

Boletín informativo

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

Observatorio Venezolano de Libertad Sindical



www.ovlis.org

Convención colectiva de los docentes al servicio MPPE

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).

Convención Colectiva Única y Unitaria de los trabajadores del MPPE

En el 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). 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 considerar que se trata de trabajadores que desempeñan distintos oficios y además se rigen por normativas distintas.



Los docentes adscritos al MPPE tienen una larga trayectoria de discusión de contratos colectivos

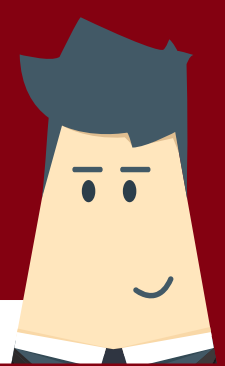
DESDE
1969



se celebran las convenciones colectivas

Se crean las Convenciones Colectivas Únicas y Unitarias. Pero, ¿con qué objetivo?

A partir de 2016, el MPPE negoció las condiciones de trabajo de todo el personal en un solo instrumento



El objetivo fue unificar las condiciones laborales de obreros, administrativos y docentes del sector educación

ACTUALMENTE

no se celebran convenciones, sino que se negocian algunos beneficios a través de actas convenio.

Salario base del docente mejor pagado

2013

US\$ 124

2016

US\$ 25

2018

US\$ 10

2021

US\$ 7

Trabajadores amparados por las convenciones colectivas únicas y unitarias

Los trabajadores amparados por la VII CC eran aquellos que conforman el personal docente al servicio del MPPE. Luego en la Primera CCUU 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 se confirma los mismos beneficiarios y se incorporan los trabajadores de los entes adscritos CNAE, FUNDABIT, CENAMEC, EDUMEDIA y SENIFA, así como los trabajadores dependientes 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, en las cláusulas: la contribución social anual para uniformes (cláusula N° 48); la hospitalización, cirugía y maternidad (HCM) (cláusula N° 38) y la prima por transporte (cláusula N° 68) se incluye como beneficiarios a los trabajadores contratados, aun cuando están excluidos expresamente del ámbito de aplicación de la Convención Colectiva

No progresividad de los derechos de los trabajadores

La unificación de condiciones de trabajo en una convención colectiva no tiene sentido pues los docentes 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 el personal obrero y administrativo 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.

Por otra parte, los docentes tienen un régimen jurídico distinto al resto de los trabajadores del MPPE. Sólo los docentes gozan del régimen legal que incluye, 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).

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, 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. 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 denominada Permanencia de los beneficios contractuales, 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 la profesora Ofelia Rivera, Secretaria de Seguridad Social del Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (SINAFUM)[1], 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.

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

Así VII CC contenía la cláusula N° 18 denominada Junta de Diálogo Laboral y Académico, 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. La cláusula N° 15, estudiante por aula, ratifica el contenido de la cláusula N° 6 de la convención colectiva previa, vigente para el periodo 2011-2013, donde se conviene 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.

En la cláusula N° 17, 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, la Junta de Diálogo Laboral y Académico, estudiante por aula y orientadores al servicio de planteles oficiales, todas contenidas en la VII CCC, fueron eliminadas en la Primera CCUU y en la Segunda CCUU, sin embargo como se ha indicado, continúan vigentes, visto que en las convenciones únicas y unitarias, la cláusula Permanencia de los beneficios contractuales, garantizan que el MPPE reconozca los beneficios no incluidos en los nuevos contratos colectivos. 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.

Ingreso integral de los trabajadores

En la Segunda CCUU se incorporan en la cláusula definiciones dos (2) nuevas nociones en materia de salario: salario básico y el ingreso integral, manteniéndose además la de salario normal, salario integral y Sistema de Remuneraciones.

Llama la atención que de acuerdo con las definiciones contenidas en la convención colectiva, 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.

Formación integral del docente

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, 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, es decir la formación individual de cada trabajador.

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 CENDA[2] 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\$ 7,76[3].



[2] http://cenda.org.ve/fotos_not/pdf/CENDA.%20RESUMEN%20EJECUTIVO.%20OCAT%20AGOSTO%202021WEB.pdf

[3] <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/>

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.)[4]. 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)[5]. 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.)[6]. 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 venezolano[7].

Ante este escenario, las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores del MPPE lograron incrementos en algunas cláusulas, en aquellas de impacto económico, con 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:[8]

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 ⁹
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

[4] Gaceta Oficial N° 38.638 del 06 de marzo de 2008.

[5] Decreto N° 3.332, Gaceta Oficial N° 41.366 del 20 de agosto de 2018.

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

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

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

[9] Considerando el cambio del cono monetario vigente a partir del 01/10/2021.

- 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 disimiles, 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, 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.
- e) 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 distinta 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 atribuir carácter salarial, menos aún si se paga por la plataforma patria. Vigencia 01/08/2021.
- f) 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.

Los Beneficios de la última Acta Convenio ¡No son suficientes!



Al vencerse la 2da Convención Colectiva Única de los Trabajadores adscritos al MPPE, las nueve Federaciones Nacionales del Magisterio Venezolano consignaron una propuesta.

Pero en vez de discutir la 3ra CCUU, el ministerio impuso la negociación de actas convenio para la actualización de algunos beneficios laborales

**BENEFICIOS
OBTENIDOS**

Bono de
transporte y
alimentación

Sin carácter
salarial

Complemento
Especial de
Protección y
estabilidad
Económica

Con carácter
salarial

Prima por
gastos de
hogar

Aumento del
Salario Base

Prima Aspecto
propio del
ejercicio
docente

Prima
compensatoria
para trabajadores
administrativos y
obreros

Este aumento representa para el docente mejor pagado un salario base de Bs 31,16 o US\$7,53. Esto es igual a

3,23% de la
Canasta
Alimentaria
Familiar

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.

En el caso de los docentes, los beneficios establecidos en esta última acta, no satisfacen sus expectativas ya que están muy lejos de cubrir el alto costo de la vida. No son suficientes para que el magisterio venezolano acceda a la canasta alimentaria y mucho menos a la canasta básica y supere el estado de pobreza a la que lo ha llevado una política salarial que está de espaldas a la realidad de la hiperinflación en Venezuela.

