

**Contrataciones a tiempo determinado como expresión de la
flexibilización en el ámbito docente universitario
(Caso: Universidad de Carabobo)**

Heliane Uzcategui A

Docente
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo

Contrataciones a tiempo determinado como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario (Caso: Universidad de Carabobo)

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto analizar las contrataciones a tiempo determinado en el ámbito de los docentes la Universidad de Carabobo y como puede vincularse a la expresión de flexibilización; es por ello de gran utilidad, estudiar y revisar las figuras utilizadas en el campo docente universitario, para reevaluar su implementación, los sujetos que intervienen en el problema, el impacto intra y extra universitario, las políticas públicas aplicadas, el fundamento constitucional, legal y reglamentario que impera y las consecuencias que se producen.

Palabras clave: Flexibilización, contratación, docentes, universidades autónomas.

The temporary contracts as an expression of flexibility in the university teaching field (Study Case: University of Carabobo)

Abstract

This paper objective is to analyze the job insecurity in the teachers recruited area from the University of Carabobo, and how can it be linked to the flexibility as an expression of the situation, being very useful to review and to revise the figures used in university teaching field, to re-evaluate its implementation, the people related in the problem, the consequences inside and outside of the university, the public policies involved, the constitutional and legal basis and the regulatory environment prevailing.

Keywords: Flexibility, Contracts, Professors, Autonomous Universities.

Contrataciones a tiempo determinado como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario (Caso: Universidad de Carabobo)

SUMARIO

Introducción-Problema.

Acerca del qué investigativo.

Línea maestra.

Líneas tácticas.

Marco Metodológico.

Tipo de Investigación

Población

Conclusiones.

Referencias.

Contrataciones a tiempo determinado como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario (Caso: Universidad de Carabobo)

Introducción- Problema

En las Universidades Nacionales Autónomas 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 sin las previsiones correspondientes, 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. Por esas razones, se observa, en las universidades nacionales autónomas la recurrencia de satisfacer las necesidades temporales y permanentes de personal docente mediante la celebración de contratos que exceden los términos previstos en los distintos instrumento reglamentario que rigen la materia, originando una distorsión en la conformación del personal docente de la institución, aminorando las oportunidades de ingresar a las filas universitarias como miembros ordinarios y consecuentemente desarrollar futuras carreras docentes, vulnerando la calidad de la educación superior.

La ocurrencia de esta situación puede atribuirse a diferentes actores, quienes participan de que ella exista en grado activo o pasivo; en un primer plano podemos ubicar al **Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria**, en este sentido es importante señalar que el mismo se constituye como el órgano rector de las políticas de educación universitaria de la

República Bolivariana de Venezuela; los parámetros cardinales de la referida misión y visión del órgano en comento, son las líneas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

En este orden de ideas, el Programa de Mejoramiento de la Calidad en la Educación Superior, citado en el Cuaderno No.- 1 OPSU (2001) indicaba que las actividades de la educación superior se dirigían en los siguientes aspectos: *“el sistema de ingreso, promoción y permanencia de los docentes universitarios”*

En otro plano podemos ubicar al **Consejo Nacional de Universidades** al tenor de lo dispuesto en el artículo 20, numeral 10 de la Ley de Universidades:

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.

Siguiendo un orden esquemático, resulta importante mencionar la actuación de 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 cuarto lugar, las autoridades universitarias, El Consejo Universitario en atención a lo previsto en la Ley de Universidades 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. (Artículo 26, numeral 12 Ley de Universidades)

Siendo congruentes con lo antes expuesto, otro de los actores puede ser considerado el Consejo de la Facultad ya que este, tiene 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: 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 participación de la situación que se origina por las contrataciones docentes intervienen varias entidades que permiten en cierta medida que esta situación se produzca; ya que el Consejo de la Facultad propone la contratación, el Consejo Universitario la autoriza y el Consejo Nacional de Universidades, la Oficina de Planificación del Sector Universitario y el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria son 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 corresponda dictar y ejecutar.

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.

En atención a lo anteriormente expuesto y fundamentado en la autonomía universitaria, el Estatuto del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, 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:

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)

Dentro del marco objeto de la presente investigación se puede 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: participaron 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 preceptúa 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. Cabe por tanto destacar, que la precitada contratación se encuentra enmarcada dentro de la figura de contratos a tiempo determinado por la naturaleza del servicio prestado.

Ahora bien, la contratación por credenciales fundamentada en el Estatuto del Personal Docente de la Universidad de Carabobo se ha desvirtuado; ya que ésta 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 cancelación se efectúa a través de la figura de honorarios profesionales, sin fecha fija y sin recibos de pago pormenorizados, no gozan de beneficios sociales.

Al efecto referimos, que 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 15/10/2009, configurándose siempre como un régimen excepcional de contratación. En fecha 10 de octubre de 2011, el Consejo Universitario acuerda declarar el cese de aplicabilidad de las precitada normas e instruye a los Consejos de Facultad para que la contratación de docentes se efectúe previa opinión favorable de las unidades académicas de adscripción y de acuerdo a los criterios académicos preestablecidos.

En las dos modalidades de relación jurídica- laboral contractual: contrato por credenciales y contratos por servicio docente 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.

Cabe subrayar, que el aumento salarial incluido en la Resolución No.- 1096 de fecha 17 de mayo de 2011, contentiva de las tablas de sueldos y salarios del personal docente y de investigación, administrativo y obrero de las Universidades Nacionales autónomas y experimentales; excluye al personal contratado.

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.. De lo anterior se colige, que la situación fáctica de los contratados docentes dentro de las institución universitaria es evidentemente irregular e injusta, ya que se puede observar que un número significativo de ellos han permanecido durante largos períodos prestando sus servicios, 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 convirtiendo en una forma de prestación de servicio precario.

La precarización del trabajo se están instituyendo de manera estructural en el plano de los docentes contratados universitarios, intensificándose en función de las políticas públicas implementadas y tal y como lo afirma Rifkin (1.995) “la precarización del empleo es una situación que ha venido compaginándose con el crecimiento del desempleo”. La dificultad económica del país y sus secuelas colocan las relaciones laborales ante una figura prolongada de disminución de empleos, agravación de la pobreza, desigualdad, falta de oportunidades que permiten que estos profesionales se mantengan con inestabilidad e incertidumbre en sus puestos de trabajo en espera de mejores condiciones y el reconocimiento del tiempo que han prestado en estas circunstancias al sector universitario.

En la misma dirección, Cynthia Pok (1992) identifica la precariedad laboral como “una inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo”, caracterizado por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido.

Robert Castel, citado por Neffa (2010) señala que “tanto el desempleo y el subempleo como la precarización del trabajo-empleo son síntomas de un deterioro de la integración social que se había construido progresivamente a lo largo del último siglo bajo el impulso de la relación salarial caracterizada como los “empleos típicos”, “verdaderos empleos” o la “relación salarial fordista”.

Coherente con lo antes expuesto, es necesario analizar, la vinculación existente entre precariedad contractual y calidad en la educación universitaria citado por Fuenmayor (2008) “No se puede hablar de universidades de calidad si no se tienen al mismo tiempo estudiantes y profesores de calidad” que deben ser formados dentro de exigencias académicas y éticas de elevado nivel, ajustadas con el desarrollo del conocimiento a nivel mundial.

Acerca del qué investigativo.

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

- ¿Qué relación puede existir entre la contratación por tiempo determinado y la flexibilización del empleo en los docentes contratados de la Universidad de Carabobo?
- ¿Cómo se manifiesta la contratación docente en la Universidad de Carabobo?

Línea maestra.

Evaluar la contratación docente en el sector universitario nacional autónomo y vincularlo con la expresión de la flexibilización de las formas de contratación utilizadas, así como la generación y mantenimiento de puestos de empleo en las instituciones de educación superior

donde el ingreso en la categoría de docente ordinario cada día son menores y producen pocas oportunidades del tradicional crecimiento académico.

Líneas tácticas.

- Describir y explicar las principales manifestaciones de contrataciones a tiempo determinado en el contexto de la Universidad de Carabobo.
- Identificar las iniciativas puestas en práctica por la institución universitaria para minimizar los impactos de la precarización del empleo docente tomando en cuenta las reducciones presupuestarias.
- Identificar y explicar los móviles intrauniversitarios en el fomento de la flexibilización de la contratación docente en la Universidad de Carabobo.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

Se considera que el presente trabajo se encuentra enmarcado dentro del contexto de un diseño documental de tipo transeccional descriptivo, tomando en cuenta el grado de conocimiento que sobre el tema de investigación revela la revisión de la literatura y por el enfoque que se pretende dar al estudio, cuya estructura se basará principalmente en trabajos previos, publicaciones, instrumentos legales, análisis, ensayos y comportamiento de los actores

que intervienen en la problemática planteada. El diseño de investigación a utilizarse será el No-Experimental transeccional descriptivo.

Esta investigación tiene como objetivo general, analizar las contrataciones precarias como expresión de la flexibilización en el ámbito docente universitario. (Caso Universidad de Carabobo) esta investigación se define como un diseño documental de tipo descriptivo.

La metodología aplicada para la realización del presente trabajo se corresponde con un diseño que en cuanto al nivel es descriptivo apoyado en una investigación documental. Según el propósito es aplicado, porque identifica características del universo de investigación, así como también descubre y comprueba asociación entre variables.

La información comentada para lograr los objetivos de la investigación se encuentra principalmente en materiales impresos, en normativas dictadas por la institución, en textos legales y doctrinarios. Dado que se han observado ciertas ambigüedades en estos, se ha pretendido en esta investigación analizarlos y contrastarlos para aportar ideas que disminuyan, o superen dichas deficiencias y contradicciones.

Población

Según Salkind (1998, Pág. 96) es un grupo de posibles participantes al cual usted desea generalizar los resultados del estudio. Tomando en consideración el concepto antes planteado, la población de esta investigación está conformada por un grupo de docentes contratados en las

diferentes Facultades de la Universidad de Carabobo, desde el año 1990 hasta el año 2013, y que se dividen en contratados por credenciales y contratados por servicios docentes.

En relación a las cifras se ha realizado una investigación preliminar que permite identificarlos de la siguiente manera:

Docentes contratados con 10 años o más: 143. Docentes contratados con 2 años o más: 783, las cifras citadas en la investigación provienen de información suministrada por las distintas Facultades a la Comisión nombrada por el Consejo Universitario a efectos de estudiar la problemática planteada con la contratación docente en la Universidad de Carabobo.

En el procedimiento de interpretación de la información recabada, se escogió la modalidad de análisis cualitativo y crítico, pues se trata de una investigación en el campo de las Ciencias Sociales que busca analizar las contrataciones precarias como expresión de la flexibilización en docentes universitarios.

Conclusiones

El problema de la contratación docente es de vieja data y está vinculado a aumento de matrícula estudiantil, insuficiencia presupuestaria para realizar los Concursos de Oposición de manera oportuna, los concursos convocados no se ajustan a las realidades existentes, la metodología de los concursos de oposición y el baremo aplicado ha castigado la experiencia y la antigüedad acumulada de los docentes contratados que participan en los mismos.

Con la 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 ningún caso el contrato podrá constituirse en vía de ingreso.

En las dos modalidades de relación jurídica- laboral contractual: contrato por credenciales y contratos por servicio docente se precisa una disconformidad con la normativa que regula la materia, que mantiene en incertidumbre jurídica a una representación significativa del plantel docente de esta casa de estudios.

La flexibilización en la contratación se está instituyendo de manera estructural en el plano de los docentes contratados universitarios, intensificándose en función de las políticas públicas implementadas.

El fenómeno se ve reflejado en un problema que crece y que es articulado, conciliado y etiquetado, en este sentido es importante señalar que la situación planteada con los contratados docentes requiere de la delimitación y reconocimiento del problema con la finalidad de resolverlo, reducirlo o contenerlo.

Referencias

Donoso, S. (2005) Creación de empleo de calidad, un espacio para el reforzamiento de la gobernabilidad democrática en América Latina. (Universidad de Chile / Departamento de Sociología)

Fuenmayor, L. (2008) Universidad democrática, inclusión y excelencia académica. Educere [online] vol.12, n.42, pp. 629-634.

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.

Neffa, J. Oliveri, Persia J. Trucco, P. (2010) La Crisis de la Relación Salarial Empleo, desempleo & políticas de empleo Publicación del CEIL-PIETTE CONICET. No 1/2010 <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub7revistas/empleo/1crisisrelsalarial.pd>, fecha revisión 02/07/2011

Neffa, J. y De la Garza, E. (2010) Trabajo y Modelos de Producción en América Latina. Modelos Económicos, Modelos Productivos y Estrategias de Ganancia: Concepto y Problematización.

Rifkin, J. (1995) El fin del Trabajo. Barcelona, Ed. Paidós

Salkind, N. (1998). Métodos de investigación. México. Prentice Hall.

Resumen Ejecutivo La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919–2009. Por Gerry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston y Jasmien Van Daele sitio web www.ilo.org 28/04/2010

Oficina de Planificación del Sector Universitario. (2001) Proyecto "Alma Mater" para el mejoramiento de la calidad y la equidad de la Educación Universitaria en Venezuela. Cuadernos OPSU, N° 1, pp. 13, Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Ley de Universidades (1970)

Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009).