

Condiciones de trabajo de los docentes al servicio del MPPE 2013 -2021



Por: Ana Victoria Perdomo

Observatorio Venezolano de Libertad Sindical



Salario base del docente mejor pagado

2013

US\$ 124

2016

US\$ 25

2018

US\$ 10

2021

US\$ 7

Condiciones de trabajo de los docentes al servicio del MPPE 2013 -2021

Por: Ana Victoria Perdomo

Los docentes al servicio del Ministerio del Poder Popular de Educación (MPPE) cuentan con una larga trayectoria discutiendo contratos colectivos de trabajo, la cual data desde 1969.

La última convención colectiva celebrada por las organizaciones sindicales en representación de los docentes fue la VII Convención Colectiva Nacional de los trabajadores de la educación dependiente del MPPE 2013-2015 (CC VII).

En 2016, se cambió el esquema de las discusiones de las convenciones colectivas de los docentes, cuando el MPPE propuso unificar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores a su servicio. De esta manera, se agrupó a los docentes, administrativos y obreros en un contrato colectivo denominado I Convención Colectiva Única y Unitaria de las trabajadoras y los trabajadores del MPPE (2016-2018) (Primera CCUU). Situación que se repitió en el año 2018 con la firma de la II Convención Colectiva Única y Unitaria de las trabajadoras y los trabajadores del MPPE (2018-2020) (Segunda CCUU).

Los trabajadores amparados por la VII CC eran únicamente los docentes al servicio del MPPE, quienes representan el núcleo del sistema educativo, cuya actividad primordial es "(...) el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo (...)" (artículo 3 Ley Orgánica de Educación); mientras que los trabajadores obreros y administrativos de dicho Ministerio, constituyen los grupos de apoyo que sustentan y permiten que la actividad educativa a cargo de los docentes pueda llevarse a cabo. En consecuencia, la negociación de condiciones de trabajo por parte de los sindicatos que agrupan al personal docente del sector permite que los intereses de este grupo se focalicen mejor.

Es evidente que el objetivo principal de estas convenciones colectivas únicas y unitarias es unificar en un solo instrumento las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector educación sin tomar en cuenta que se trata de trabajadores que desempeñan distintos oficios y además se rigen por normativas distintas.

Efectivamente, sólo los docentes gozan del régimen legal que incluye la Constitución de la República (1999), la Ley Orgánica de Educación (1980), la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

(2012), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2006), además de las actas convenios y convenciones colectivas de trabajo.

Conforme el DLOTTT, los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas para establecer las condiciones según las cuales deben prestar el trabajo, así como los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes (artículo 431). Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención (artículo 432).

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales (artículo 89.1) y la irrenunciabilidad de los derechos laborales (artículo 89.2). Principios que ratifica el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), (artículos 18.2, 18.4).

De manera que los beneficios logrados en las convenciones colectivas de trabajo, además de mejorar las condiciones de trabajo pactadas entre las partes, deben ser progresivos en cada discusión, deben ser intangibles, sólo se podrán modificar por otros beneficios si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores (artículo 434 DLOTTT), y son irrenunciables aun cuando las partes quieran modificarlas, lo cual no es posible porque son de orden público.

Sin embargo, en el mecanismo de las convenciones colectivas únicas y unitarias, no es posible la progresividad de los derechos de los trabajadores, porque lo que se pretende es unificar condiciones de todos los trabajadores.

Al respecto la profesora Ofelia Rivera, Secretaria de Seguridad Social del Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (SINAFUM)¹, afirma que es “(...) difícil obtener la progresividad de los derechos en una convención única y unitaria porque se coarta la participación de las organizaciones sindicales en el debate de las discusiones y porque se impone el control del patrono, al no permitir el desarrollo de lo característico y específico de cada una de las labores de los distintos trabajadores que prestan servicio en el sector educación. Definitivamente, la transición de la negociación colectiva del sector educación hacia el esquema de la convención colectiva única y unitaria, ha representado una merma en

¹ Entrevista con la profesora Ofelia Rivera, Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (SINAFUM), el 23 de julio de 2021.

la progresividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios de la misma porque deben mejorarse las condiciones laborales de acuerdo con las funciones de cada uno de los trabajadores, sean docentes, administrativos u obreros. Así, por ejemplo, las condiciones de higiene y seguridad de cada sector de trabajadores son diferentes porque dependen de las funciones específicas de los distintos sectores, conforme la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. No es lo mismo una enfermedad profesional de un docente a la enfermedad de un obrero, el medio ambiente donde se desenvuelve cada trabajador es distinto. Las funciones generan condiciones de trabajo específicas para proteger las a cada uno de los sectores”.

Según la profesora Raquel Figueroa, Secretaria de Organización de la Federación Nacional de Profesionales de la Docencia Colegio de Profesores de Venezuela (FENAPRODO CPV)² con las convenciones colectivas únicas y unitarias se debilita la progresividad de los derechos del sector educación específicamente de los profesionales de la carrera docente. Esta estrategia no partió de las organizaciones sindicales, sino del gobierno quien la presentó y se quedó. Con estas convenciones colectivas únicas y unitarias se han perdido el 90% de los beneficios de los docentes, es cierto que los beneficios logrados son derechos adquiridos, se mantienen, pero no se logra la progresividad.

Así se observa que tanto en la Primera CCUU (cláusula N° 93) como en la Segunda CCUU (cláusula N° 88) se omitieron algunas cláusulas de diversa naturaleza no obstante en ambas convenciones se incluyó una cláusula donde se establece que el MPPE “(...) reconocerá en todos sus contenidos y partes los beneficios sociales, económicos, sindicales, culturales y de cualquier otra índole alcanzados en las convenciones colectivas marco o sectoriales y laudos arbitrales anteriores, siempre que no hayan sido modificados o suprimidos como consecuencia de un beneficio que conceda mejores condiciones, de igual manera se mantienen los usos y costumbres que benefician a las trabajadoras y trabajadores, jubiladas y jubilados, pensionadas y pensionados de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente”. Tal como la expone la profesora Ofelia Rivera, no importa que los derechos y beneficios obtenidos en otras convenciones colectivas y actas convenio no se incluyan en los textos de las únicas y unitarias, porque después de todo, son derechos adquiridos para los trabajadores, son irrenunciables, pero no serán progresivos al no considerarse en las nuevas discusiones de convenciones colectivas de trabajo.

² Entrevista con la profesora Raquel Figueredo, Organización Federación Nacional de profesional de la Docencia, Colegio de Profesores de Venezuela (FENAPRODO CPV) el 04 de julio de 2021.

A continuación, algunos datos de cómo se han desarrollado las discusiones de las convenciones colectivas de trabajo de los docentes al servicio del MPPE (2013-2021):

1. Sujetos beneficiarios:

En la CC VII se reconoce como las partes al Ministerio del Poder Popular para la Educación (**MPPE**), y a las siguientes organizaciones sindicales: Federación de Educadores de Venezuela (**FEV**); Federación Nacional de Profesionales de la Docencia Colegio de Profesores de Venezuela (**FENAPRODO-CPV**); **Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (SINAFUM)**; Federación Venezolana de Maestros (**FVM**); Federación de Sindicatos de Licenciados en Educación de Venezuela (**FESLEV-CLEV**); Federación de Trabajadores Sindicalizados de la Educación (**FETRASINED**); Federación Nacional de Colegios y Sindicatos de Trabajadores Profesionales de la Educación de Venezuela (**FENATEV**); Federación Trabajadores de la Enseñanza y Afines de Venezuela (**FETRAENSEÑANZA**); Federación Unitaria del Magisterio de Venezuela (**FETRAMAGISTERIO**).

La CC VII no contiene una cláusula de definiciones que establezca expresamente quiénes son los beneficiarios de la misma, pero su cláusula N° 1 refiere directamente a los trabajadores docentes cuando enumera las organizaciones sindicales que acompañan en defensa de sus derechos e intereses.

Luego en la Primera CCUU se prevé que los sujetos beneficiarios de la CCT eran los trabajadores docentes, administrativos y obreros del MPPE, que participan en el proceso social de trabajo, afiliados o no a las organizaciones sindicales, cualquiera sea la forma de su contratación, ascendientes, descendientes de los trabajadores, pensionados por incapacidad y jubilados, en los términos y condiciones que se especifiquen en cada cláusula.

En la Segunda CCUU fueron incorporados como beneficiarios de la misma, los trabajadores al servicio de los entes adscritos CNAE, FUNDABIT, CENAMEC, EDUMEDIA y SENIFA y de las Secretarías Ejecutivas de Educación de los Estados y los Municipios. Quedaron exceptuados de la aplicación de estas convenciones colectivas los contratados por obra o servicio determinado, así como los trabajadores que desempeñan cargos de alto nivel o dirección. Sin embargo, en la Segunda CCUU, cláusula N° 48, la contribución social anual para uniformes; cláusula N° 38, hospitalización, cirugía y maternidad (HCM) y en la cláusula N° 68 prima por transporte se incorporan entre los beneficiarios a los trabajadores contratados, aun cuando están excluidos expresamente del ámbito de aplicación de la Convención Colectiva.

2. Sistema de remuneración:

Como se indicó, la CC VII no cuenta con una cláusula de definiciones, en consecuencia en su texto no se define el salario, salario básico, salario integral, conceptos necesarios para determinar la base del cálculo de los derechos y beneficios de los trabajadores.

En la Primera CCUU se menciona la noción de **salario básico**, cuya definición no está incluida en la cláusula que contempla los tipos de salario. Dicha omisión fue subsanada en la Segunda CCUU.

En la Segunda CCUU se incorporan en la cláusula dos (2) nuevas nociones en materia de salario: la de salario básico e ingreso integral, manteniéndose además la de salario normal, salario integral y Sistema de Remuneraciones, tal como se detalla a continuación:

Salario Básico. Asignación monetaria mensual que corresponde por la prestación de servicio, según la categoría, el grupo y/o grado, con base al rol o función que cumple dentro del Subsistema de Educación Básica, cada trabajador de la educación, de acuerdo con la tabla de salarios convenida en la presente CCUU, y aquellas escalas salariales que sean aprobadas por el Ejecutivo Nacional.

Salario Normal. Es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación del servicio. Quedan excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que la Ley considere que no tienen carácter salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 104 [DLOTTT].

Salario Integral. Corresponde a la remuneración, provecho o ventaja, que percibe el trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las primas, gratificaciones, sobresueldos, bono vacacional, compensación por horas laboradas para **trabajadores de las escuelas bolivarianas** y otras compensaciones, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, conforme a lo dispuesto en el artículo 104 [DLOTTT].

Ingreso Integral. Es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de servicio incluyendo las **bonificaciones y contribuciones** y los que la ley considere que no tienen carácter salarial de conformidad con lo establecido en el artículo 104 [DLOTTT].

Sistema de Remuneraciones. Se entiende como el conjunto de conceptos, montos, condiciones y oportunidades de percepción de sueldos, primas, compensaciones y bonificaciones que se aplican a las trabajadoras y los trabajadores administrativos, docentes y obreros. Específicamente comprende: los salarios básicos establecidos en los tabuladores del personal administrativo, docente y obrero y sus variaciones basadas en la clasificación, las diferentes primas y bonificaciones con incidencia salarial, así como los beneficios socioeconómicos no remunerativos.

Llama la atención que de acuerdo con las definiciones transcritas, el salario integral incluye todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador, pero no se hace mención expresa que el salario integral es aquel que incluye la alícuota del bono vacacional y de la bonificación de fin de año, base de cálculo de las prestaciones sociales y las indemnizaciones por terminación de la relación por causa ajena a la voluntad de las partes, despido injustificado y retiro justificado de conformidad con lo establecido en los artículos 80,92,122 DLOTTT.

También se incorpora el concepto de **ingreso integral** compuesto por la remuneración devengada por el trabajador más las bonificaciones y contribuciones sin carácter salarial, definición incluida por el Ejecutivo Nacional en el Decreto N° 40.193 de fecha 27 de abril de 2020 donde establece el valor del cestaticket socialista en la cantidad de Bs. 400.000,00, el

mismo monto del salario mínimo, motivo por el cual, el artículo 4 del Decreto fija como ingreso mínimo mensual para los trabajadores de los sectores públicos y privados, funcionarios públicos, de carrera y obreros de la Administración Pública, la cantidad de Bs. 800.000,00. Pareciera que la intención es establecer un único ingreso mensual para los trabajadores, sin distinguir si detenta carácter salarial o no. ¿Cuál será la finalidad de éste cambio? ¿Otorgarle carácter salarial a aquellas bonificaciones o contribuciones que por su naturaleza no son salario? ¿Otorgarle carácter salarial a los beneficios sociales, no salariales, pagados por el Gobierno a través de la Plataforma Patria? ¿Otorgarle carácter salarial al beneficio de alimentación (cestaticket socialista), cuya modalidad fue modificada de una comida balanceada por jornada laborada al pago mensual en efectivo sin considerar los días laborados o no?

3. Aumentos de salario:

En la CC VII se fijó un aumento porcentual a la fecha de la homologación de la convención colectiva y un tabulador salarial 2013-2015 para el personal docente con jornada de 36 horas y de 33,33 horas semanales, aplicando los 4 aumentos pautados durante la vigencia de la convención colectiva.

La Primera CCUU alude a los salarios básicos del tabulador para los grados y cargos de cada categoría de personal, sin embargo, la cláusula N° 62 solo desarrolla el tabulador de salario básico docente. No se contempla el tabulador para los obreros ni el personal administrativo del MPPE.

Categoría 36 horas	A partir 01/03/2016	A partir 01/06/2016	A partir 01/10/2016	A partir 01/02/2017	A partir 01/06/2017	A partir 01/10/2017	A partir 01/01/2018
Docente I	16.795,00	18.474,00	21.614,00	27.017,00	31.069,00	35.719,00	41.088,00
Docente II	17.295,00	19.024,00	22.258,00	27.822,00	31.995,00	37.515,00	43.142,00
Docente III	18.009,00	19.809,00	23.176,00	28.970,00	33.316,00	39.766,00	45.730,00
Docente IV	17.718,00	20.589,00	24.089,00	30.111,00	34.627,00	42.550,00	48.932,00
Docente V	21.559,00	23.714,00	27.745,00	34.681,00	39.883,00	46.379,00	53.335,00
Docente VI	24.892,00	27.381,00	32.035,00	40.043,00	46.049,00	52.872,00	60.802,00
TSU Docente	15.955,00	17.550,00	20.533,00	25.666,00	29.515,00	33.942,00	39.033,00
TSU No Docente	15.955,00	17.550,00	20.533,00	25.666,00	29.515,00	33.942,00	39.033,00
Profesional No Docente	16.795,00	18.474,00	21.614,00	27.017,00	31.069,00	35.729,00	41.088,00
Bachiller Docente	15.115,00	16.626,00	19.452,00	24.315,00	27.962,00	32.156,00	36.979,00
Bachiller No Docente	14.947,00	16.441,00	19.236,00	24.045,00	27.651,00	31.798,00	36.568,00

Categoría 33,33 horas	A partir 01/03/2016	A partir 01/06/2016	A partir 01/10/2016	A partir 01/02/2017	A partir 01/06/2017	A partir 01/10/2017	A partir 01/01/2018
Docente I	15.549,37	17.103,85	20.010,96	25.013,24	28.764,72	33.079,10	38.040,64
Docente II	16.012,29	17.613,05	20.607,20	26.758,54	29.622,04	34.732,64	39.942,30
Docente III	16.673,33	18.339,83	21.457,11	26.821,39	30.844,14	36.816,69	42.338,36
Docente IV	17.329,75	19.061,98	22.302,40	27.877,77	32.058,83	39.394,21	45.302,88
Docenteo V	19.960,04	21.955,21	25.687,25	32.108,83	36.925,01	42.939,22	49.379,32

Docente VI	23.045,84	25.350,24	29.659,07	37.073,14	42.633,70	48.950,66	56.292,52
TSU Docente	14.771,61	16.248,38	19.010,14	23.762,44	27.325,97	31.424,64	36.138,05
Profesional No Docente	15.549,37	17.103,85	20.010,96	25.013,24	28.724,00	33.079,10	38.040,64
Bachiller Docente	13.994,90	15.392,91	16.009,31	22.511,64	25.888,15	29.771,10	34.236,64
Bachiller No Docente	13.838,43	15.221,83	17.809,33	22.261,66	25.600,22	29.439,65	33.855,87

En cambio, en la Segunda CCUU, los aumentos de salario se fijaron con porcentajes sobre el salario básico, como se detalla a continuación:

Durante 2018:

A partir del 01 de abril cien por ciento (100%)

A partir del 01 de julio cuarenta por ciento (40%)

A partir del 01 de octubre cuarenta por ciento (40%)

Durante 2019:

A partir del 01 de enero sesenta por ciento (60%).

A partir del 01 de abril cuarenta por ciento (40%).

A partir del 01 de julio cuarenta por ciento (40%).

A partir del 01 de octubre cuarenta por ciento (40%).

Durante 2020:

A partir del 01 de enero sesenta por ciento (60%).

4. Beneficios sociales de carácter remunerativo (considerados base de cálculo de beneficios laborales).

En las Primera y Segunda CCUU existen varios beneficios con carácter salarial, entre los que se pueden mencionar:

- a) **Prima aspecto propio del ejercicio docente (APED): Prima mensual porcentual, a los docentes, equivalente al 10% del salario básico según la categoría, por aspectos propios relacionados con la función que ejercen.** Esta prima mensual beneficia únicamente al personal docente del MPPE. Y conserva los mismos términos en las dos convenciones colectivas de trabajo.

b) **Prima de antigüedad para el personal docente:**

Este beneficio en la Primera CCUU se acordó en forma diferente para los docentes y el personal obrero y administrativo, mientras que en la Segunda CCUU se incorporó en la misma cláusula en iguales términos para todos ellos.

Recompensa la antigüedad en el servicio, visto que de manera progresiva se va incrementando el porcentaje de la prima a recibir.

En la Segunda CCUU cuando el trabajador alcanza antigüedad de 23 años o más, es confuso que se incluya luego del porcentaje señalado de 30%, la frase “por años de servicio”, pues cabría interpretar que dicho porcentaje es por cada año de servicio, y representaría un contrasentido que un trabajador llegue a recibir como recompensa

por su antigüedad en el servicio una cantidad extremadamente superior al monto de su salario, ya que proporcionalmente estaría mejor remunerada la antigüedad.

- c) Prima de transporte: Es una para los trabajadores administrativos, docentes y obreros, equivalente a una cantidad fija de bolívares, que se incrementaba cada año. En la Segunda CCUU se incorpora a los contratados como beneficiarios de la misma, sin embargo no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la dicha Convención Colectiva.
- d) Prima por gastos de hogar: Es una prima mensual dirigida al personal administrativo y obrero, equivalente a una cantidad fija de Bolívares, que se incrementaba cada año. Este beneficio no aplica para el personal docente.

5. Beneficios sociales sin carácter salarial:

Las distintas convenciones colectivas contienen un sin número de beneficios sociales sin carácter salarial, los cuales deberían cumplir con las características previstas en el artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006):

- “a) Revisten carácter excepcional.
- b) Deberán guardar proporción o adecuación con las necesidades que se pretenden satisfacer.
- c) Deberán aprovechar al trabajador, su cónyuge, concubino, persona con la que se encuentre en una unión estable de hecho, o a sus familiares; y
- d) No revisten carácter salarial cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se hubiere pactado lo contrario en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo”.

Además, deberían ser otorgados considerando el criterio de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia del 30 de julio de 2003, caso Febe Briceño de Haddad contra el Banco Mercantil, el cual estableció:

“En este sentido se debe señalar que el valor monetario del total de tickets entregados al trabajador siempre debía guardar relación de proporcionalidad con las necesidades del trabajador y su familia que se pretendían satisfacer; pues si el valor de los tickets entregados resultaba exorbitante, o por lo menos alto en relación con el salario devengado por el trabajador, quedaba de manifiesto el ánimo del patrono de enriquecer al trabajador, de aumentar su patrimonio, al margen de la ayuda a la satisfacción de las necesidades esenciales, lo cual constituía el fin de la norma, y en virtud del principio de primacía de la realidad que informa la aplicación e interpretación de la legislación laboral, el monto de los tickets, vales o cupones entregados debía ser considerado como salario al no encontrarse dentro de los supuestos de hecho fijados por el Parágrafo Único, literal b), del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990.

Además, si los montos totales entregados por el patrono en tickets resultaban altos en relación con el salario del trabajador, y ello debe determinarlo en cada caso quien aplica la norma, quedaba evidenciado un fraude a la ley mediante el cual el empleador, antes que subsidiar o conceder facilidades al trabajador

para la satisfacción de las necesidades, estaba proporcionando aumentos salariales.

(...) En este sentido los tickets, vales o cupones que son utilizados, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, son un instrumento para la materialización del beneficio correspondiente y que por lo tanto no se confunde con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador, por tal razón, los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial. Sin embargo, debe advertirse que tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias a objeto de preservar su carácter no salarial, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo [hoy artículo 50]”.

Los beneficios sociales no tienen carácter salarial por disposición expresa de la legislación porque como lo afirma De Diego³ (1996, p. 23), su objeto fundamental es “mejorar la calidad de vida del trabajador en el trabajo y en el seno de su familia, y tienen como propósito un destino específico no vinculado con el trabajo dependiente y su rendimiento, ni con su retribución”. De allí la importancia de que el beneficio guarde relación con las necesidades que se deseen satisfacer tanto para el trabajador como para su familia. Si el patrono efectúa aumentos desproporcionales de los distintos beneficios sociales a favor del trabajador, aun cuando está mejorando algunos sus aspectos personales y familiares, incluso su calidad de vida, igual está incurriendo en fraude porque el salario base de cálculo de los conceptos a que tiene derecho el trabajador por la prestación del servicio, es menor al ingreso real percibido. A continuación el detalle de las condiciones pactadas por las partes, de algunos beneficios sociales sin carácter salarial, en las distintas convenciones colectivas:

a) Contribución para uniformes y útiles escolares:

En la VII CC se fijaba un monto en bolívares cada año, dirigida a los docentes activos como contribución social para la adquisición de uniformes. Se reconoce expresamente que la contribución no detenta carácter salarial conforme al numeral 4 del artículo 105 del DLOTTT.

La Primera CCUU no incorpora este beneficio, y la Segunda CCUU contempla una contribución social, sin carácter salarial, equivalente a una cantidad en bolívares para la adquisición de uniformes, pagadera cada año en la primera quincena del mes de enero a los trabajadores docentes y administrativos, activos y contratados, con un incremento automático de un tercio (1/3) del salario mínimo vigente para la fecha de pago del beneficio, hoy equivale a Bs. 2,33, tomando en cuenta el salario mínimo vigente desde el 01/05/2021 y el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021.

En la Segunda CCUU agrega entre los beneficiarios a los trabajadores contratados, no obstante estar excluidos del ámbito de aplicación de la Convención Colectiva.

³ De Diego, J. (1996). *Cómo bajar el costo laboral con los tickets*, Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Llaman la atención las diferentes formas de regular un mismo beneficio en la Segunda CCUU. Así, según cláusula N° 48, la contribución social anual para uniformes para los trabajadores docentes y administrativos, activos y contratados no tiene carácter salarial. En la cláusula N° 74, se fija una bonificación al ingreso familiar *con incidencia salarial*, equivalente a 75 días de salario integral, para sufragar gastos de útiles y uniformes escolares, dirigida solo a los trabajadores administrativos activos. En la cláusula N° 76, indica expresamente que el MPPE conviene en pagar una bonificación sustitutiva para la adquisición de útiles escolares, con incidencia salarial, equivalente a treinta (30) días de salario integral, dirigida únicamente a los trabajadores obreros activos. Y la cláusula N° 77, prevé una bonificación con incidencia salarial, sustitutiva de uniformes, equivalente a 60 días de salario integral, pagadera en julio de cada año a partir del año 2018, aplicable al personal obrero activo. No sólo los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva tienen distintas condiciones de pago de los beneficios, lo cual se podría justificar por tratarse de trabajadores con diferentes características, sino que dos beneficios sociales, sin naturaleza salarial de conformidad con lo previsto en los artículos 105 DLOTTT, 50 RLOT, para unos trabajadores conservan el carácter no salarial y para otros son salario a todos los efectos legales. En estos términos resulta difícil que las organizaciones sindicales representantes de los trabajadores puedan coincidir en los incrementos de dichos beneficios.

Se trata de dos beneficios sociales: contribución para uniformes y para útiles escolares, que de conformidad con la legislación laboral vigente y la jurisprudencia de los tribunales del trabajo, no tienen carácter salarial, no obstante, en la Segunda CCUU, tienen distinto tratamiento, para unos trabajadores tienen carácter salarial para otros no, de manera que en una misma convención colectiva los trabajadores beneficiarios tienen distintas condiciones de aplicación para algunos beneficios contemplados en la misma, y en consecuencia no se unifican en tales casos las condiciones de trabajo para todos los beneficiarios de la convención colectiva.

b) Becas:

Según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, artículo 8, numeral 8, los profesionales de la docencia tienen derecho al beneficio de becas para sus hijos. De esta manera corresponde a las convenciones colectivas desarrollar la forma, modo y tiempo de otorgar el beneficio. Además, los docentes tienen derecho a becas para cursos de mejoramiento, actualización y postgrado, conforme a las previsiones legales sobre la materia, numeral 7, artículo 8 del referido Reglamento. No obstante no son reguladas en las convenciones colectivas para los docentes MPPE.

De acuerdo con la CC VII, el MPPE otorgaría becas para los hijos de los docentes, de conformidad con el artículo 162 DLOTTT, para seguir estudios de educación inicial, primaria, media general, media técnica y educación especial, previo estudio socioeconómico, pagaderas en 3 momentos del año escolar (septiembre, febrero y junio) según el plan de becas del MPPE.

En la Primera CCUU, el beneficio era sólo para el personal administrativo y obrero, mientras que el personal docente mantenía en esta materia el tratamiento previsto en la VII CC de los Trabajadores de la Educación 2013-2015. Por lo tanto, un mismo beneficio se aplica en forma

distinta para diversos grupos de trabajadores, sin unificarse las condiciones para los beneficiarios de dicha CCUU.

Luego, en la Segunda CCUU, el beneficio ampara a los trabajadores activos y pensionados, por lo que se entiende que abarca tanto al personal docente, como al administrativo y obrero, dirigido a un (1) solo hijo del trabajador y fijada la beca mensual en el equivalente al 20% del salario mínimo nacional vigente, hoy equivale a Bs. 1,4, considerando el salario mínimo vigente desde el 01/05/2021 y el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021.

c) Bono de alimentación:

En la CC VII, el MPPEE se obliga a cancelar a los docentes activos, según su carga horaria semanal-mensual, el beneficio pautado en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, es decir, el pago era proporcional al número de horas trabajadas por los docentes de conformidad con lo pautado por la ley de la materia vigente.

En la Primera CCUUU, el MPPEE conviene en garantizar el bono de alimentación que perciben todos los trabajadores activos por la aplicación de la Ley del Cestaticket Socialista, antes Ley de Alimentación para los Trabajadores. Además, se acuerda expresamente que el pago del beneficio se efectuará en dinero, mediante abono en la cuenta de nómina y se continuará realizando durante el periodo de vacaciones, es decir, mejora las condiciones fijadas en el Decreto de la Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, sin considerar el objeto del Decreto ni las modalidades de cumplimiento contenidos en el referido Decreto. Efectivamente, la obligación del patrono es otorgarle a los trabajadores una comida balanceada durante la jornada de trabajo, mediante las siguientes modalidades de cumplimiento: comedores propios operados por la empresa; contratación de servicio de servicio de comida; comedores comunes por parte de varias empresas; comedores administrados por el órgano competente; provisión o entrega de cupones o tickets emitidos por establecimientos especializados; provisión o entrega de tarjetas electrónicas de alimentación emitida por entidad financiera o establecimiento especializado. De acuerdo con el mismo Decreto Ley, el pago en dinero efectivo sería la excepción.

Luego, en la Segunda CCUU, no se incluyó la cláusula.

d) Sistema de Salud para los docentes:

De conformidad con lo previsto en el numeral 3, artículo 105 del DLOTTT, los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, son beneficios sociales sin carácter salarial, de manera que las contribuciones, pagos, ayudas por conceptos de HCM, servicio odontológico y oftalmológico, suministro de medicamentos y prótesis, son beneficios sociales que no detentan naturaleza salarial.

En la VII CC, cláusula N° 26, el MPPE se obliga en convenir a través del IPASME, lo siguiente:

- a) Propiciar una política de ampliación y adecuación de las unidades del IPASME tipo III.
- b) Incorporar en las unidades del IPASME el funcionamiento de la red de farmacias FARMAPATRIA para garantizar descuentos en los medicamentos entre 30% y 50%,

y medicamentos otorgados gratuitamente a jubilados y pensionados, bajo prescripción médica y certificación de la unidad médica del IPASME respectiva.

- c) Entregar a los afiliados jubilados y pensionados prótesis, sillas de ruedas, bastones, andaderas, muletas y lentes de forma gratuita, bajo prescripción médica y certificación de la unidad médica del IPASME respectiva.
- d) Garantizar la atención óptima de los servicios ambulatorios, consultas y especialidades a través de una dotación permanente de insumos, mantenimiento y modernización de las unidades IPASME.
- e) Crear progresivamente la consulta de geriatría y promover actividades físicas y recreativas que mejoren la calidad de vida del jubilado y/o adulto mayor.
- f) Mantener e impulsar el programa de créditos para adquisición de vehículos.
- g) Mantener e impulsar el programa de créditos para adquisición de computadoras.

Adicionalmente, en la cláusula N° 28 de Protección para Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM): El MPPE instrumentará el Plan de Autogestión de Salud y Previsión, para los Trabajadores y Trabajadoras activos, jubilados y pensionados con cantidades fijas a partir del 01 de Septiembre de 2013, para la cobertura titulares hospitalización y cirugía; cobertura afiliados beneficiarios hospitalización y cirugía y una cobertura para Maternidad.

Se observa lo específico de los aspectos que debían convenirse a través del IPASME, los cuales quedan diluidos en la ulterior Primera CCUU, cuando dicha convención en su cláusula N° 10 contempla la conformación de un consejo de reorganización del mencionado Instituto.

Efectivamente, se crea un Consejo de Reorganización del IPASME a fin de efectuar y discutir propuestas que contemplen la reestructuración y reorganización del Instituto, así como la contraloría social, la supervisión y el seguimiento para desarrollar los aspectos relacionados con la atención primaria de salud (consultas médicas, laboratorio, radiología, consultorios municipales); servicio odontológico y oftalmológico; suministro de medicamentos y prótesis e implementación de planes y proyectos de turismo, vivienda, cultura y recreación; acuerdos de proveeduría de alimentos y otros artículos, asistencia crediticia e hipotecaria. También, el MPPE convino en migrar los fondos del Plan de Autogestión de Salud y Previsión, para los trabajadores activos, jubilados y pensionados a un fondo autoadministrado de apoyo social y salud para garantizar la atención de HCM, así como los servicios funerarios, indemnizaciones por accidentes personales o fallecimientos de los trabajadores activos, contratados, jubilados y pensionados del MPPE. Entre los beneficiarios se incluye a los contratados cuando no están amparados de la convención unitaria y unitaria.

Se implementó el Sistema Integral de Salud (SISME) para brindar atención médica y funeraria a trabajadores del MPPE, extensivo a cónyuge, madre, padre e hijos(as). La principal herramienta utilizada es el centro de llamadas 0800-SALUDME, mediante la cual se estaría brindando atención inmediata, seguimiento a las emergencias de salud y trámites funerarios de los trabajadores. No obstante, si actualmente se llama al referido call center, el sistema da la opción a asistencia médica o funeraria, hasta allí la atención, es decir que actualmente los docentes no cuentan con la protección de un HCM ni de seguro funerario⁴.

⁴ <https://efectococuyo.com/la-humanidad/hcm-de-los-maestros-cubre-lo-que-cuesta-una-arepa-200-mil-bolivares/>

No sólo no se cuenta con los servicios del Sistema Integral de Salud (SISME) sino que se desconoce el destino de los fondos.

En la Segunda CCUU Cláusula N° 38. hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), el MPPE conviene en brindar a los trabajadores activos, contratados, jubilados y pensionados, una cobertura básica por patología, para atención médica por Hospitalización, Cirugía y Maternidad de Bs. 20.000.000,00 través del Fondo Auto administrado de Apoyo Social y Salud del MPPE. Dicha cobertura será extensiva a: • Cónyuge del trabajador o persona con quien mantenga unión estable de hecho; • Madre y padre del trabajador sin límite de edad; • Hijas e hijos del trabajador hasta los 18 años de edad, o hasta 23 años de edad si están cursando estudios universitarios, o sin límite de edad si tiene alguna discapacidad física o mental grave o severa, debidamente certificada por el órgano con competencia en la materia. La cobertura básica hoy equivale a Bs. 20, según el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021.

6. Beneficios y derechos:

De conformidad con La Ley del Estatuto de la Función Pública, artículo 28, los funcionarios gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en lo atinente a la prestación de antigüedad y condiciones para su percepción.

La VII CC contempla que el cálculo y pago del beneficio de las prestaciones sociales, de los intereses de mora y las bonificaciones de fideicomiso, se hace conforme a las previsiones de los artículos 141, 142 y 143 de la LOT. La cláusula refiere a la LOT, una ley derogada para el periodo de vigencia de la convención colectiva, sin embargo, los artículos citados corresponden a los que contemplan el beneficio en el DLOTTT vigente.

Por otra parte, la cláusula menciona las **bonificaciones de fideicomiso**, pero no detalla en qué consisten las mismas. Se debe entender que se trata del fideicomiso que el patrono debe constituir atendiendo a la voluntad de los trabajadores.

La Primera CCUU establece que el MPPE estimará y acreditará en su contabilidad los depósitos de garantía de las prestaciones sociales y al término del vínculo laboral efectuará el cálculo y tramitará su pago con celeridad ante el Ministerio con competencia en materia financiera, junto con los intereses de mora que pudieran generarse por retardos en los trámites.

También se prevé que el MPPE procesará y pagará a los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos de ley, los anticipos de las prestaciones sociales, siempre que exista disponibilidad presupuestaria para ello. De manera que si el patrono no tiene disponibilidad, no cumplirá con lo previsto en el artículo 144 del DLOTTT.

Tanto en la VII CC como en la Primera CCUU se hace referencia a la entrega de la constancia de finiquito. Entendemos que se trata de un documento en el que se hace constar el cumplimiento por parte del MPPE respecto de la obligación de pago de las prestaciones sociales y sus intereses.

En la VII CC no se hace mención a los derechos de bono vacacional y bonificación de fin de año; en consecuencia, deberá entenderse que se aplica la Ley del Estatuto de la Función Pública. Según su artículo 24, los funcionarios de la Administración Pública tendrán derecho a una bonificación anual de 40 días, (bono vacacional). En la Primera CCUU se otorgaban 50

días de salario integral por ese concepto, los cuales fueron incrementados a 60 días de salario integral en la Segunda CCUU. De acuerdo con la Ley del Estatuto de la Función Pública, artículo 25, los funcionarios tendrán derecho a una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo de 90 días de sueldo integral, sin perjuicio de que pueda aumentarse por negociación colectiva. Según la Primera CCUU, para el año 2016, los trabajadores al servicio del MPPE tenían derecho a 105 días de salario integral y para el año 2017, 120 días de salario integral. En la Segunda CCUU se fija en 120 días de salario integral.

Aspectos académicos:

a) Diálogo social y académico:

La modalidad de negociación bajo el esquema de convenciones colectivas únicas y unitarias que agrupan como beneficiarios de la misma a todo el personal del MPPE, tanto el personal docente, como el administrativo y obrero, diluye el interés de negociación en los temas propios de la educación, como puede observarse al constatar que deja de existir la cláusula denominada Junta de Diálogo Laboral y Académico, cláusula N° 3 de la VI Convención Colectiva de los Trabajadores de la Educación 2011-2013 y en la cláusula N° 18 de la VII CC, a objeto de *solventar situaciones que se presenten haciendo aportes en materia laboral y académica*. Además, la citada Junta tenía un rol en el proceso de otorgamiento de las jubilaciones del personal docente, de acuerdo con las previsiones de la cláusula N° 11, Jubilaciones de la VII CC.

b) Estudiante por aula.

En la VII se conserva la cláusula de estudiante por aula, la cual ratifica el contenido de la cláusula N° 6 de la convención colectiva previa, vigente para el periodo 2011-2013, actualizando la terminología técnica que contiene la cláusula.

Dicha cláusula N° 6 convino en disminuir progresivamente el número de estudiantes por aula a los fines de garantizar la calidad de la educación y la atención al estudiante para prestar apoyo pedagógico al educando, aunado al mejoramiento de la infraestructura escolar.

La disminución se haría en forma progresiva a partir del año escolar 2011-2013, atendiendo al tipo de escolaridad (niveles y modalidades del subsistema educativo). Tiene por objeto asegurar a toda persona el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo, considerando que la educación es un derecho humano y deber social fundamental del Estado.

c) Orientadores al servicio de planteles oficiales

En la VII CC, cláusula N° 17, denominada Orientadores al servicio de planteles oficiales, se convino en garantizar el funcionamiento, en cada uno de los planteles educativos de los diferentes niveles y modalidades, de un servicio de orientación y protección del bienestar estudiantil

Estas cláusulas de Junta de Diálogo Laboral y Académico, Estudiante por aula y orientadores al servicio de planteles oficiales fueron eliminadas en la Primera CCUU, sin embargo como se ha indicado, se debe interpretar que continúan vigentes, visto que la cláusula N° 93 de la Primera CCUU, denominada Permanencia de los beneficios contractuales, expresa que el MPPE reconocerá en todos sus contenidos y partes los beneficios sociales, económicos,

sindicales, culturales y de cualquier otra índole, alcanzados en convenciones colectivas de marco o sectoriales y laudos arbitrales anteriores.

La eliminación de los contenidos de las cláusulas en el texto expreso de la última convención colectiva aplicable al sector educación, trae consigo una desventaja, debido a que estos aspectos académicos tan relevantes no tendrán un ulterior desarrollo progresivo en futuras convenciones colectivas, tendiente a que se logre el objetivo previsto, así como pierde fuerza para ser exigido.

Cabe referir que la Primera CCUU contempla en su cláusula N° 90, Diálogo como mecanismo de solución de conflictos, un procedimiento para la gestión de las situaciones de conflicto que pudieran derivar de la interpretación, inobservancia o incumplimiento de las cláusulas que la conforman. Dicha cláusula contempla la existencia de un Comité Nacional Permanente de Seguimiento y Comités Regionales de Evaluación y Seguimiento, los cuales no son equiparables a la Junta de Diálogo Laboral y Académica pauta en la cláusula N° 18 de la VII CC, razón por la cual ni los asuntos planeados por el estudiante por aula ni por los orientadores al servicio de planteles formarán parte de las agendas que preparen los Comités de Seguimiento.

7. Formación integral del docente:

Por otra parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) prevé “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión” (artículo 104).

La Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) contempla que el desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario público (artículo 63). Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o podrá recurrirse a la contratación de profesionales o instituciones acreditadas (artículo 65).

De acuerdo con la Ley Orgánica de Educación (2009) “Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país” (artículo 37)

Por su parte, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece que los docentes tienen derecho a becas para cursos de mejoramiento, actualización y postgrado, conforme a las previsiones legales sobre la materia, numeral 7, artículo 8.

En este sentido, la VII CC contiene la cláusula de Convenio universitario para formación integral y permanente de los docentes activos, en la cual el MPPE conviene en suscribir convenios con universidades oficiales, para la formación permanente de los docentes, en el marco de la actualización, el desarrollo personal y profesional y el mejoramiento de la práctica docente.

En la Primera CCUU, cláusula N° 6, formación colectiva, integral, continua y permanente, el MPPE ofrecerá a sus trabajadores (docentes, administrativos y obreros) convenios con otras instituciones educativas y universidades nacionales, para oportunidades de estudio conducentes al mejoramiento profesional y a títulos académicos, promoviendo iniciativas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, en el marco del título V del DLOTTT. Agrega la cláusula que las partes asumen corresponsablemente la promoción de iniciativas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente de la clase trabajadora.

Se observa un cambio en el objeto de la formación integral y permanente. En la VII CC se perseguía garantizar la formación continua y permanente de los docentes para *el mejoramiento de la práctica docente*. En la Primera CCUU las iniciativas de formación colectiva, integral, continua y permanente se circunscriben para todos los trabajadores del sector educación (docentes, administrativos y obreros) con el fin de proporcionar formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente a la clase trabajadora, perdiéndose el enfoque dirigido al mejoramiento de la práctica docente, visto que señala la cláusula 6 de la Primera CCUU que se busca ofrecer oportunidades de estudio para los trabajadores del MPPE, *conducentes al mejoramiento profesional y a títulos académicos*, por lo tanto, se interpreta que el objetivo de esta formación se orienta al plano individual del progreso de cada trabajador, y no en el mejoramiento de la práctica docente, en la que se sustenta el proceso educativo.

De manera que la formación docente, núcleo vital que permite dinamizar el proceso educativo a cargo del sector educación y protagonizado por el personal docente, queda limitado a las mismas iniciativas de formación que el resto del personal del MPPE, y dirigido exclusivamente al mejoramiento profesional de cada individuo en particular, sin que se mencione ni se haga énfasis en el interés colectivo de la educación bajo la tutela de los educadores.

En la Segunda CCUU, se ratifica que las partes asumen corresponsablemente la promoción de iniciativas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, de la clase trabajadora, de conformidad con el contenido del Título V del DLOTTT. El MPPE ofrecerá a los trabajadores, a través de su propio esfuerzo o de convenios con otras instituciones educativas y universidades nacionales, oportunidades de estudio conducentes a título académico o de mejoramiento profesional. En todas las iniciativas de formación se contará con las organizaciones sindicales signatarias, cláusula N° 9.

Adicionalmente, la cláusula N°10 expresa que las partes asumen corresponsablemente la promoción de iniciativas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente, de los trabajadores docentes, administrativos y obreros, a través del Consejo Moral Republicano para el desarrollo y promoción de actividades pedagógicas dirigidas al conocimiento y estudio de la Constitución, al amor a la patria, a las virtudes transcendentales del Estado venezolano, como Estado democrático y social de derecho y de justicia, de

acuerdo con lo previsto en el Capítulo III De las Actuaciones del Consejo Moral Republicano en su artículo 35 de la Ley Orgánica del Poder Ciudadano.

8. Nuevas condiciones de trabajo para los docentes MPPE (2021)

El 8 de abril de 2021 las nueve Federaciones Nacionales del Magisterio Venezolano, firmantes de la II CCUU consignaron una propuesta de nuevas condiciones laborales ante el MPPE, visto que en el año 2020 se había vencido la convención colectiva.

En esta oportunidad, no se suscribió la Tercera CCUU sino que se suscribieron actas en las cuales cada parte hacia una propuesta, y se fueron actualizando algunos de los beneficios contenidos en la II CCUU a través de Actas Convenio.

En la actualidad, discutir aumentos de salarios y nuevas condiciones de trabajo, es una tarea difícil. No existe aumento de salario que le permita vivir al trabajador con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales (Artículo 98 DLOTTT). De acuerdo con el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores CENDA⁵ la canasta alimentaria para el grupo familiar en agosto de 2021 tuvo un costo de Bs. 953.909.306,87, equivalente a US\$ 232,80. Precisamente, el incremento salarial logrado por los docentes entró en vigencia el 01/08/2021; tomando en cuenta el salario básico del tabulador de la categoría de Docente de Bs. 31.161.918,00, equivalía a US\$ 7,76⁶.

Otro factor que ha impactado en las negociaciones de las convenciones colectivas ha sido la reconversión monetaria de los años 2008, 2018 y 2021. Así, a partir del 01 de enero de 2008 se suprimieron tres (3) ceros, se impuso la emisión de un nuevo cono monetario y el uso de una nueva denominación: el Bolívar Fuerte (Bs.F.)⁷. Diez (10) años más tarde, el 20 de agosto de 2018, entró en vigencia un nuevo cono monetario en el país, con eliminación de cinco (5) ceros, con otra denominación Bolívar Soberano (Bs.S)⁸. Y a partir del 1 de octubre de 2021 entró en vigencia un nuevo cono monetario en el país, con eliminación de seis (6) ceros, con otra denominación Bolívar (Bs.)⁹

De acuerdo con el Gobierno Nacional, cada reconversión monetaria tiene un objetivo específico "mayor eficiencia al sistema de pagos en el país", (2008); suponer "un nuevo sistema monetario para estabilizar y cambiar la vida monetaria y financiera del país de manera radical"(2018). Lo cierto es que no se logran dichos objetivos ante una hiperinflación que no cesa y el derrumbe de la capacidad adquisitiva del venezolano¹⁰.

Ante este escenario, las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores del MPPE lograron incrementos en algunas cláusulas, en aquellas de impacto económico, con

⁵http://cenda.org.ve/fotos_not/pdf/CENDA.%20RESUMEN%20EJECUTIVO.%20CAT%20AGOSTO%202021WEB.pdf

⁶ <https://larepublica.pe/mundo/venezuela/2021/08/01/precio-del-dolar-bcv-hoy-1-de-agosto-de-2021-en-banco-central-de-venezuela-tasa-del-dolar-oficial/>

⁷ Gaceta Oficial N° 38.638 del 06 de marzo de 2008.

⁸ Decreto N° 3.332, Gaceta Oficial N° 41.366 del 20 de agosto de 2018.

⁹ Decreto No. 4.553, publicado en la Gaceta Oficial No. 42.185 de fecha 6 de agosto de 2021.

¹⁰ <https://www.efe.com/efe/america/economia/la-reconversion-monetaria-en-venezuela-desarrollo-de-economia-o-fracaso/20000011-4603824>

una mezcla de beneficios con carácter salarial, sin carácter salarial, pago en nómina o a través de la plataforma patria.

A continuación los beneficios obtenidos por los trabajadores del MPPE:¹¹

a) Aumento de salario básico para personal Docente:

Tabulador salario básico		
Categoría académica	Salario mensual 40 horas 01/08/2021	Salario mensual 01/10/2021 ¹²
Bachiller no docente	15.610.000,00	15,60
Bachiller docente	17.512.859,00	17,51
TSJ no docente	19.197.596,00	19,00
Docente TSU	19.197.597,00	19,00
Profesional No docente	21.057.483,00	21,00
Docente I	21.057.843,00	21,00
Docente II	22.110.735,00	22,00
Docente III	23.437.379,00	23,00
Docente IV	25.077.996,00	25,00
Docente V	27.335.0016,00	27,00
Docente VI	31.161.918,00	31,00

- b) Prima Aspecto propio del ejercicio docente (APED): se incrementa en un 25% del salario base mensual. Esta prima mensual beneficia únicamente al personal docente del MPPE. Se constata un incremento equivalente al 15% del salario base mensual. El **beneficio tiene carácter salarial**. Vigencia 01/8/2021. Cláusula N° 62.
- c) Prima compensatoria para trabajadores administrativos y obreros. El beneficio se incrementa a 30% del ingreso mínimo legal mensual (salario mínimo + cestaticket socialista) Se aplica a los trabajadores administrativos y obreros. Tiene carácter salarial. Vigencia 01/8/2021. En la Segunda CCUU no se aplicaba al personal docente. En el Acta Convenio suscrita en julio 2021 se amplía el espectro de beneficiarios, incluyendo a los docentes y se modifica el nombre de la cláusula, incorporando el término ayuda asistencial junto con los gastos del hogar. Se fija el beneficio en un porcentaje del ingreso mínimo legal, en lugar de un monto preestablecido. De acuerdo con la cláusula N° 72, el **beneficio tiene carácter salarial**.
- d) Prima por gastos de hogar de un 40% sobre el ingreso mínimo mensual (salario mínimo + cestaticket socialista) para trabajadores docentes, administrativos y obreros del MPPE, extensivo a los jubilados y pensionados. Se fija el beneficio en un porcentaje del ingreso mínimo legal, en lugar de un monto preestablecido; para obtener el valor de dicho beneficio, se suman dos conceptos disímiles, uno con carácter salarial y otro sin naturaleza salarial. **Según la Segunda CCUU, cláusula N° 73, prima por gastos del hogar, el beneficio detenta carácter salarial**. Vigencia,

¹¹ <https://www.educacionalesmppe.com/2021/07/acta-estos-fueron-los-acuerdos-entre-el.html>

¹² Considerando el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021.

1/8/2021. En la Segunda CCUU, no se aplicaba al personal docente. En el Acta Convenio suscrita en julio 2021 se amplía el espectro de beneficiarios, incluyendo a los docentes y se modifica el nombre de la cláusula, incorporando, el término ayuda asistencial junto con los gastos del hogar.

- a) Bono de transporte y alimentación de Bs. 46.000.000,00 mensuales, hoy equivale a Bs. 46,00, tomando en cuenta el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021, el cual será pagado a través de la plataforma patria. Aplica para todos los trabajadores del MPPE. **Se suman dos beneficios de distintas naturaleza, según la cláusula N° 68, prima por transporte de la Segunda CCUU, el beneficio tiene carácter salarial, pero el bono de alimentación no es salario conforme la Ley del Decreto Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015), al unificar los dos beneficios no se le debería atribuirle carácter salarial, menos aún si se paga por la plataforma patria.** Vigencia 01/08/2021.
- e) Complemento (compensación) Especial de Protección y estabilidad Económica: El empleador pagará mensualmente a los trabajadores (docentes, administrativos y obreros) un 80% calculado sobre el sueldo o salario básico, más la prima de antigüedad y la prima de profesionalización. Se extiende en beneficio a los jubilados y pensionados. No tiene incidencia salarial. Vigencia 1/8/2021.

Estos últimos acuerdos logrados en el 2021 para actualizar las condiciones de los trabajadores del MPPE sólo alcanzan algunos beneficios muy puntuales para incrementar en alguna medida el ingreso de los mismos. Sin embargo, no se logró una negociación integral de todos los aspectos que comprende una convención colectiva que debe ser el objeto de una discusión de contrato colectivo de conformidad con lo previsto en la ley. Solo se consiguió una mejora fragmentada de algunos beneficios que con la reconversión monetaria vigente el 01/10/2021 se vio mermada significativamente.

Vale la pena evaluar ¿a quién en definitiva beneficia esta nueva forma de negociación única y unitaria, donde se incorporó a todos los trabajadores del MPPE (docentes, administrativos y obreros), en una misma convención colectiva? Pareciera que el más beneficiado es el empleador, pues se le simplifica sustancialmente el proceso de negociación con sus trabajadores porque están reunidos en un solo bloque, mientras que para la otra parte, tratándose de grupos de trabajadores tan disimiles en sus características y labores, se les dificulta la negociación bajo este esquema de convención colectiva única y unitaria, considerando que sus intereses y expectativas son muy diferentes.