

**PROPUESTA DE PROGRAMA DE ACCION DE LA PLANCHA DE LA  
FUERZA BOLIVARIANA UNIVERSITARIA (FBU) A LA ELECCION  
DE AUTORIDADES DE APULA**

Profesor Jaime Péfaur

ULA

## **I. Introducción**

La Fuerza Bolivariana Universitaria, un grupo político - académico de la Universidad de los Andes, ha decidido presentar una plancha a las elecciones de la Junta Directiva de APULA, constituida por profesores de las diversas facultades de nuestra Universidad.

El sustento político de esta plancha está enmarcado en el reconocimiento y seguimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se establecen los grandes lineamientos para la educación superior y su funcionamiento, y en la ubicación de los problemas más relevantes que afectan al gremio de los universitarios.

Los problemas que hemos ubicado los hemos denominado como Nudos Estratégicos puesto que ellos conforman una relación conflicto - incertidumbre del profesor universitario, y que se extienden al resto de la comunidad ulandina. Ellos son:

- Salud del profesor universitario y de su entorno familiar
- Salario de los profesores universitarios
- Acta Convenio APULA-ULA
- Naturaleza de la APULA

## **II. Nudo Estratégico Salud**

El estado de salud individual, familiar y colectivo debe estar otorgado, protegido e implementado por los organismos prestadores de salud universitarios y extrauniversitarios. Para ello, a igual nivel de preocupación debe estar tanto la medicina preventiva como la curativa, a fin de proporcionar una salud integral que involucre un bienestar corporal, mental y socioeconómico del profesor y su grupo familiar.

La gestión de la solución de los problemas derivados de la salud de los profesores está en la Universidad de Los Andes en manos del Instituto de Previsión de los Profesores (IPP), el cual maneja todo lo concerniente a los seguros HCM.

La labor del IPP es considerada como insuficiente e ineficiente. El IPP ha estado en cuestionamiento de manera permanente, debido a irregularidades en su manejo. Proponemos separarlo de APULA y hacer de él una institución independiente, con directivos elegidos directamente por los profesores activos y jubilados, y donde su función sea elaborar planes de medicina preventiva para los profesores y administrar los planes de salud de sus asociados, sean o no miembros de APULA, que necesiten intervenciones y estudios con servicios extrauniversitarios. La medicina preventiva debe incluir a los servicios de odontología y oftalmología que actualmente no se consideran.

A objeto de subsanar las deficiencias detectadas en la gestión de la salud profesoral, proponemos que se establezca un Sistema de Salud Integral para los universitarios, donde se cuente con el concurso de:

- Instituto de Previsión de los Profesores (IPP)
- Centro de Atención Médica Integral de la Universidad de Los Andes (CAMIULA)
- Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA)
- Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS)

los cuales deben manejar la administración de la salud del profesorado y la prestación de servicios médicos; junto a ellos deben actuar las dependencias de las Facultades de:

- Medicina, Enfermería y Nutrición
- Odontología
- Farmacia y Bioanálisis, y
- Humanidades y Educación, con su Departamento de Educación Física y Medicina del Deporte.

El IPP maneja los seguros de salud de los profesores, que son aquellos de la póliza universitaria de HCM, con cobertura máxima de Bs. 3.900.000, y seguros individuales, tomados voluntariamente, que pueden cubrir hasta Bs. 50.000.000 al profesor o a su grupo familiar.

A modo informativo, podemos señalar que del total de profesores que han extendido su seguro más allá del básico de HCM, existen 1480 profesores que con su dinero ampliaron la póliza de seguros a cobertura máxima de Bs. 50.000.000. Hay 341 profesores con póliza hasta Bs. 40.000.000, 946 con Bs. 30.000.000, y 796 con Bs. 15.000.000. Esto refleja las diferencias que se establecen dentro del mismo conglomerado profesoral. En término del gasto potencial, una clínica 5 estrellas, cobra Bs. 50.000.000 por una intervención clínico-quirúrgica y estadía de una semana, luego de lo cual el profesor y su grupo familiar quedarían desprovistos de una protección de salud.

Para subsanar estas deficiencias, el IPP ha implementado la figura de un préstamo, que cuando se solicita el profesor debe comprometer los dineros de bonos vacacionales y navideños

y/o de las prestaciones sociales --lo cual está prohibido por las leyes de protección social de los trabajadores. Estas acciones están más diseñadas a satisfacer la comercialización de la salud, antes que a promover el uso de los servicios estatales, estatales y universitarios de salud preventiva y curativa.

Proponemos que el IPP sea un agente activo para lograr la integración de la prestación de servicios de salud del IAHULA, IVSS, CAMIULA para los profesores universitarios. Estamos en un momento propicio para redimensionar los servicios y para negociar con el IAHULA la prestación de un servicio eficiente y de bajo costo en especialidades que éste posee (Neumología, Cardiología, Radiología, Inmunología, Toxicología, Neurología, etc.) y que el beneficiario universitario lo necesita.

Es conocido el caso de un alto porcentaje de profesores, para quienes el IPP no puede financiar más préstamos, y cuyos seguros se han consumido, que terminan sea en la UCI o en Especialidades del IAHULA, luego de recorrer clínicas que no lo han curado pero sí lo han esquilado monetariamente.

El CAMIULA ha sido permanentemente cuestionado por la mayoría de los profesores, quienes reciben escaso beneficio de esta institución sanitaria universitaria. Tanto es así, que un numeroso grupo de ellos han optado por retirarse de este servicio, quitándole su contribución económica deducida mensualmente por nómina. Por ello proponemos que el futuro del CAMIULA sea sometido a un referendo universitario.

Para paliar el problema de salud, común a todos los profesores, y otros estamentos universitarios, proponemos que las facultades que posean los medios de proveer salud a los académicos se integren a un Servicio General de Salud Preventiva y Curativa, donde queden incluidos servicios médicos, nutricionales, enfermería, odontológicos, farmacéuticos y de bioanálisis.

Es más, solicitamos que se convoque a un referendo universitario para decidir acerca de una propuesta de convenio a establecerse entre el IAHULA, APULA y ULA, que estaría enmarcada en la indicación constitucional de ir hacia la creación de un Servicio Nacional de Salud, y donde se establecería que del seguro que los profesores cancelan al IPP se destine un porcentaje, cuyo monto será discutido posteriormente, para el IAHULA, el cual adecuará espacios y horarios de atención preferencial a la población universitaria y sus familiares; entretanto, el CAMIULA se transformaría en el Hospital de la Mujer, para dar atención a la población femenina merideña. Esto permitiría que el IAHULA funcionara en las tardes (hoy sólo lo hace en las mañanas, salvo Emergencia que funciona las 24 horas), dando cabida a la población universitaria a sus servicios de excelencia --cardiología, neumología, neurología, inmunología, y otros. El sólo

hecho de trasladar el servicio de obstetricia al Hospital de la Mujer, significaría desocupar siete quirófanos del IAHULA, extendiendo y agilizando su capacidad de atención.

### **III. Nudo Estratégico Sueldo**

El sueldo o salario está establecido como un precepto constitucional. Los artículos 90 al 97 señalan claramente los derechos y deberes de los trabajadores, que en este caso incluyen a todos los componentes universitarios.

Se parte desde el concepto que el profesor universitario debe percibir un sueldo suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales que su función depara y exige. Es decir, tanto las autoridades universitarias, como los directivos de las asociaciones gremiales, APULA en este caso, deben gestionar permanentemente ese salario digno.

Igualmente, la Constitución establece que se garantizará el pago de igual sueldo o salario por igual trabajo, dando apoyo a las solicitudes de percibir una homologación anual igual a la percibida por los profesores de cualquier universidad que tengan sueldos por encima de lo pagado por la ULA.

Reconociendo también la condición especial de formadores de juventudes y de formadores de profesionales de los profesores universitarios, señalamos la necesidad de establecer un referente internacional para establecer los sueldos de este actor de la sociedad venezolana. Este impulso económico redundaría en una inmediata mejor preparación intelectual de profesor, así como un enraizamiento a su universidad y a su terruño, dejando de lado las intenciones de trasladarse y emigrar, con la consiguiente descapitalización de cerebros.

Sin duda alguna, el salario actual es un producto histórico de la actuación de los gobiernos de la IV República, que de manera sistemática violaban los acuerdos suscritos con el gremio, y los cuales muchas veces fueron la recompensa a largas jornadas de paros y huelgas. También es cierto que actualmente hay una displicencia del MES el cual se enfrasca en detener un paulatino aumento salarial que recoja tan sólo las deficiencias del sueldo debido a las tasas de inflación.

De alguna manera, el sueldo profesoral se ha fortalecido de manera selectiva con premios y primas establecidos tanto por los organismos universitarios como ministeriales. Así han surgido premios como el PPI, el PEI, y el CONABA, y las primas académicas y por cargos. Ellos son circunstanciales, competitivos y discriminantes, y pretenden cubrir las deficiencias del salario. Sin embargo, son luego separados del cálculo de las prestaciones sociales pero no así del pago del impuesto mensual.

Nuestra propuesta, entonces, es consolidar al gremio alrededor de una postura concreta y coherente acerca del sueldo. Este debe recibir un incremento permanente proporcional al incremento de la inflación, debe respetarse la homologación anual, y debe buscarse un referente internacional para incrementar el valor adquisitivo del sueldo profesoral. La búsqueda de este sueldo real y justo debe lograrse basado en una discusión y aproximación sincera del gremio con las autoridades universitarias, con la FAPUV, y con el Ministerio de Educación Superior.

#### **IV. Nudo Estratégico Naturaleza de APULA**

La APULA, como organización que agrupa a los profesores de la ULA, debe ser redefinida como un gremio preocupado por el bienestar académico, económico y lúdico de sus miembros. Es decir, una organización dedicada a sus componentes, siendo solidaria con todos y cada uno de los profesores, siendo protagónica en todas las luchas reivindicativas, y siendo participativa en las actividades programadas para sí y para las interrelaciones con otras agrupaciones universitarias.

Este gremio debe propender al bienestar académico, reforzando e incentivando a los docentes activos y jubilados en sus tareas pedagógicas y andragógicas propias de las situaciones de la ULA, así como aprovechando las relaciones externas que den origen a trabajos, asesorías y becas con otras instituciones como FUNDACITE, MCT, FUNDAYACUCHO, FONACIT.

En términos económicos, este gremio debe desarrollar las conexiones económicas con FONPRULA, banca privada y estatal, para generar un programa de adquisición de viviendas, de costo al alcance de los profesores, especialmente de reciente ingreso, y pagaderas a largo plazo y a bajo interés.

En términos lúdicos, este gremio debe fomentar y estimular la participación en actividades culturales, deportivas y de entretenimiento, donde el profesor sea tanto espectador como actor, a objeto de aprovechar al máximo su tiempo de ocio creativo.

En los aspectos culturales en particular, se propone establecer una “Casa de la Cultura” donde el profesor y su núcleo familiar asistan (y dicten) a talleres y cursos. Otra propuesta es establecer un Programa de Vacaciones Colectivas Culturales, que impliquen el disfrute del viaje, ganando una apreciación ecológica de los paisajes y ganado un conocimiento de la diversidad cultural de los lugares visitados. También se propone generar un dinámico programa de

Intercambio Cultural con otras asociaciones gremiales universitarias, donde la participación de los profesores sea central.

En los aspectos deportivos, la APULA debe fomentar la masificación del deporte formativo, saludable y educativo. Para ello deben terminarse y mantener las instalaciones deportivas, así como establecer una Escuela del Deporte para los afiliados y sus entornos familiares, la cual debe contar con el apoyo y asesoría permanente del Departamento de Educación Física de la FHE de la ULA. Este departamento universitario, junto a la Dirección de Deportes, deberían elaborar un Proyecto Deportivo, tendiente a desarrollar en los profesores un espíritu solidario y una salud corporal y mental.

En términos de entretenimiento y recreación, se debe desarrollar y estimular las relaciones sociales a través de actividades de esparcimiento sano y saludable, aprovechando todas las instalaciones de APULA bajo techo, como de aquellas a campo abierto.

Como una de las acciones más prioritarias e importantes dentro de este nudo estratégico de APULA estaría la realización de un análisis del presupuesto anual de APULA, así como su evaluación por una auditoría externa a la institución.

## **V. Nudo Estratégico Acta Convenio**

Este nudo refiere a la relación existente entre la APULA, como representante del gremio de los profesores, y la ULA, como patrono de los profesores. Esta relación se encuentra normada por el Acta Convenio firmada entre las dos partes y la cual gobierna las actividades laborales de los miembros de APULA.

Proponemos que esta Acta Convenio sea revisada y modificada para ponerla al día, basado en los cambios y modificaciones de las actuales relaciones entre APULA y el Equipo Rectoral, así como entre APULA y otros entes universitarios, como los decanatos, vicerrectorados, y otros entes extrauniversitarios como la OPSU, CNU, MES. La meta de la revisión y modificación debe ser el bienestar académico, económico y lúdico del profesor universitario, donde al menos se considere las condiciones de trabajo intralaboratorios e intraaulas, las cuales deben ser favorables para ejercer las labores docentes, investigativas y de extensión; debe acompañarse de buenas condiciones bibliotecarias, con existencia de revistas y textos actualizados. Deberá propenderse al fomento de la producción de textos educativos y lúdicos por los profesores, aportando las facilidades de transcripción, diseño, edición e impresión por parte de la Universidad de Los Andes.