



*Reporte periódico de actualidad para conocer la situación de los derechos humanos  
de la comunidad universitaria*

---

## **Balance del 2020 de la situación de la Universidad de Carabobo (UC)**

---

Con el objetivo de tener un balance de la situación de la UC se entrevistó al Vicerrector administrativo de esa casa de estudios, el Prof. José Ángel Ferreira. En tal sentido, en las líneas que siguen se dará cuenta de la grave crisis que confronta esta casa de estudios.

El año de 2020 ha sido muy difícil, en vista de las medidas tomadas en virtud de la pandemia desde marzo, y luego agravada desde abril con la escasez de combustible, que ha afectado la movilidad en el país entero y en el estado Carabobo en concreto. A lo que se le suma que en un año de hiperinflación ha habido 2 aumentos salariales nada más (el tradicional del primero de mayo y el del 1ro de noviembre). Esto es importante para la UC porque desde las tablas salariales aprobadas en 2018, se toma como referencia el salario mínimo para los escalafones. Desde aquella vez (2018), las tablas se aplanaron (sin mayores diferencias entre gremios), aumentando nominalmente los sueldos, pero disminuyendo la cantidad de salarios mínimos por escalafón. Por ejemplo, el profesor a Dedicación Exclusiva pasó de 13,85 salarios mínimos, y el obrero del escalafón más bajo de 4,25 salarios mínimos; a 3 salarios mínimos y 1 salario mínimo respectivamente.

Este año no fue cumplida buena parte de la contratación colectiva, especialmente los pagos relacionados con guardería y juguetes (beneficios colaterales al salario), el pago de las prestaciones sociales ha sido retrasado en varias oportunidades y los aportes a las cajas de ahorro han llegado incompletos. Año difícil en la partida de recursos humanos.

Por otra parte, el contexto de una dolarización de facto y salarios en bolívares, ha afectados severamente el ingreso real de los trabajadores universitarios: los salarios más altos alcanzan los \$7 mensuales y, debido a la devaluación del Bolívar frente al dólar, cada vez equivale a menos.

Esa cifra no es solo insuficiente por sí misma, sino que se vuelve insuficiente para trasladarse al campus u otras oficinas de la Universidad en un año donde el combustible escasea y se dolarizó. Además, solo 5 buses propiedad de la UC estarían operando a media

Con el financiamiento de:



Iniciativa de:



marcha, dado que son insuficientes y no hay dinero suficiente para hacerles mantenimiento.

El profesor Ferreira destaca que este año en la UC se ha suscitado una diáspora del personal, que no se ha ido del país a raíz de la pandemia, pero ha abandonado la Universidad para dedicarse a otros oficios, por ejemplo, algunos profesores dando clases particulares.

Frente a esa diáspora, se mantiene un pequeño grupo de 300 personas que han llevado las labores administrativas y académicas de toda la Universidad durante la pandemia.

Antes de la cuarentena se había perdido un 20% del personal entre empleados y obreros, en comparativa con la cantidad de empleados el año anterior. En este momento, no es fácil estimar la cantidad de personas que han abandonado definitivamente sus cargos, debido a la inoperatividad generada por la pandemia.

Durante este año, de acuerdo a la percepción del profesor Ferreira, ha habido un aumento en la intención de buena parte del personal con la posibilidad de jubilarse, de solicitarlo.

Los empleados están trabajando mediodía y en los sitios de acceso se trata de cumplir las exigencias de bioseguridad en la medida de lo posible. Sobre la seguridad interna, es necesario destacar que las instalaciones han sufrido varios asaltos. Resalta el ocurrido a inicios de la pandemia en DICAЕ, momento en el cual se desvalijó casi la totalidad de las instalaciones.

Los gastos de funcionamiento y ejecución de proyectos son vitales para garantizar la seguridad laboral y la seguridad profesional. Esas partidas, en conjunto con las providencias estudiantiles, de haberse entregado en enero 2020 (cuando correspondían), hubiesen equivocado a \$584.024,63. Sin embargo, solo había sido entregado la mitad de ello en Bs. para el mes de junio, cuando la UC recibió \$296,54 para providencias estudiantiles, \$66.060.40 para funcionamiento y \$0 para proyectos. En otras palabras, del presupuesto ley presentado en Bs. solo se ha recibido el 50%, pero debido al contexto hiperinflacionario, solo equivale al 11% de lo presupuestado originalmente. No se ha enviado la segunda parte, a menos de un mes de que se acabe el año. Cuando se envíen los recursos de estas partidas, el profesor Ferreira estima que será alrededor de \$10mil o menos del 10% de lo presupuestado, lo que serviría para un mantenimiento mínimo.

La producción científica, sin embargo, ha seguido. A finales de noviembre se realizó un Congreso sobre Desarrollo Sostenible en FACES, que contó con participación nacional e internacional. Además, se mantiene el ritmo de publicación en revistas académicas y los profesionales de la UC han demostrado su competitividad fuera del país. En conjunto, ello ha logrado que la UC sea contabilizada a nivel internacional entre las mejores 200 de Latinoamérica, según el ranking QS de Londres.

A partir de enero, es necesario para la UC reinventarse, afirma el Vicerrector Ferreira. Durante este año, en 4 facultades con régimen semestral, algunos profesores con materias

Con el financiamiento de:



Unión Europea

Iniciativa de:



Consortio  
Desarrollo y Justicia



Ministerio del Poder  
Judicial  
Asesoría Civil Ciudadanía



LIBERTAD  
IDEAS EN ACCIÓN



que llevaban la mayoría del semestre avanzado, se les encomendó que terminaran con medios electrónicos. Sin embargo, no se inició ningún semestre nuevo.

Las tres facultades con régimen anual, tendrán que comenzar el año desde cero en enero. Con excepción del 5to año de medicina en los hospitales, que por su naturaleza se han reincorporando recientemente.

Es necesario, además de mejores salarios, mejores condiciones laborales. De transporte, de aires acondicionados en las oficinas y aulas, de servicios públicos como el agua para el funcionamiento de los baños (reparación de las bombas eléctricas), además de elementos de bioseguridad (desinfección permanente, gel antibacterial, tapabocas).

Las tablas salariales venezolanas son similares a las de Haití. Se hizo una propuesta para dignificar el ingreso de los trabajadores universitarios, que ha sido planteada en reiteradas ocasiones ante el ejecutivo nacional este año.

La propuesta surge sobre la base del promedio de ingreso de los profesores en Bolivia y Nicaragua. \$250 sería el salario básico del profesor a dedicación exclusiva (podía llegar a \$320 con el salario integral). No sería un salario acorde, pero sí una herramienta para, al menos, frenar un poco la diáspora. En combinación, la universidad también propuso levantar restricciones a la Dedicación Exclusiva para que el profesor pudiera generar ingresos por otros lados.

Como la propuesta se hacía al revés de lo habitual (de dedicación a exclusiva a obreros), el obrero 101 (el del escalafón más bajo de los obreros), basados en las diferencias proporcionales de las tablas vigentes, alcanzaría \$50 mensuales. De esta propuesta no se ha obtenido ninguna respuesta por parte del patrón representado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Superior.

*Seguridad Social (de acuerdo a la información publicada por FOPEDIUC y lo extraído de la entrevista al Vicerrector Ferreira).*

La Caja de ahorro tiene unos programas de salud que son pagados parcialmente por los profesores, con el apalancamiento de la caja. Además, desde FOPEDIUC, con los fondos recabados por varios años, y con acuerdo con los propios profesores, se logró financiar una póliza de salud de una cobertura modesta, a través de Pirámide Seguros. En hospitalización y Cirugía, la cobertura alcanza a \$495; y en Atención Primaria de Salud a \$120, en vigencia desde el 16 de septiembre de 2020.

El gasto promedio por caso atendido en atención primaria de salud fue de \$46, lo que equivale a una batería de exámenes de laboratorio, lo que en las actuales circunstancias se encuentra lejos de del presupuesto familiar de un empleado universitario

Por otro lado, FOPEDIUC ha establecido un plan de medicinas a crédito llamado "Mi Tratamiento". Este consiste en venderle el tratamiento que profesores universitarios requieren por enfermedades crónicas habituales, como la hipertensión, con un 20% de descuento

frente a los precios del mercado. Además, es pagado por cuotas, por lo que suele ser pagado por el bono vacacional de fin de año. Cabe destacar que ni los empleados administrativos ni los obreros cuentan con este beneficio.

*Sobre los ascensos:*

Los ascensos académicos se honraron hasta octubre. Los ascensos administrativos y obreros que corresponden, no han tenido lugar porque no ha habido la suficiente actividad este año y no se habilitaron los concursos correspondientes.

*Equipos tecnológicos en el marco del programa "Universidad en Casa".*

A finales de noviembre, el ejecutivo nacional entregó 1811 tabletas "Canaima" a la Universidad de Carabobo para impulsar la digitalización de las clases. Ello ha alcanzado al 95% del personal docente autorizado, pero el programa deja por fuera a profesores a tiempos convencionales y a jubilados activos. Además, el Sistema Operativo, de acuerdo a profesores como Gustavo Guevara, no permite utilizar plataformas como "Zoom" o "Google Meet", que son las más utilizadas para este tipo de actividades.

Con el financiamiento de:



Unión Europea

Iniciativa de:

