz, R. (2001). *Diez Tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En organizaciones transcomplejas*. Caracas: IMOSMO. CONICIT.
- López, B. (2009). Establecimiento de las primeras universidades en Venezuela (Siglo XVIII y XIX). *Investigación Arbitrada*, 13(45), 385-398.
- López, M. y Pereira, L. (2011). La Universidad, su evolución y sus actores: Los profesionales

- académicos. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(1), 62-68.
- Loury, G. (1976). *A Dynamic Theory of Racial Income Differences*, Discussion Paper, No. 225, Northwestern University: Kellogg School of Management, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science, Evanston, IL.
- Lucena, H. (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 195-236.
- Martin Z., Natalia y Varela, L. (2013). Miquel Izard Llorens: los años de formación hasta el comienzo de su exilio académico en Venezuela, una historia de vida (1934-1968). *Presente y Pasado. Revista de Historia*, 18(35), 91-126.
- Martínez, A. (2003). *Flexibilización y la productividad en las relaciones de trabajo*. Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Guadalajara, México.
- Montero, C. (1997). Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina. *Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo*, 3(5).
- Mora, P. (2015). Historia de la escuela primaria en Venezuela (I) (Durante el tiempo histórico de la colonia, estudio de caso: la ciudad del Espíritu Santo de La Grita y el Colegio de los Jesuitas de Mérida). *Educere*, 19(62), 43-56.
- Moreno, A. (2008). Historia sociopolítica de la universidad y autonomía en Venezuela: rostros y máscaras. *Educere*, 12(41), 351-377.
- Morles, V., Medina, E. y Álvarez, N. (2003). *La Educación superior en Venezuela: informe 2002 al Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO)*. Recuperado de:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131594>

- Nava, H. (2002). *La Investigación Jurídica. ¿Cómo se Elabora un Proyecto?* Venezuela: Publicación de la Universidad del Zulia (EDILUZ).
- Neffa, J., Oliveri, M., Persia J., y Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados. *CEIL-PIETTE; Empleo, desempleo & políticas de empleo*, 1(1), 1-129.
- Neffa, J. y De la Garza, E. (2010). *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.
- Neffa, J. (1998). *Los Paradigmas Productivos taylorista y fordista y su crisis. Asociación Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas.
- Parra, M. (2003). La profesión académica en Venezuela: de los «catedráticos» a los profesores universitarios. *Cuadernos del Cendes*, 20(53), 93-120.
- Pérez, C. (1998). Technological revolutions and techno-economic paradigms. *Cambridge Journal of Economics*, 1(34), 185-202.
- Piore, M. y Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Business & Economics.
- Pok, C. (1992). *Precariedad laboral: Personificaciones en la frontera de la estructura del empleo*. Documento presentado en el Primer Congreso Nacional de Estudios del trabajo Reestructuración económica y reforma laboral. Buenos Aires: CEIL.
- Quiroz, W. (1998). *La investigación jurídica*. Lima: INSERGRAF.
- Ramos, C. (2000). *Cómo hacer una tesis de Derecho*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Raso, J. (1993). Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo? *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*. UCV, 87.
- Rifkin, J. (1995). *El fin del Trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Rodgers, G. (1992). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del*

- empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rojas, R. (2005). Historia de la Universidad en Venezuela. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 7(1), 77- 98.
- Ruiz-Tagle, J. (1999). *Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso del Mercosur y Chile*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Salamanca, L. (1994). La política pública como la ciencia de la intervención del gobierno en la vida social. El estado de la cuestión en la literatura. *Politeia*, 17, 223-282.
- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. Bogotá: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Schkolnik, M. (1999). Trabajos más flexibles o más precarios. *Revista Estadística y Economía*, 18(1), 35-56.
- Serrano, P. (1998). *América Latina hacia la dolarización. Los planes de EEUU para imponer el billete verde en todo el mundo*. Recuperado de: <http://www.rebellion.org/hemeroteca/internacional/ecuador120301.htm>
- Sisto, V. (2005). *La Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la Universidad sin órganos. Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Sosa, C. (2007). La revisión constitucional de las sentencias definitivamente firmes. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 3(1), 171-201.
- Soto, M. (2013). El Método en la Investigación Jurídica. *Derecho y Cambio Social*, 10(32), 1-11.
- Suárez, E. (2001). *Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas?* Caracas: CONICIT.

- Tribunal Supremo de Justicia (2007). Sala Político Administrativa. Expediente N° 2006-0940.
Caso Noé Duque Mora vs. Universidad de los Andes.
- Tribunal Supremo de Justicia (2009). Sala Político Administrativa. Expediente N° 2007-0033.
Caso Rosario Delgado Dupon vs. Universidad del Zulia.
- Tribunal Supremo de Justicia (2009). Sala Político Administrativa. Expediente N° 2010-1115.
Caso Velia Duque Montes vs. Universidad Simón Bolívar.
- Tribunal Supremo de Justicia (2001). Sala Constitucional. Sentencia N°01101. Caso Velia Duque Montes vs. Universidad Simón Bolívar.
- Tünnermann, C. (2008). *Noventa años de la reforma universitaria de Córdoba: 1918- 2008*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLASCO).
- Universidad Central de Venezuela (2010). *Baremo de valoración de méritos para ingreso en categoría superior a instructor*. Caracas: Comisión Clasificadora Central del Personal Docente y de Investigación. Vicerrectorado Académico.
- Universidad Nacional Abierta (2008). *Lectura 6: El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. Compilación con fines didácticos*. Caracas: Dirección de Investigaciones y Postgrado.
- UNESCO. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. UNESCO.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1989). *Corrientes del Pensamiento Pedagógico*. Caracas: Ediciones UPEL.
- Urréa F. (1999). *Globalización, subcontratación y desregulación laboral*. En: *Globalización, Apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina*. Bogotá: Editorial Centro de Estudios Sociales.

- Uzcátegui, H. (2013). Análisis de la Sentencia No.- 01101 de fecha 10 de agosto de 2011, dictada por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N.- 2010-115. *Anuario*, 36, 374-397.
- Vargas, G. (2002). Hacia una teoría del capital social. *Revista de Economía Institucional*, 4(6), 71-108.
- Vásquez, U. (2008). Producción de conocimiento, prácticas intelectuales y reflexividad. *Nómadas*, 29, 96-111.
- Veltz, P. (1999). *Mondialization Villes Et Territoires: L'économie D'archipel*. Presses Universitaires de France.
- Williams, C. Haslam, C. y Williams, J. (1994). Ford contra el fordismo: ¿el comienzo de la producción en masa? *Revista Sociología del Trabajo*, 21(1), 3-48.

ANEXOS

ANEXO No.- 1. Normativa para el Régimen Transitorio del Concurso de Oposición para el Ingreso de los Docentes contratados por Credenciales y servicios Docentes de la Universidad de Carabobo, con el Baremo aprobado al efecto. Publicada en Gaceta Oficial de la Universidad de Carabobo en fecha 22 de mayo de 2013

ANEXO No.- 2. Resolución del Consejo Universitario CU- 005-1692-2013 de fecha 24/04/2013. Acto Motivado relacionado con la situación jurídica laboral de los docentes contratados por servicios docentes

ANEXO No.- 3. Convocatoria para concursos de credenciales de los profesores contratados por servicio docente con una antigüedad mínima de un (01) año o dos (02) semestres de docencia efectiva. Oficio signado CU -003-1723-2014.

ANEXO No.- 4. Baremo para Valoración de credenciales para el ingreso de personal docente contratado a tiempo convencional y medio tiempo.



Gaceta Oficial

Universidad de Carabobo

Año 55

Valencia, 22 de mayo de 2013

EXTRAORDINARIA N° 553

Sumario

Consejo Universitario

- NORMATIVA PARA EL RÉGIMEN TRANSITORIO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR CREDENCIALES Y SERVICIOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.**

Sesión 1.692 de Fecha 25/04/2013

(CU-003-1692-2013)

El Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, en uso de las atribuciones legales que le confiere el Ordinal 21 del Artículo 26 de la Ley de Universidades,

RESUELVE

Aprobar la **NORMATIVA PARA EL RÉGIMEN TRANSITORIO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR CREDENCIALES Y SERVICIOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, la cual queda redactada de la siguiente manera:

Exposición de motivos

En fecha 25 de junio de 2012, el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo designa una comisión con la finalidad de **ANALIZAR LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR CREDENCIALES Y SERVICIOS DOCENTES**, integrada por los profesores Pablo Aure Sánchez (Coordinador), José Alejandro Corado, Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud; José Gregorio Marcano, Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología; Carlos Cochiarella, representante profesoral; Abog. Arelis

Fariás Guillén, Consultora Jurídica de la Universidad de Carabobo; representada por la Abog. Heliane Uzcátegui Amaré.

Luego de distintas reuniones de trabajo realizadas en las que se planteó formular solicitud a las Facultades de Ciencias de la Salud, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias de la Educación, Odontología y la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología (FACYT), con la finalidad de recopilar el número y la modalidad de los contratados en cada una de ellas. Se efectuó un estudio exhaustivo de la legislación aplicable, teniendo como bases jurídicas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Universidades, Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo y sentencias de los Tribunales de la República.

En la Universidad de Carabobo al igual que en otras universidades públicas nacionales, se manifiesta una realidad compleja estrictamente vinculada con la contratación de larga data de profesores por diferentes causas o motivos, entre ellas el aumento de matrícula estudiantil, la insuficiencia presupuestaria para realizar Concursos de Oposición de manera oportuna, los concursos convocados no se ajustan a las necesidades existentes, entre otras.

Por esas razones, se observa, la recurrencia en todas las Facultades de satisfacer las necesidades temporales y perma-

Autoridades Universitarias

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académico

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure Sánchez
Secretario

- Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
- Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
- Decano de la Facultad de Ingeniería
- Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
- Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación
- Decana de la Facultad de Odontología
- Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología

Publíquese



Prof. Jessy Divo de Romero
Rectora Presidenta



Prof. Pablo Aure Sánchez
Secretario

Depósito Legal Número 76-1712

Editado y Publicado en la Unidad de Publicaciones de la Secretaría.
Coordinadores de Edición: Prof. Tania Bencomo, Asistente al Secretario y Asdrúbal Freites C.
Diagramación: Asdrúbal Freites C.



nentes 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.

Ahora bien, resulta indudable que el trabajo es un derecho consagrado desde los anales de la historia en los tratados internacionales y recogidos en los textos constitucionales de los Estados. Nuestra Carta Magna ha consagrado el trabajo en su artículo 87, con características de progresividad, con prevalencia de la realidad sobre las formas, igualdad, no discriminación, igual trabajo igual salario, es decir, principios laborales irrenunciables estipulados en el ámbito mundial. De lo anterior se colige, que 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.

En las dos modalidades de relación jurídica- laboral contractual: **CONTRATO POR CREDENCIALES Y CONTRATO POR SERVICIOS DOCENTES** se precisa una disconformidad con la normativa que regula la materia y una situación irregular del personal contratado, que mantiene en incertidumbre jurídica a una representación significativa del plantel docente de esta Casa de Estudios. Es por ello que resulta procedente en razón de los principios de justicia y equidad que la administración universitaria implemente los mecanismos correspondientes para solventar esta problemática.

En este sentido, es conveniente destacar, **que una vez entrada en vigencia la Constitución de 1999, se establece como única forma de ingreso a la administración pública, el concurso público**; por tanto se produce una constitucionalización del mismo. En este orden de ideas, la Ley del Estatuto de la Función Pública dentro del marco establecido por la Constitución, desarrolla en los artículos 37, 38 y 39 el sistema referente al personal contratado, estableciendo que **sólo el concurso dará acceso a la carrera administrativa** y a la consecuente estabilidad del funcionario; en ningún caso el contrato podrá constituirse en vía de ingreso; así lo han sostenido de manera sistemática las sentencias proferidas por el Tribunal Supremo de Justicia.

Los Concursos de Oposición convocados no reflejan la relación entre el personal contratado y las necesidades reales de la Universidad, la creciente matrícula de alumnos y las necesidades docentes, sea por vacante, jubilaciones, suplencias, reposos, año sabático, plan rotativo, becas, migración, renuncia o muerte. En tal sentido la Universidad de Carabobo se ha visto en la imperiosa necesidad de contratar personal docente para el desempeño de funciones propias de la institución.

Su ámbito de aplicación enmarcaría a los profesores contratados que se encuentren dentro de los rangos previstos en la normativa, quienes tendrán derecho a participar en el concurso que convoque la administración universitaria en la categoría de Instructor, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos en la normativa que regula la materia; en cuyo caso se considerará como requisito *sine qua non* el tiempo de servicio ininterrumpido, carga docente y el desempeño en el ejercicio de su función dentro de la universidad, en estricto respeto a la labor fundamental y específica prestada al servicio de esta Casa de Estudios Superiores y a la comunidad estudiantil.

No obstante y dada la importancia del asunto objeto de regulación, esta Comisión recomienda que las presentes normas sean tomadas en consideración en el momento de realizar futuras reformas parciales al Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, en cuanto se refiera al régimen de ingreso como miembro ordinario del personal docente de esta Casa de Estudios.

En atención a lo precedentemente expuesto, esta Comisión presenta ante el Consejo Universitario un proyecto de normativa de carácter transitorio para regularizar la situación jurídica laboral del personal docente contratado por credenciales y servicios docentes del tenor siguiente:

NORMATIVA PARA EL RÉGIMEN TRANSITORIO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR CREDENCIALES Y SERVICIOS DOCENTES

Artículo 1: Ámbito de aplicación. Las presentes normas tienen por objeto regular el ingreso mediante concursos públicos de oposición de los docentes contratados en las diferentes Facultades de la Universidad de Carabobo, con una antigüedad acumulada en la prestación de labores docentes ininterrumpidas de diez (10) años o más para el momento de la aprobación de la presente normativa, ya sea en la modalidad de Concurso de Credenciales o bajo la figura de Servicios Docentes.

Artículo 2: Planificación. El Consejo Universitario, planificará y supervisará todas las actividades relativas a los concursos públicos de oposición para el ingreso de los docentes contratados, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 numeral 21 de la Ley de Universidades.

Artículo 3: Autoridad Competente. El Consejo de la Facultad ejecutará todas las actividades relativas a los concursos públicos de oposición para el ingreso de los docentes contratados de la Universidad de Carabobo, estableciendo las áreas de conocimiento del concurso, así como el perfil del cargo ofertado, y todo lo referente a la aplicación de las evaluaciones de los mismos.

Artículo 4: Jurado. El Jurado para la realización de los concursos de los cargos docentes objeto de la presente normativa, será designado por el Consejo de la Facultad, en la misma oportunidad del llamado a concurso y estará integrado por tres (03) especialistas, con sus respectivos suplentes en el área objeto

de concurso, escogidos entre los profesores de mayor categoría en el escalafón. En caso de no contarse con los especialistas en número suficiente, se seleccionarán especialistas de otra Facultad de esta Universidad y en su defecto se solicitará de otra Institución Universitaria del país.

La designación como Jurado es de obligatoria aceptación por parte de los miembros del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo.

Artículo 5: Inhibición. Los integrantes del jurado no podrán estar vinculados ni entre sí, ni con los concursantes, por parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del 4° y 2° grado respectivamente, amistad íntima o enemistad manifiesta, ni por matrimonio o relación concubinar.

De encontrarse incurso en alguna causal de inhibición deberán manifestarlo al Consejo de la Facultad respectivo para que éste proceda a suplirlos, de acuerdo con los mismos requisitos previstos en el artículo anterior y dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.

Artículo 6: Recusaciones. Los aspirantes podrán recusar a los miembros del jurado por cualquiera de las causales de recusación establecidas en la legislación procesal civil y penal venezolana. Quien recuse deberá probar la causal invocada, si no lo hiciera se considerará improcedente la recusación. La recusación se formulará ante el Consejo de la Facultad, dentro de los cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha del cierre de la inscripción al Concurso, y éste deberá decidir dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la interposición de la recusación, no existiendo contra el fallo, recurso alguno, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente que rige la materia.

Artículo 7: Comisión Evaluadora de Credenciales. El Consejo Universitario designará a propuesta del Consejo de la Facultad una Comisión Evaluadora de Credenciales, integrada por cinco miembros principales con sus respectivos suplentes, uno de ellos, será designado coordinador por el mismo Consejo. Los integrantes deberán tener una categoría mínima de Agregado, a Dedicación Exclusiva o Tiempo Completo; podrán ser ordinarios o jubilados en servicio activo, durarán un año en sus funciones. No podrá ser miembro de esta comisión quien tenga voz y voto en el Consejo Universitario. Las decisiones de esta Comisión son vinculantes.

Parágrafo Único: El Consejo Universitario podrá incorporar a la Comisión Evaluadora de Credenciales, profesores con categoría y dedicación menor, en caso de no contar con personal docente que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

Artículo 8: Convocatoria. El Consejo de la Facultad hará la convocatoria a Concurso de Oposición para el ingreso de los docentes contratados mediante notificación en un (01) diario de circulación nacional y en un (01) diario de circulación regional de amplia cobertura, en dos (02) oportunidades y con intervalo de tres (03) días hábiles entre cada uno; la convocatoria se hará también por el medio impreso semanal de la Universi-

dad de Carabobo y en su sitio Web, reservándose la posibilidad de enviar por ese mismo medio la información a personas e instituciones.

En aquellas Facultades con centros académicos fuera del estado Carabobo debe adicionalmente publicarse la convocatoria a Concurso de Oposición para los Docentes Contratados mediante notificación inserta en un (01) diario de circulación regional de la entidad, en dos (02) oportunidades y con un intervalo de tres (03) días hábiles entre cada uno. Esta notificación debe ser simultánea a la señalada en el encabezamiento de este artículo.

Una vez efectuada la primera convocatoria las condiciones del concurso no pueden ser modificadas, en caso de errores materiales en el contenido de la publicación se repondrá a nueva convocatoria, con indicación expresa del error en el cual se incurrió.

Artículo 9: Requisitos de la convocatoria. La convocatoria a Concurso de Oposición para los docentes contratados, contendrá la siguiente información:

1. Nombre del organismo que hace la convocatoria.
2. Número de la convocatoria.
3. Indicación expresa del tipo de concurso.
4. Naturaleza del concurso y número de cargos.
5. Área del conocimiento.
6. Dedicación del cargo.
7. Requisitos exigidos a los docentes contratados y documentos a consignar de conformidad con el perfil del cargo fijado por el Consejo de la Facultad.
8. Cualquier información pertinente en atención a las características del concurso.

La consignación de credenciales se realizará por ante la Secretaría del Consejo de cada Facultad, dentro del lapso de cinco (05) días hábiles contados a partir de la última publicación en prensa del aviso de concurso.

Artículo 10: Información de requisitos. Los requisitos exigidos y los documentos a consignar por los aspirantes serán informados por el organismo promoviente mediante un material que deberá ser adquirido por cada participante, el cual contendrá: un (01) ejemplar de la Ley de Universidades; un (01) ejemplar de la Normativa relativa a los Concursos de Oposición para docentes contratados; un (01) ejemplar de la Tabla de Valoración de Credenciales, así como información general de direcciones electrónicas o números telefónicos para solicitar cualquier información adicional. En la mencionada publicación se informará la cantidad que el aspirante deberá depositar, la cual no podrá ser mayor a tres unidades tributarias (3 UT), así como la cuenta respectiva de cada Facultad para la obtención del material descrito en el presente artículo.

Artículo 11: Requisitos de inscripción. Para inscribirse en el Concurso, el interesado debe cumplir con los requisitos que establece el Artículo 85 de la Ley de Universidades y poseer título universitario de acuerdo a las siguientes opciones:

1. Título universitario expedido por una universidad venezolana;



2. Título universitario expedido por una universidad extranjera y convalidado según convenios internacionales suscritos por la República Bolivariana de Venezuela;
3. Título universitario expedido por una universidad extranjera de reconocido nivel, obtenido en no menos de cuatro (04) años de estudios después de la educación media cuyos estudios sean equivalentes y lo acrediten para el ejercicio de esa profesión en Venezuela, cuando venga acompañada de título de postgrado en el área del concurso.

Los títulos expedidos en una universidad extranjera deberán estar legalizados y debidamente traducidos al idioma castellano.

Los Consejos de Facultad, de acuerdo con el área de conocimiento del concurso podrán exigir la inscripción en el Colegio Profesional respectivo, cuando la profesión del interesado tenga Ley de Ejercicio.

Artículo 12: La solicitud de inscripción deberá contener la manifestación de voluntad por escrito de participar en el concurso, así como la indicación expresa del cargo y la dedicación a la cual opte el aspirante, y será acompañada de los siguientes recaudos:

1. Copia fotostática del documento de identidad: cédula, pasaporte o Gaceta Oficial que acredite la nacionalidad.
2. Fondo negro del título universitario o copia certificada de su registro.
3. Copia certificada de las calificaciones obtenidas durante sus estudios universitarios, con indicación del promedio de las calificaciones de todos los integrantes de su promoción y del lugar que en ella ocupó si egresó en una institución en la cual emitan esta credencial.
4. Currículum Vitae, con los soportes que lo acrediten, organizado de acuerdo con lo que indique el Consejo de la Facultad.
- 5.- Comprobante de depósito de tres (3 UT) unidades tributarias en la cuenta bancaria especificada por la Facultad respectiva.

Todos los documentos deberán ser consignados por el aspirante ante la Secretaría del Consejo de la Facultad, debidamente foliados y permanecerán bajo la custodia de la Secretaría hasta el momento de su entrega a los integrantes de la Comisión Evaluadora de Credenciales para el Ingreso de los Docentes Contratados por Credenciales y Servicios Docentes.

La Secretaría del Consejo de la Facultad expedirá constancia al concursante de su inscripción, la cual contendrá una lista de los documentos consignados.

Artículo 13: Evaluaciones. El Concurso de Oposición para el ingreso del personal docente contratado por la Universidad de Carabobo, constará de tres (03) evaluaciones secuenciales:

1. Valoración de Credenciales
2. Aptitudes Pedagógicas.
3. Conocimientos en el Área del Concurso.

Parágrafo Único: Será competencia exclusiva de los Consejos de Facultad establecer el perfil académico del cargo, previa opinión de los Departamentos o Cátedras de la respectiva Facultad, el cual deberá ser cumplido por el docente contratado para poder optar al cargo ofertado.

Artículo 14: Puntuaciones. La sumatoria máxima de las puntuaciones obtenidas en las diferentes evaluaciones del concurso de oposición será igual a cien (100) puntos, discriminados de la siguiente forma:

1. **Valoración de Credenciales:** Tendrá un valor de cuarenta (40) puntos.
2. **Evaluación de aptitudes pedagógicas:** Tendrá un valor de veinte (20) puntos.
3. **Prueba de Conocimiento en el Área del Concurso:** Será una evaluación escrita del dominio del concursante en el área objeto del concurso y tendrá un valor de cuarenta (40) puntos.

Parágrafo Único: Para optar al cargo objeto del concurso, el puntaje mínimo requerido en la Prueba de Conocimiento es de veinticinco (25) puntos. A los efectos de la valoración de credenciales, será aplicado el baremo que fue presentado y debidamente aprobado por el Consejo Universitario, el cual forma parte integrante de la presente normativa.

Artículo 15: Valoración de credenciales. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la entrega de los expedientes por parte del Consejo de la Facultad, la Comisión Evaluadora de Credenciales realizará la valoración de las mismas conforme al baremo respectivo aprobado por el Consejo Universitario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos de la Ley de Universidades, del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo y de la convocatoria a concurso. Los resultados serán publicados en la cartelera oficial del Consejo de la Facultad, previa acta levantada al efecto y suscrita por la totalidad de los miembros de la citada Comisión, la cual será remitida inmediatamente a la Secretaría del Consejo de la Facultad correspondiente para la continuación de las otras evaluaciones del concurso.

En ningún caso, el participante podrá incorporar nueva documentación a la ya consignada en el momento de su inscripción.

Artículo 16: Revisión de resultados. El concursante podrá solicitar ante la Comisión Evaluadora de Credenciales, la revisión de los resultados de su valoración de credenciales, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a su publicación y deberá recibir oportuna respuesta dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la presentación de su solicitud. Si esta revisión modificare el resultado, deberá ser publicada de inmediato en la cartelera oficial del Consejo de la Facultad, para conocimiento de todos los interesados.

De ser confirmada la decisión o no existiendo oportuna respuesta, el participante podrá recurrir por ante el Consejo de la Facultad dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión o silencio del organismo. El Consejo de la Facultad debe decidir en un lapso no mayor de tres (03) días hábiles del recurso interpuesto.

Artículo 17: Convocatoria a la Prueba de Aptitudes Pedagógicas. Recibidas las actas contentivas de los resultados de la valoración de credenciales, el jurado dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, procederá a convocar a los participan-

tes mediante aviso publicado en la cartelera oficial del Consejo de la Facultad, con indicación expresa del día, lugar y hora a los fines de la escogencia al azar del tema que el concursante deberá exponer públicamente en forma oral en la Prueba de Aptitudes Pedagógicas, entre aquellos previamente seleccionados por el Jurado. Para la escogencia del tema, los participantes serán llamados en estricto orden alfabético de apellido y el jurado deberá levantar el acta respectiva, suscrita por el jurado y los participantes, fijándose el día, lugar, hora, tema y características de la Prueba de Aptitudes Pedagógicas.

Artículo 18: Prueba de Aptitudes Pedagógicas. Deberá realizarse en acto público en un lapso no mayor de diez (10) días continuos contados a partir del quinto (5°) día hábil siguiente a la escogencia del tema a exponer, los participantes serán llamados por estricto orden alfabético de apellido y la misma no podrá exceder de cuarenta y cinco (45) minutos por participante.

Artículo 19: Decisiones del jurado. Las decisiones del jurado en relación a la prueba a la que se refiere el artículo anterior serán siempre recurribles ante el Consejo de la Facultad.

Artículo 20: Prueba de Conocimientos. Deberá realizarse en un lapso no mayor de diez (10) días continuos contados a partir del primer (1°) día hábil siguiente a la publicación en la cartelera de la Facultad de los resultados definitivos de la prueba de Aptitudes Pedagógicas.

Parágrafo Primero: El concursante podrá solicitar al jurado, la revisión de los resultados de la prueba de conocimientos dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a su publicación y deberá recibir oportuna respuesta dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la presentación de su solicitud. Si esta revisión modificare el resultado, deberá ser publicado de inmediato en la cartelera oficial del Consejo de la Facultad para conocimiento de todos los interesados.

De ser confirmada la decisión o no existiendo oportuna respuesta, el participante podrá recurrir por ante el Consejo de la Facultad dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la decisión o silencio del organismo. El Consejo de la Facultad debe decidir en un lapso no mayor de tres (03) días hábiles del recurso interpuesto.

Artículo 21: Calificación para los cargos objeto de concurso. La sumatoria de las evaluaciones del concurso será igual a cien (100) puntos. Si varios concursantes califican para un mismo cargo, el mismo será adjudicado a quien haya obtenido la mayor puntuación. La puntuación mínima aprobatoria en la sumatoria de las evaluaciones del concurso será igual a setenta (70) puntos. Si varios concursantes califican para un mismo cargo, el mismo será adjudicado a quien haya obtenido la mayor puntuación.

Cuando el resultado del concurso determine un empate en algún cargo, se escogerá al aspirante que obtenga mayor pun-

tuación en la Prueba de Conocimientos. Si persiste el empate, se escogerá al que haya obtenido la mayor puntuación en la evaluación de Aptitudes Pedagógicas. Si se mantiene el empate, se escogerá a quien tenga mayor puntuación en la Valoración de Credenciales.

En caso de persistir el empate, se repetirá entre los empatados la Prueba de Conocimientos y la evaluación de Aptitudes Pedagógicas, hasta que alguno de los aspirantes resulte ganador.

Artículo 22: Acta. Concluidas todas las evaluaciones, el Consejo de la Facultad levantará y suscribirá un acta, en la cual hará constar los nombres de los aspirantes inscritos en el concurso, las evaluaciones efectuadas, los temas tratados o desarrollados, la puntuación obtenida en cada prueba por cada uno de los concursantes y la totalización de las mismas. El Consejo de la Facultad asignará los cargos objeto del concurso, sobre la base de los resultados contenidos en el acta respectiva, cumpliendo el orden de la puntuación obtenida, asignando el primero al de mayor puntuación y así sucesivamente conforme al número de cargos objeto del Concurso. Compete al Consejo de la Facultad la verificación de los resultados del concurso, por órgano de la Dirección de Asuntos Profesorales. Los resultados se remitirán al Consejo Universitario para su aprobación y el correspondiente nombramiento del ganador o ganadores por parte del Rector o Rectora.

Artículo 23: Participación en el concurso convocado. A los fines de regularizar la situación académico laboral de los docentes contratados de manera ininterrumpida con una antigüedad de diez (10) años o más en la institución, los mismos tienen la obligación de participar en los Concursos de Oposición regulados por esta normativa, en la primera oportunidad en que se ofrezcan en el área correspondiente.

Parágrafo Único: En caso que el docente contratado de manera ininterrumpida con una antigüedad de diez (10) años o más en la institución no participe en el aludido Concurso, se procederá a la rescisión automática del contrato. Igual situación ocurrirá en caso que el docente contratado no alcance la puntuación mínima aprobatoria señalada en el artículo 21 de la presente normativa.

Artículo 24: Ámbito Temporal. Las presentes normas tienen carácter temporal, cuya validez y aplicación será por el lapso improrrogable de ocho (08) meses, contados a partir de su aprobación por el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, y posterior publicación en la Gaceta Oficial Universitaria.

Artículo 25: Lo no previsto o las dudas y/o controversias que surjan en la interpretación de estas normas, serán resueltas por el Consejo Universitario o por su Comisión Delegada cuando sea de su competencia.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
NORMATIVA PARA EL RÉGIMEN TRANSITORIO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR CREDENCIALES Y SERVICIOS DOCENTES

FECHA: _____
NOMBRE Y APELLIDOS: _____ CÉDULA: _____
FACULTAD: _____ ESCUELA: _____
ÁREA DE CONOCIMIENTO: _____

PRUEBA DE CREDENCIALES (De 0 a 40 pts)

	PESOS	PUNTOS	# de Folios
I.- PROMEDIO DE CALIFICACIONES			
Menos de 12 puntos	0,00	2	0,00
De 12 a 15 puntos	0,00	4	0,00
Más de 15 puntos	0,00	5	0,00
II.- PROMEDIO DE CALIFICACIONES EN EL ÁREA DEL CONCURSO			
Menos de 12 puntos	0,00	2	0,00
De 12 a 15 puntos	0,00	5	0,00
Más de 15 puntos	0,00	7	0,00
III.- PREPARADURAS O AUXILIAR DOCENTE SIN TÍTULO PROFESIONAL			
1.5 punto/AÑO (MAX 4.5 PTS)			
Años			
	0,0	1,5	0,00
IV.- GRADOS ACADÉMICOS DE POSTGRADO (Un Grado/tipo y Max. 12 pts).			
El valor a introducir debe ser 0 o 1			
A) Doctorado en el Área del Concurso	0	12	0,00
B) Doctorado en Otra Área	0	8	0,00
C) Magister/Especialista en el Área del Concurso	0	8	0,00
D) Magister/Especialista en otra Área	0	3,5	0,00
E) Especialidad menor de 2 años en el Área del Concurso	0	3	0,00
F) Especialidad menor de 2 años en otra Área	0	1,5	0,00
Total Grados Académicos de Postgrado		TGAP	0,00
V.- TASA DE DEDICACIÓN A DOCENCIA E INVESTIGACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL (DIEP) OBTENIDA DESPUÉS DEL PREGRADO			
A) Universidades Nacionales			
Años			
Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva	0,00	2	0,00
Tiempo Parcial en el área de conocimiento del concurso	0,00	1,7	0,00
Tiempo Parcial	0,00	1,5	0,00
B) Institutos y/o Universidades Extranjeras			
Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva			
Tiempo Parcial	0,00	1,12	0,00
0,00	0,56	0,00	
C) Institutos de Investigación Nacionales Reconocidos CNU			
Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva			
Tiempo Parcial	0,00	1,12	0,00
0,00	0,56	0,00	
D) Institutos Tecnológicos Nacionales y/o Colegios Universitarios			
Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva			
Tiempo Parcial	0,00	0,7	0,00
0,00	0,35	0,00	
E) Auxiliar Docente Con Título Profesional			
Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva			
Tiempo Parcial	0,00	0,7	0,00
0,00	0,35	0,00	
F) Actividad Docente en Otros Niveles Educativos			
Tiempo Completo			
0,00	0,6	0,00	
0,00	0,3	0,00	
G) Actividad Profesional de Acuerdo al Título de Pregrado			
Tiempo Completo			
0,00	1,5	0,00	
0,00	0,75	0,00	
H) Actividad Profesional en áreas Afines			
Tiempo Completo			
0,00	0,7	0,00	
0,00	0,35	0,00	
I) Actividad Profesional en Otras Áreas a Tiempo Completo			
0,00	0,35	0,00	
Total Tasa de Docencia, Investigación y/o Experiencia Profesional		TDIEP	0,00
VI.- TASA DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL			
A) PUBLICACIONES			
1.- Artículos en Extenso			
a) Revistas Tipo A	0	1	0,00
b) Revistas Tipo B	0	0,75	0,00
c) Publicaciones Tipo C	0	0,25	0,00
2.- Resúmenes (Abstracts) publicados			
0	0,05	0,00	
B) LIBROS			
1.- De TEXTO (Editorial y Constancia de uso como Texto)			
a) Autor/Coautor	0	1	0,00
b) Editor con capítulos escritos	0	0,75	0,00
c) Capítulo	0	0,5	0,00
d) Editor	0	0,25	0,00
2.- CONSULTA			
a) Autor/Coautor	0	0,5	0,00
b) Editor con Capítulo	0	0,3	0,00
c) Capítulo	0	0,25	0,00
d) Editor	0	0,125	0,00
3.- OTROS (Guías Problemarios, Materiales Impresos) con ISBN			
0	0,1	0,00	
C) PRODUCTOS CIENTÍFICOS, HUMANÍSTICOS O TECNOLÓGICOS			
a) Con Registro Internacional	0	1	0,00
b) Con Registro Nacional	0	0,5	0,00

c) Sin Registro con Constancia	0	0,05	0,00
D) FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
a) Tutoría de tesis de Doctorado	0	1	0,00
b) Tutoría de tesis de Maestría y/o Especialización	0	0,5	0,00
c) Tutoría de Trabajo Especial de Grado (Pregrado)	0	0,1	0,00
E) PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FINANCIADOS POR ORGANISMOS DE RECONOCIDO PRESTIGIO			
a) Responsable de Proyecto	0	1	0,00
b) Asociado a Proyecto	0	0,2	0,00
Total Tasa de Producción Intelectual		TPI	0,00
VII.- TASA DE PARTICIPACIÓN COMO PONENTE EN CONGRESOS, FOROS SEMINARIOS, SIMPOSIOS, TALLERES			
A) Dictado de Cursos o Seminarios			
a) De 40 hrs. o más Conduciente a Título	0	1	0,00
b) De 40 hrs. o más No conduciente a título	0	0,4	0,00
b) De menos de 40 hrs.	0	0,2	0,00
B) Participación en Congresos o Jornadas Nacionales o Internacionales			
a) Comité Organizador con Ponencia	0	0,5	0,00
b) Directivo de Mesa o Coordinador con Ponencia	0	0,3	0,00
c) Ponente	0	0,2	0,00
d) Directivo de Mesa o Comité Organizador Sin Ponencia	0	0,1	0,00
Total Tasa Participación en Eventos		TPP	0,00
VIII.- TASA DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL CON EVALUACIÓN. (Avalados por Asociaciones, Instituciones o Sociedades Nacionales y/o Internacionales.			
a) Cursos conducientes a título aprobados en los últimos cinco años	0	0,7	0,00
b) Otros cursos de 40 hrs. o más aprobados	0	0,2	0,00
c) Cursos de menos de 40 hrs. aprobados	0	0,1	0,00
Total Tasa de Participación en Cursos Actualización		TAP	0,00
IX.- MENCIONES HONORÍFICAS A ESTUDIOS, PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES			
A) EN ESTUDIOS			
1.- PREGRADO			
a) Summa Cum Laude	0	3	0,00
b) Magna Cum Laude	0	2,25	0,00
c) Cum Laude	0	1,5	0,00
Puesto Promoción			
Primero	0	3	0,00
Segundo	0	2	0,00
Tercero	0	1	0,00
Reconocimientos Académicos, Culturales y Deportivos.			
Universitarios Nacionales	0	0,3	0,00
Nacionales	0	0,6	0,00
Internacionales	0	0,9	0,00
Reconocimiento a Tesis	0	1,2	0,00
2.- POSTGRADO			
Reconocimientos Académicos, Culturales y Deportivos.			
Universitarios Nacionales	0	0,3	0,00
Nacionales	0	0,6	0,00
Internacionales	0	0,9	0,00
Reconocimiento a Tesis	0	1,5	0,00
C) RECONOCIMIENTOS A LA INVESTIGACIÓN			
a) PPI 2-4	0	3	0,00
b) PPI Candidato - 1	0	1,5	0,00
Total Menciones y Premios		TMP	0,00
TOTAL CREDENCIALES		TOTAL:	0,00

POR LA COMISIÓN CLASIFICADORA:

EL COORDINADOR

_____ MIEMBRO _____ MIEMBRO

_____ MIEMBRO _____ MIEMBRO

Valencia, _____ de _____ del año _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Secretaría



Gaceta Oficial

Universidad de Carabobo

Año 55

Valencia, 22 de mayo de 2013

EXTRAORDINARIA N° 554

Sumario

Consejo Universitario

- ACTO MOTIVADO RELACIONADO CON LA SITUACIÓN JURÍDICO - LABORAL DE LOS DOCENTES CONTRATADOS POR SERVICIOS DOCENTES.**

Sesión 1.692 de Fecha 25/04/2013

CU-005-1692-2013

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
CONSEJO UNIVERSITARIO**

El Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, institución nacional autónoma domiciliada en Valencia, estado Carabobo, creada mediante Decreto del Ejecutivo Nacional de fecha 15 de noviembre de 1892 y Decreto de reapertura signado con el N° 100 de fecha 21 de marzo de 1958, publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 25.617 de fecha 22 de marzo de ese mismo año; en sesión extraordinaria celebrada en fecha veinticinco (25) de abril de dos mil trece (2013), en el Salón de Sesiones de ese ilustre Cuerpo, en ejercicio de las atribuciones que le son propias, a tenor de los supuestos previstos en el artículo 26 de la Ley de Universidades,

CONSIDERANDO

Que es deber de las autoridades universitarias velar por los intereses de la institución en todos los ámbitos, sean académicos, administrativos y laborales de los trabajadores.

CONSIDERANDO

Que es un compromiso que mantiene la Universidad de Carabobo en regularizar la situación que se ha presentado con el personal que ha sido contratado por servicios docentes de larga data y cuyos beneficios laborales no se encuentran en igualdad de condiciones con los otros miembros docentes de la comunidad universitaria.

CONSIDERANDO

Que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela considera al trabajo como un hecho social y garantiza la protección del Estado, con características de progresividad, con prevalencia de la realidad sobre

Autoridades Universitarias

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académico

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure Sánchez
Secretario

- Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
- Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
- Decano de la Facultad de Ingeniería
- Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
- Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación
- Decana de la Facultad de Odontología
- Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología

Publíquese



Prof. Jessy Divo de Romero
Rectora Presidenta



Prof. Pablo Aure Sánchez
Secretario

Depósito Legal Número 76-1712

Editado y Publicado en la Unidad de Publicaciones de la Secretaría.
Coordinadores de Edición: Prof. Tania Bencomo, Asistente al Secretario y Asdrúbal Freites C.
Diagramación: Asdrúbal Freites C.



las formas, igualdad, no discriminación, igual trabajo igual salario, es decir, principios laborales irrenunciables estipulados en el ámbito mundial y consagrados como Derechos Fundamentales, de conformidad a las disposiciones de la misma Constitución contenidas en sus artículos 2, 3, 20, 21.1 y 2, 87, 89.1, 2, 3 y 5, 92, 102, 112, y los relativos a los Derechos Sociales establecidos en el Capítulo V del Título III ejusdem.

CONSIDERANDO

Que el trabajo es un derecho consagrado desde los anales de la historia en los tratados internacionales y los Organismos Multilaterales vinculados con la materia, propendiendo en el desarrollo de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada en el año 2012, la cual contempla dentro de sus articulados la garantía del Derecho al Trabajo de todas las personas, consagrado constitucionalmente como derecho social fundamental y parte del derecho a la vida; en un marco de Estado Democrático, Descentralizado, Participativo y Social de Derecho y de Justicia que propugna como valores superiores: la vida, el trabajo, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la responsabilidad individual y social, de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 1, 2, 6, 18, 19, 21, 22, 26, 48, 60, 61, 62, 87, 98, 106, de la aludida Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

CONSIDERANDO

Siendo que las universidades autónomas nacionales, tienen la facultad de dictar normas objetivas de derecho aplicables a los sujetos sometidos a su potestad, dentro de los términos de la Ley de Universidades y su Reglamento, en atención a la autonomía que le reconoce el artículo 109 de la Carta Magna y la citada ley, así pues, las Universidades pueden legítimamente fijar las políticas para la selección del personal temporal que aspiran a incorporar como docentes y, al hacerlo, establecer los criterios acerca de las cualidades personales requeridas por los aspirantes.

CONSIDERANDO

Que la Universidad de Carabobo atraviesa una realidad compleja vinculada con la contratación de profesores por servicios docentes derivadas de diferentes causas o motivos y caracterizadas por períodos de contratación que exceden los límites legales establecidos en la reglamentación que rige la materia, lo que implicó que este Cuerpo designara en su sesión No.

1665 de fecha 25 de junio de 2012, una Comisión con la finalidad de analizar la situación jurídica laboral de los docentes contratados por credenciales y servicios docentes y presentar propuestas para solucionar la problemática existente.

CONSIDERANDO

Que es un hecho público y notorio por las instancias gubernamentales las insuficiencias presupuestarias en todas las instituciones públicas de educación superior, el aumento de matrícula estudiantil, la imposibilidad de la apertura de Concursos de Oposición de manera oportuna, lo que dista mucho de las necesidades reales de la Universidad; así mismo se observa la contratación sistemática, recurrente y de manera ininterrumpida de profesores en todas las Facultades para satisfacer las necesidades temporales y permanentes de cargos docentes, evidenciándose una discriminación respecto al pago de la remuneración y/o beneficios contractuales de acuerdo al servicio prestado, mermando la capacidad adquisitiva y la posibilidad de desarrollar carrera docente dentro de la institución, lo que atenta contra el hecho social trabajo.

CONSIDERANDO

Que es una obligación del Consejo Universitario garantizar la estabilidad de sus trabajadores, sean docentes, administrativos y obreros, y dar un tratamiento igualitario en cuanto al pago y beneficios laborales correspondientes por la prestación de servicios, aspecto que nos coloca ante el reto de defender los principios de solidaridad y respeto al ser humano.

RESUELVE

PRIMERO: Definir la política institucional relacionada con la situación jurídica laboral de los profesores contratados por servicios docentes, requiriendo de forma inmediata a las Facultades de esta Universidad determinar el número de profesores contratados bajo esta modalidad con una antigüedad ininterrumpida mínima de dos (02) años de docencia efectiva.

SEGUNDO: Obtenida la data depurada de profesores contratados por servicios docentes de cada Facultad que reúnan los requisitos establecidos en el numeral anterior, debe solicitársele a los mismos la actualización de sus credenciales para su posterior revisión y así incorporarlos a la nómina fija de esta Casa de Estudios en condición de Contratados por Credenciales

a quienes cumplan los requisitos establecidos en la normativa legal vigente que regula la materia.

TERCERO: Hasta tanto se culmine la correspondiente revisión de credenciales, las Facultades provisionalmente realizarán los trámites respectivos correspondientes a los efectos de incorporar a los referidos docentes en sus nóminas con el objeto de resolver desde el punto de vista presupuestario la situación jurídica laboral de los profesores contratados por servicios docentes y consecuentemente a partir de esa fecha, pagar los salarios mensuales y consecutivos que les correspondan, además de honrar los beneficios contractuales vinculados al trabajo efectuado, todo ello para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 2, 3, 20, 21.1 y 2, 87, 89.1, 2, 3 y 5, 92, 102, 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en concordancia con los artículos 1, 2, 6, 18, 19, 21, 22, 26, 48, 60, 61, 62, 87, 98, 106, de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y en concomitancia con el Convenio de Trabajo vigente.

CUARTO: A los fines de la prosecución de esta resolución este Cuerpo acuerda la obligación implícita de los profesores que se encuentren en la situación de contratados por servicios docentes, de participar en la revisión de credenciales en el área correspondiente en la primera oportunidad, a los efectos de la regularización de la problemática planteada. De no actualizar las mismas, la Universidad no tendrá ninguna obligación de continuar con la contratación.

QUINTO: Igualmente se acuerda hasta tanto se abran los Concursos de Oposición previstos en el instrumento reglamentario, los docentes contratados por credenciales deberán mantener la dedicación por la cual fueron requeridos sus servicios, ello con el objeto de no alterar las previsiones presupuestarias.

SEXTO: Se exhorta a la Facultades a realizar una actualización de data correspondiente a los profesores contratados por servicios docentes con una antigüedad inferior a dos (02) años, quienes se incorporarán a los concursos de credenciales de manera progresiva y en estricto cumplimiento del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo.

ÚNICO: A partir de la presente fecha, queda expresamente prohibido realizar contrataciones bajo la figura de servicios docentes, hasta tanto se realice una revisión y actualización de la normativa que regula la ma-

teria. Igualmente, a los fines de rescisión de contrato las Facultades conservan la potestad de proponer al Rector o Rectora dar por concluida la relación laboral en caso de lo previsto en el artículo 110 de la Ley de Universidades, así como cualquier circunstancia relacionada con la eliminación de secciones, conclusión de años sabáticos o licencias que hayan producido la contratación, evaluación negativa del docente por parte del Departamento correspondiente o cualquier motivo que el Consejo de Escuela o Facultad así determine. La Universidad por intermedio de su Consejo Universitario procederá a rescindir el contrato luego de conocer la justificación.

SÉPTIMO: Notificar a la Oficina de Planificación del Sector Universitario, las decisiones tomadas por el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo.

OCTAVO: Notificar a la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), las decisiones tomadas por el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo.

NOVENO: El Consejo Universitario velará por la ejecución de la presente Resolución hasta solventar la situación planteada en esta Universidad, ordenando la publicación inmediata en la Gaceta Oficial Universitaria.

En la ciudad de Valencia, en la sede del Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo a los veinticinco (25) días del mes de abril de dos mil trece (2013).

Atentamente,

Jessy Divo de Romero
Rectora-Presidenta

Pablo Aure Sánchez
Secretario



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Secretaría

UNIVERSIDAD DE CARABOBO



CONSEJO UNIVERSITARIO
VALENCIA - VENEZUELA



Nº CU-003-1723-2014

Asunto: _____

203º y 155º

Data: _____

07/04/2014

Fecha: _____

Ciudadana
Prof(a). Jessy Divo de Romero
Rectora de la Universidad de Carabobo
Su Despacho.-

Hago de su conocimiento que el Consejo Universitario, en sesión ordinaria Nro. 1.723 de fecha 07 de abril de 2014; en atención al derecho de palabra ejercido por el Prof. José Gregorio Marcano Chivico, Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología; ACORDÓ aprobar una prórroga hasta el 23 de mayo de 2014 para que los respectivos Consejos de Facultad realicen la convocatoria a Concursos de Credenciales para aquellos profesores que se encuentren en situación de contratados por servicios docentes, con una antigüedad mínima de un (01) año o dos (02) semestres de docencia efectiva; todo ello en el marco de lo establecido en la resolución signada con el Nro. CU-047-1713-2013 de fecha 16 de diciembre de 2013.

En el Salón de Sesiones del Consejo Universitario,


Pablo Aure Sánchez
Secretario

c.c. Vicerrectorado Académico
Decanos de las siete (7) Facultades


PAS/MAC/TB/naylet



Gaceta Oficial

Universidad de Carabobo

Año 57

Valencia, 01 de julio de 2015

EXTRAORDINARIA N° 586

Sumario

Consejo Universitario

- DESIGNACIÓN DE LA RESPONSABLE PATRIMONIAL DE LOS BIENES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
- REESTRUCTURACIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTRATACIONES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
- MODIFICACIÓN DEL BAREMO PARA VALORACIÓN DE CREDENCIALES PARA EL INGRESO DE PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.

Sesión 1.758 de Fecha 04/05/2015

El Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, en uso de sus atribuciones legales

RESUELVE

Designar a la Licda. **JASMÍN IDALIS NOGUERA**, titular de la cédula de identidad Nro. 12.315.979, como **RESPONSABLE PATRIMONIAL DE LOS BIENES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**.

CU-026-1758-2015

Aprobar la **REESTRUCTURACIÓN** de la **COMISIÓN DE CONTRATACIONES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, la cual estará integrada por los ciudadanos que a continuación se señalan:

	PRINCIPALES	SUPLENTE
ÁREA TÉCNICA	Lcda. María Laura Antoima	Lcda. Samantha Saturno
ÁREA ECONÓMICO - FINANCIERA	Dra. Gisella Bosco	Dr. Daniel Aude
ÁREA JURÍDICA	Abog. Mayela Fonseca	Abog. Alexander Hilewsky
SECRETARIA	Prof. Judith Bimanis	Prof. Omaira Ramírez

CU-010-1758-2015

Sesión 1.759 de Fecha 12/05/2015

Aprobar la **MODIFICACIÓN DEL BAREMO PARA VALORACIÓN DE CREDENCIALES PARA EL INGRESO DE PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**.

CU-001-1759-2015

Autoridades Universitarias

Publíquese

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académico

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure Sánchez
Secretario

- Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
- Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
- Decano de la Facultad de Ingeniería
- Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
- Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación
- Decana de la Facultad de Odontología
- Decano de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología



Depósito Legal Número 76-1712

Editado y Publicado en la Unidad de Publicaciones de la Secretaría.
Coordinadores de Edición: Prof. Tania Bencomo, Asistente al Secretario y Asdrúbal Freites C.
Diagramación: Asdrúbal Freites C.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
INGRESO DE PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACION
BAREMO PARA VALORACION DE CREDENCIALES

FECHA: _____	
NOMBRE Y APELLIDOS: 0 _____	CÉDULA: 0 _____
FACULTAD: 0 _____	ESCUELA: 0 _____
ÁREA DE CONCURSO: DOCENCIA: 0 _____	
INVESTIGACIÓN: 0 _____	

PRUEBA DE CREDENCIALES (De 0 a 35 pts)

Cuadro de Totalizaciones	
I. PROMEDIO DE CALIFICACIONES	0,00
II. PROM. DE CALIF. EN EL AREA DEL CONCURSO	0,00
III. PREPARADURIAS O AUXILIAR DOCENTE	0,00
IV. GRADOS ACADEMICOS	0,00
V. EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIG. Y PROF.	0,00
VI. PRODUCCIÓN INTELCTUAL	0,00
VII. PONENCIAS Y CURSOS DICTADOS	0,00
VIII. CURSOS DE ACTUALIZACION PROFESIONAL	0,00
IX. MÉRITOS ACADEMICOS	0,00
TOTAL	0,00

POR LA COMISIÓN CLASIFICADORA:

EL COORDINADOR

_____	_____
MIEMBRO	MIEMBRO
_____	_____
MIEMBRO	MIEMBRO

Valencia, _____ de _____ del año _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Secretaría