Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(3), 1-10, 2026
https://doi.org/10.62574/sbnhuelr

Derechos laborales de los docentes universitarios en Venezuela y Colombia. Un estudio comparado

Labour Rights of University Teachers in Venezuela and Colombia. A Comparative Study

Jesús Pirona
jpirona287@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela
https://orcid.org/0000-0001-9811-8047

RESUMEN

Los docentes universitarios de Venezuela y Colombia trabajan bajo constituciones que garantizan salario digno y estabilidad, por cuanto ambos consagran la primacía de la realidad y la progresividad laboral, aunque la precariedad adopta en cada país una forma distinta. Es así que el estudio se planteó como objetivo comparar los derechos laborales de los docentes universitarios en Venezuela y Colombia a partir de su régimen jurídico y de las condiciones documentadas por la literatura. En este sentido se empleó un enfoque cualitativo, documental y de derecho comparado funcional sobre veintiuna fuentes, cinco normas y dieciséis artículos arbitrados. Entre los resultados se obtuvo que en Venezuela predomina una precariedad salarial que alcanza al docente ordinario, mientras que en Colombia predomina una precariedad contractual que recae sobre los profesores ocasionales y de cátedra. Entre las conclusiones se estableció que la protección efectiva exige atender a la vez el ingreso y el vínculo.

Descriptores: derecho laboral; condiciones de empleo; convenio colectivo; enseñanza superior; derecho comparado. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

University teachers in Venezuela and Colombia work under constitutions that guarantee decent pay and job stability, since both texts enshrine the primacy of reality and the progressive nature of labour rights, although precariousness takes a different form in each country. The study therefore set out to compare the labour rights of university teachers in Venezuela and Colombia on the basis of their legal regime and the conditions documented in the literature. A qualitative, documentary and functional comparative law approach was applied to twenty-one sources, comprising five legal instruments and sixteen peer-reviewed articles. The results show that wage precariousness prevails in Venezuela and reaches tenured staff, whereas in Colombia contractual precariousness prevails and falls on occasional and hourly-paid lecturers. The study concludes that effective protection requires addressing income and employment status at the same time.

Descriptors: labour law; conditions of employment; collective agreements; higher education; comparative law. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 29/05/2026. Revisado: 03/07/2026. Aprobado: 30/07/2026. Publicado: 01/09/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

¿Cuánto vale el trabajo de un profesor universitario en dos países que comparten frontera, idioma y una misma tradición de universidad pública? La pregunta admite respuestas muy distintas en Venezuela y Colombia, aunque sus constituciones parten de premisas cercanas, ya que la Asamblea Nacional Constituyente (1999) dispuso en el artículo 89 que en las relaciones laborales «prevalece la realidad sobre las formas o apariencias» y que ninguna ley podrá alterar la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, y garantizó en el artículo 91 un salario suficiente para vivir con dignidad y cubrir las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador y su familia, mientras que la Asamblea Nacional Constituyente (1991) incorporó en el artículo 53 de la Constitución colombiana, entre los principios mínimos del estatuto del trabajo, la estabilidad en el empleo, la remuneración mínima vital y móvil y la primacía de la realidad sobre las formalidades. Ambos textos protegen, además, la autonomía universitaria, en el artículo 109 venezolano y en el artículo 69 colombiano.

En Venezuela, la distancia entre ese mandato y la nómina universitaria es extrema, como lo muestran Alvarado y Bencomo (2023), quienes, al contrastar las condiciones salariales del profesorado universitario público con el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, concluyen que esos docentes figuran entre «los trabajadores peor remunerados del continente americano», por debajo del umbral de pobreza extrema según los indicadores de ingreso de Naciones Unidas y del Banco Mundial, lo que empuja al retiro, a la emigración o al ejercicio de la docencia como trabajo prácticamente voluntario, cuyos gastos subsidia el propio profesor. Zambrano (2022) complementa el cuadro desde el salario mínimo, que en el país opera como referencia de las escalas públicas y privadas y que, frente a la inflación y la devaluación, conserva «una evidente finalidad de subsistencia» que ningún decreto de aumento ha logrado satisfacer.

En Colombia el problema se localiza en otro lugar, el de la forma de vinculación, ya que la ley distingue entre profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo, considerados empleados públicos, y profesores ocasionales y de cátedra (Congreso de la República de Colombia, 1992), y Guevara Florez et al.

(2024) recuerdan que la Corte Constitucional ha calificado a estos últimos como «servidores públicos sui generis», sin que la ley ni la jurisprudencia hayan definido con claridad ante qué jurisdicción deben acudir cuando surge una controversia con la institución. Sobre esa base, Jaramillo García y Vergara Mesa (2025) sostienen que los profesores de cátedra y ocasionales son acreedores de una estabilidad relativa, derivada de los principios de la función pública y del derecho laboral.

El referencial teórico combina tres categorías, de las cuales la primera es la segmentación legal del trabajo, que Bensusán Areous (2022) estudia en Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay mediante tres modalidades, que son la ausencia de cobertura, el trato diferenciado y la elusión de las normas, todas ellas traducidas en desigualdad y precariedad. La segunda es la precarización asociada a las políticas de calidad, que Anaya Torres (2019) vincula con el modelo neoliberal y con la desregulación de las condiciones de los trabajadores de la educación en América Latina, y que Walker (2021) examina en el trabajo cotidiano de la universidad bajo el llamado capitalismo académico. La tercera es la temporalidad como fuente de precariedad, documentada por Anaya Pedraza (2023) entre los profesores temporales de universidades mexicanas.

A partir de lo planteado, la investigación tiene por objetivo comparar los derechos laborales de los docentes universitarios en Venezuela y Colombia a partir de su régimen jurídico y de las condiciones documentadas por la literatura.

MÉTODO

La metodología empleada es de tipo cualitativo, con diseño documental y alcance descriptivo-comparativo, aplicándose el método de derecho comparado funcional, que confronta la respuesta de cada ordenamiento a un mismo problema, en este caso la protección del docente universitario como trabajador. En este sentido se conformó un corpus de veintiuna fuentes, teniéndose como unidades de análisis cinco instrumentos normativos, que son las dos constituciones, la Ley de Universidades venezolana de 1970, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012 y la Ley 30 de 1992 de Colombia, junto con dieciséis artículos publicados en revistas arbitradas entre 2018 y 2025. Los criterios de inclusión fueron la pertinencia respecto de las

condiciones laborales docentes o del derecho laboral en los dos países y en la región, el arbitraje de la revista y la verificación del DOI en el registro de Crossref.

La técnica fue el análisis de contenido, organizado en cuatro ejes definidos antes de la lectura del corpus (vínculo jurídico, salario y prestaciones, estabilidad y autonomía o participación), lo que permitió escrutar cada fuente con una misma matriz de registro. La Tabla 1 presenta la distribución del corpus; la Figura 1 constituye una lectura interpretativa del autor a partir de los hallazgos.

Tabla 1. Distribución del corpus por ámbito y tipo de fuente.

Ámbito	Normas	Artículos	Total	Fuentes
Venezuela	3	5	8	Asamblea Nacional Constituyente (1999); Congreso de la República de Venezuela (1970); Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2012); Alvarado y Bencomo (2023); García Ortega (2024); Zambrano (2022); Sosa (2025); Tellechea-Acuña et al. (2025)
Colombia	2	7	9	Asamblea Nacional Constituyente (1991); Congreso de la República de Colombia (1992); Guevara Florez et al. (2024); Jaramillo García y Vergara Mesa (2025); Restrepo Pimienta y Aguilar Avendaño (2021); Cabrales Salazar y Díaz Pérez (2020); Chica-Velásquez et al. (2018); Báez-Mancera (2025); Barragán et al. (2023)
América Latina	0	4	4	Bensusán Areous (2022); Anaya Torres (2019); Walker (2021); Anaya Pedraza (2023)
Total	5	16	21	

Nota. Elaboración propia a partir del corpus (1970-2025).

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La comparación del vínculo jurídico muestra dos arquitecturas distintas, ya que en Venezuela la Ley de Universidades organiza el ingreso por concurso y el escalafón del personal docente y de investigación ordinario en las categorías de instructor, asistente, agregado, asociado y titular (Congreso de la República de Venezuela, 1970), y el decreto ley de 2012 fija el piso de derechos de todo trabajador, incluidos el salario, la jornada y las prestaciones sociales (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012); en Colombia, la Ley 30 de 1992 separa a los profesores de planta, empleados públicos, de los ocasionales y de cátedra, con regímenes de vinculación diferentes (Congreso de la República de Colombia, 1992). La Tabla 2 resume las diferencias.

Tabla 2. Matriz comparada del régimen laboral docente universitario.

Elemento	Venezuela	Colombia
Base constitucional	Arts. 89, 91, 92, 96 y 109 CRBV: primacía de la realidad, progresividad, salario suficiente, prestaciones, contratación colectiva y autonomía	Arts. 25, 53 y 69 CP: trabajo como derecho, estabilidad, remuneración mínima vital y móvil, primacía de la realidad y autonomía
Ley especial	Ley de Universidades (1970): concurso y escalafón del personal ordinario	Ley 30 (1992): planta, ocasionales y cátedra
Norma laboral general	Decreto ley del trabajo de 2012, con prestaciones sociales y jornada	Régimen de empleo público para la planta; vínculo especial para ocasionales y cátedra
Problema dominante	Insuficiencia salarial que alcanza al docente ordinario	Temporalidad y menores beneficios del docente ocasional y de cátedra
Evidencia principal	Alvarado y Bencomo (2023); Zambrano (2022); García Ortega (2024)	Guevara Florez et al. (2024); Jaramillo García y Vergara Mesa (2025); Chica-Velásquez et al. (2018)

Nota. CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; CP: Constitución Política de Colombia. Elaboración propia.

Salario y prestaciones

¿Qué queda del artículo 91 venezolano cuando el sueldo de un profesor no cubre la canasta básica? García Ortega (2024), desde el doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo, atribuye la precarización laboral del país a la crisis económica, la falta de inversión en infraestructura y tecnología, la informalidad, la falta de garantía de los derechos laborales y la ausencia de diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno, y Sosa (2025) identifica en la ley de 2012 cuatro núcleos problemáticos, entre ellos un sistema de prestaciones sociales retroactivas que califica de anacrónico y una protección insuficiente de los grupos vulnerables. En el plano institucional, Tellechea-Acuña et al. (2025) proponen para docentes universitarios de Cumaná un procedimiento en cuatro fases que correlaciona clima organizacional y satisfacción laboral, señal de que la universidad busca herramientas de gestión cuando la variable salarial escapa a su control.

En Colombia la discusión salarial gira en torno a las diferencias internas, como lo documentan Chica-Velásquez et al. (2018), quienes encuestaron a 143 docentes ocasionales y catedráticos de tres universidades públicas de Palmira, 48 de la Universidad del Valle, 51 de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y 44 de la Universidad Nacional de Colombia, y hallaron que, aunque sus sistemas de compensación se ajustan a la normativa, los ocasionales carecen de promociones, convocatorias a planta e incentivos reservados al personal de carrera. Báez-Mancera (2025) añade el contexto financiero, pues con los estados de 2021 y un

análisis envolvente de datos encontró que solo el 43,5 % de las instituciones públicas de educación superior era plenamente eficiente, con una eficiencia media de 83,836 %, dato que condiciona la capacidad de ampliar la planta.

Estabilidad y formas de contratación

La estabilidad separa con nitidez a los dos sistemas, puesto que en Colombia la categoría de servidor público sui generis deja a ocasionales y catedráticos en una zona gris que, según Guevara Florez et al. (2024), obliga a resolver caso por caso la jurisdicción competente con base en la teoría estatutaria y contractual y en los criterios orgánico, formal y funcional, y Jaramillo García y Vergara Mesa (2025) responden con la tesis de la estabilidad relativa. En el sector privado, Restrepo Pimienta y Aguilar Avendaño (2021) describen las tensiones entre el contrato laboral, las convenciones colectivas y el reglamento profesoral como fuentes que regulan al docente de las instituciones no estatales. La Tabla 3 sintetiza los problemas que la literatura asocia a cada país.

Tabla 3. Problemas laborales documentados y principio constitucional comprometido.

País	Problema documentado	Principio comprometido	Fuente
Venezuela	Salario docente por debajo del umbral de pobreza extrema	Salario suficiente (art. 91 CRBV)	Alvarado y Bencomo (2023)
Venezuela	Salario mínimo con finalidad de subsistencia ante inflación y devaluación	Progresividad (art. 89 CRBV)	Zambrano (2022)
Venezuela	Prestaciones sociales retroactivas y rigidez normativa	Prestaciones sociales (art. 92 CRBV)	Sosa (2025)
Colombia	Indefinición de la jurisdicción para ocasionales y catedráticos	Acceso a la justicia y primacía de la realidad (art. 53 CP)	Guevara Florez et al. (2024)
Colombia	Ocasionales sin promoción, planta ni incentivos	Igualdad y estabilidad (art. 53 CP)	Chica-Velásquez et al. (2018)

Nota. La relación con el principio constitucional corresponde a la interpretación del autor. Elaboración propia.

La Figura 1 sitúa a los grupos docentes de ambos países según la estabilidad del vínculo y la suficiencia del ingreso, y muestra que la precariedad no ocupa el mismo cuadrante en los dos ordenamientos.

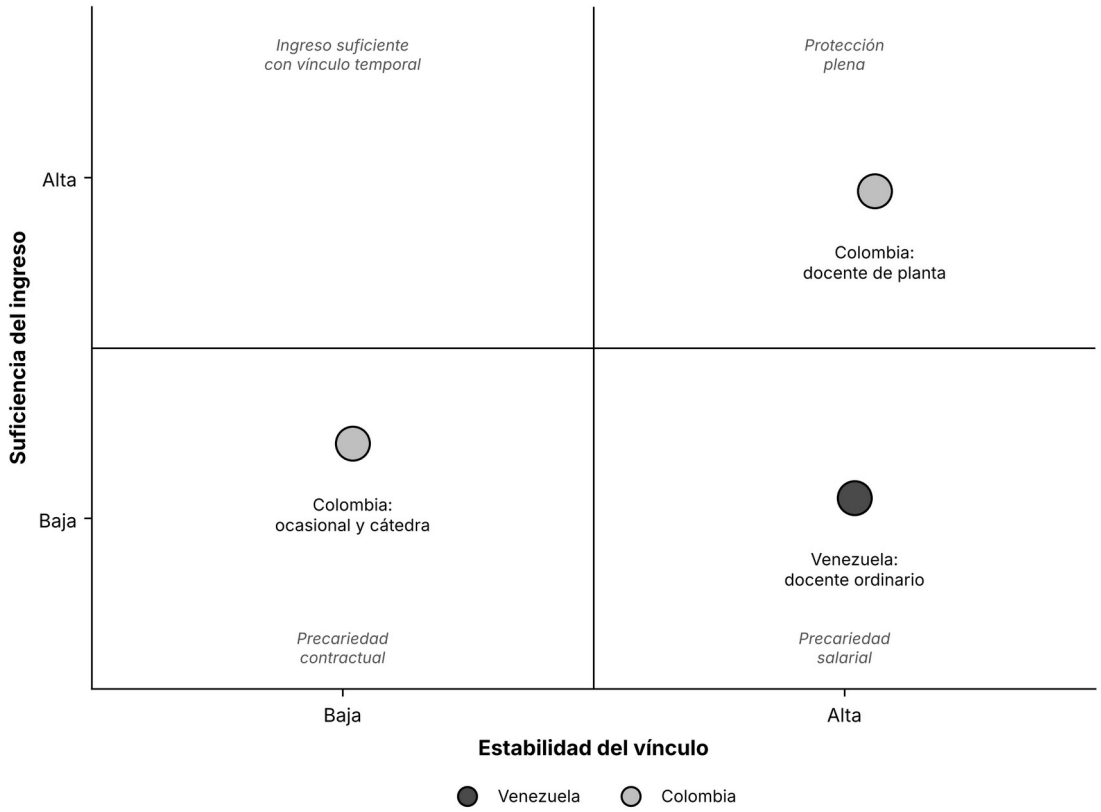

Figura 1. Modos de precarización del docente universitario en Venezuela y Colombia.
Nota. Ubicación cualitativa elaborada por el autor a partir de las Tablas 2 y 3.

DISCUSIÓN

Los hallazgos permiten distinguir dos modos de precarización, ya que en Venezuela el docente ordinario conserva un vínculo estable, protegido por concurso y escalafón, aunque su salario dejó de cumplir la función que le asigna el artículo 91, de suerte que la estabilidad sin ingreso suficiente se convierte, en los términos de Alvarado y Bencomo (2023), en un incentivo para el retiro o la emigración; en Colombia, el docente de planta goza de un régimen salarial que la literatura revisada no cuestiona en igual medida, mientras que la precariedad se concentra en el profesor ocasional y de cátedra, cuyo vínculo temporal limita su acceso a la carrera. Bensusán Areous (2022) ofrece una clave para leer esta diferencia, pues el caso colombiano se acerca al trato diferenciado entre trabajadores, y el venezolano a una elusión de hecho de la garantía salarial que la norma conserva en el papel.

¿Puede la autonomía universitaria corregir estas situaciones? Barragán et al. (2023), tras entrevistas y observación en universidades públicas y privadas de

Bogotá, describen una paradoja, ya que los docentes deben amoldarse a las condiciones institucionales para conservar el empleo y, al mismo tiempo, ejercen su autonomía para crear conocimiento y generar recursos que les permitan vivir dignamente. Cabrales Salazar y Díaz Pérez (2020), con tres cohortes de profesores de cuatro ciudades colombianas, encontraron que las políticas de calidad e internacionalización aumentaron la carga laboral y diluyeron la identidad profesoral. A juicio del autor, la autonomía protege la libertad académica pero no sustituye la garantía estatal del salario en Venezuela ni la regulación de la temporalidad en Colombia.

Esto indica que la reforma pendiente es distinta en cada país, pues en Venezuela la prioridad es restituir el valor del salario docente y revisar el régimen de prestaciones que Sosa (2025) considera anacrónico, mediante diálogo social, cuya ausencia señala García Ortega (2024); en Colombia, la prioridad es dotar de reglas claras a ocasionales y catedráticos sobre jurisdicción, estabilidad y acceso a la planta, en la línea que proponen Guevara Florez et al. (2024) y Jaramillo García y Vergara Mesa (2025).

CONCLUSIONES

Entre las conclusiones se tiene que las constituciones de Venezuela (1999) y Colombia (1991) comparten la primacía de la realidad, la protección del salario y la autonomía universitaria, aunque la Ley de Universidades de 1970 y la Ley 30 de 1992 organizan de forma distinta el vínculo docente, con un escalafón único para el personal ordinario venezolano y una separación colombiana entre planta, ocasionales y cátedra.

Se estableció, igualmente, que en Venezuela predomina una precariedad salarial que alcanza al docente estable, con salarios por debajo del umbral de pobreza extrema y un régimen de prestaciones cuestionado, mientras que en Colombia predomina una precariedad contractual que recae sobre ocasionales y catedráticos, sin jurisdicción definida, con estabilidad apenas relativa y sin acceso a promociones ni a la planta.

Se concluye, finalmente, que la protección efectiva del docente universitario exige atender a la vez el ingreso y el vínculo, de modo que la estabilidad venezolana

requiere un salario suficiente y el salario colombiano de planta requiere extenderse en garantías a quienes enseñan con contratos temporales. Queda pendiente contrastar este análisis con datos salariales comparables y con estudios sobre el personal administrativo y obrero universitario.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

El autor declara que no tiene conflicto de interés en relación con esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

El autor agradece a la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela.

REFERENCIAS

Alvarado, D., & Bencomo, T. (2023). El trabajo decente desde las condiciones salariales de los docentes universitarios del sector público en Venezuela [Decent work from the perspective of the salary conditions of public sector university teachers in Venezuela]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (36), 3–32. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2023.36.17873

Anaya Pedraza, P. A. (2023). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas [Job precariousness of temporary professors in Mexican universities]. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (96). https://doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa

Anaya Torres, E. D. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: Análisis de América Latina [Educational quality as job precarization: An analysis of Latin America]. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 49*(2), 9–34. https://doi.org/10.48102/rlee.2019.49.2.15

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia* [Political Constitution of Colombia]. Gaceta Constitucional 116, 20 de julio de 1991.

Asamblea Nacional Constituyente. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* [Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela]. Gaceta Oficial 36.860, 30 de diciembre de 1999.

Barragán, D. M., Sarat, M., & Morales, M. E. (2023). Condiciones de empleo y autonomía: Una paradoja de los docentes universitarios [Conditions of employment and autonomy: A paradox for university teachers]. *Revista de Sociología de la Educación-RASE, 16*(2), 159–176. https://doi.org/10.7203/rase.16.2.23678

Bensusán Areous, G. (2022). La legislación laboral y su contribución a la segmentación del mercado de trabajo en América Latina [Labour legislation and its contribution to labour market segmentation in Latin America]. *Revista Internacional del Trabajo, 141*(4), 593–612. https://doi.org/10.1111/ilrs.12226

Báez-Mancera, L. G. (2025). Eficiencia y sostenibilidad financiera de las universidades públicas de Colombia [Efficiency and financial sustainability of Colombian public universities]. *Gestión de la Educación, 11*(1). https://doi.org/10.15517/rge.v11i1.61864

Cabrales Salazar, O., & Díaz Pérez, V. (2020). Los efectos de la comercialización de la educación superior en las trayectorias laborales de los docentes universitarios colombianos [The

effects of the commercialisation of higher education on the career paths of Colombian university teachers]. *Roteiro, 45*, 1–26. https://doi.org/10.18593/r.v45i.23294

Chica-Velásquez, M. F., León-Polo, E. P., & Montoya-Rendón, J. C. (2018). Sistema de compensación de los docentes ocasionales y catedráticos de las universidades públicas de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca – 2017 [Compensation system for occasional and hourly-paid lecturers at public universities in Palmira, Valle del Cauca, 2017]. *Libre Empresa, 15*(2), 99–118. https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2018v15n2.5350

Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior* [Law 30 of 1992, organising the public service of higher education]. Diario Oficial 40.700, 29 de diciembre de 1992.

Congreso de la República de Venezuela. (1970). *Ley de Universidades* [Universities Law]. Gaceta Oficial 1.429 Extraordinario, 8 de septiembre de 1970.

García Ortega, B. Y. (2024). Precarización de condiciones laborales en Venezuela. Enfoque en tres dimensiones: Crisis económica; condiciones laborales, precarización laboral [Precarization of working conditions in Venezuela: A three-dimensional approach]. *Revista FACES, 5*(2), 94–120. https://doi.org/10.54139/revfaces.v5i2.568

Guevara Florez, L. J., Gómez Ortega, F., & Velásquez Salazar, K. (2024). Conflictos de jurisdicción de docentes ocasionales y de cátedra de las IES públicas en Colombia [Jurisdiction conflicts of occasional teachers and professors of public higher education institutions in Colombia]. *Nuevo Derecho, 20*(34), 1–26. https://doi.org/10.25057/2500672x.1631

Jaramillo García, S. S., & Vergara Mesa, H. D. (2025). La estabilidad laboral de los profesores universitarios contratados en Colombia [Job stability of university professors hired in Colombia]. *Pensamiento Jurídico*, (60). https://doi.org/10.15446/peju.n60.119876

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). *Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* [Decree with the Rank, Value and Force of the Organic Law of Labour and Workers]. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012.

Restrepo Pimienta, J. L., & Aguilar Avendaño, C. A. (2021). Tensiones de las fuentes jurídicas convencionales laborales aplicadas a docentes universitarios en IES privadas [Tensions in conventional labour law sources applied to university teachers in private higher education institutions]. *Verba Iuris*, (45), 189–203. https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.45.8354

Sosa, R. (2025). Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: Una agenda reformista para Venezuela [Reform of the Organic Law of Labour and Workers: A reformist agenda for Venezuela]. *Guayana Moderna, 15*(17). https://doi.org/10.62876/gm.v15i17.7908

Tellechea-Acuña, F. Y., Carpio-Camacho, A., & Valdés-Florat, M. O. (2025). Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios en Cumaná, Venezuela [Organisational climate and job satisfaction among university teachers in Cumaná, Venezuela]. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación, 7*(13), 118–130. https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i13.268

Walker, V. S. (2021). Trabajo docente y capitalismo académico. Girando las lentes para comprender el trabajo cotidiano en la universidad contemporánea [Teaching work and academic capitalism: Shifting lenses to understand everyday work in the contemporary university]. *Praxis Educativa, 25*(3), 1–18. https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250306

Zambrano, G. (2022). El salario mínimo como derecho humano fundamental en Venezuela [The minimum wage as a fundamental human right in Venezuela]. *Estado de Derecho: Rechtsstaat, 1*(8), 121–138. https://doi.org/10.53766/esder/2022.01.08.06

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/