El Modelo Neoliberal en las Universidades Nacionales:

La Maldición de los Incentivos a los Docentes Investigadores

CONADU - agosto 2003

Dr. Pedro Sanllorenti
Sec. Adjunto CONADU

Índice

Un poco de historia

Para qué se creó el sistema y para qué fue utilizado.

Manos Mágicas - Bolsillos Vacíos

La política de Incentivos en la era De la Rúa

La política de incentivos en la era Duhalde –
el nuevo "manual de procedimientos"

Para pocos mucho, para algunos poquito, para la mayoría nada

El modelo neoliberal: incentivos, altas remuneraciones
y quiebre de voluntades

¿Qué hacer con los incentivos? Las propuestas de la CONADU

Bibliografía

Incentivos a los docentes investigadores:

Un manto para cubrir la caja chica del Ministerio, la reforma laboral en las Universidades Nacionales y la autopreservación de una elite de investigadores

• Sirvieron y sirven como caja chica del Ministerio de Educación
• Permitieron esconder rebajas salariales y recortes de presupuesto
• Inauguraron los pagos en negro y desarticularon el nomenclador salarial
• No cumplieron con ninguno de los objetivos enunciados en su creación
• Fueron utilizados para promover la reforma laboral al interior de las Universidades

A pesar de no contar con los medios ni los recursos necesarios, de no saber cuando ni cuanto cobran, del aumento burocrático que produjo el sistema de incentivos en sus 7 años de existencia, los docentes universitarios incentivados o no, persisten en realizar sus tareas: dar clases, investigar, hacer extensión y gestión. Se capacitan a su propia costa, se ven obligados a resistir periódicamente recortes de Presupuesto y sostienen la Universidad Pública a pesar de sus escasos ingresos. Los docentes universitarios y la CONADU jamás dejaron de reclamar por los verdaderos incentivos: sueldos y Presupuestos dignos que permitan a las Universidades contribuir a un desarrollo independiente.

CONADU - 1999

Un poco de historia

El Sistema de Incentivos a los Docentes Investigadores fue creado en 1993 a través del Decreto 2427 1. A pesar de la Reforma Laboral que implicaba incorporarse al sistema y las denuncias de la CONADU, el retraso salarial vigente impulsó a que más de 20.000 docentes ingresaran al sistema a pocos años de su implementación. El número de investigadores superó ampliamente – entre una vez y media y dos veces - las previsiones ministeriales y de la elite participante de su creación. Sus impulsores trataron entonces de mantener la idea original: un sistema para pocos. Así, apenas a dos años de su creación, intentaron disminuir por diversos mecanismos el número de categorizados. Esta política fue determinante en los años subsiguientes y fue recientemente revitalizada en el Manual de Procedimientos 2003 2. Las principales acciones fueron:

1-impedir el ingreso de nuevos agentes al sistema;
2-disminuir el monto pagado por agente al reducir en un 12% el índice anual (convirtiendo a los docentes universitarios en los primeros agentes estatales a los que se les rebajó el sueldo) 3
3-realizar una 1ª recategorización desde el Ministerio que disminuía indiscriminadamente las categorías asignadas con anterioridad;
4-ante el fracaso de esta -por los recursos promovidos por CONADU- el Ministerio generó una 2ª recategorización a cargo del CIN. Como este nuevo proceso tendría un efecto no deseado, ya que no podía impedir que nuevos agentes se categorizaran e ingresaran al sistema, se diseñó el “manual de procedimientos de 1997” 4 que:

a- fijaba antecedentes más exigentes para permanecer en las nuevas categorías,
b-excluía a los docentes con dedicación simple y
c- a los mayores de 35 años de la categoría más baja,
d- impedía el desarrollo de grupos que no estuvieran dirigidos por docentes con categorías A ó B,

e-preveía un sistema de auditorías sobre las evaluaciones que establecía que “serán excluidos del incentivo durante 1998 y 1999, el director del proyecto y los evaluadores que hayan avalado un proyecto que luego sea calificado como no satisfactorio por la Agencia, siendo los otros miembros del proyecto excluidos por un año”.

5- Este nuevo sistema trajo nuevos problemas de implementación, y fueron numerosos los recursos presentados por los docentes-investigadores. Muchos de ellos permanecieron sin respuesta después de 4 años de presentados (más de 1000 en las categorías I y II, y más de 4000 en las categorías III, IV y V). A pesar de todo esto, la moderna Inquisición no pudo evitar que más de 26000 docentes –un cuarto de la planta docente universitaria- obtuviera su nueva categoría, aspirando a cobrar su incentivo y generando más preocupaciones a las autoridades del Ministerio de Educación.

6- El nuevo Manual de Procedimientos de 2003 2, además de continuar con las características anteriores del sistema prevé que las categorías adquiridas con anterioridad caduquen periódicamente y que se realice una futura recategorización. De concretarse sería la tercera pero no la última según la nueva norma.

Para qué se creó el sistema y para qué fue utilizado.

El propósito del sistema de incentivos según sus autores fue: “incrementar las tareas de investigación y desarrollo a nivel nacional, la reconversión de la planta docente en las universidades, el fomento de la mayor dedicación a la actividad universitaria y la creación de grupos de investigación” 1. Poco o nada de esto se ha cumplido.

En un trabajo realizado poco antes de la 1ª recategorización se vio que a cuatro años de funcionamiento del sistema no se habían incrementado ni el número de publicaciones, ni el número de investigadores, ni el número de dedicaciones exclusivas 5. Según estos autores “el aumento en el número de publicaciones se produjo en los bordes del sistema de investigación académica. En efecto en las universidades “científicas”, no se registraron variaciones significativas en las magnitudes de artículos publicados por investigadores de disciplinas duras y grupos de investigación consolidados, que tuvieron un crecimiento “natural”. En algunas disciplinas con baja tradición académica, y algunos investigadores de las ciencias naturales y tecnológicas de pobre trayectoria científica, se volcaron a la publicación en revistas con referato dudoso o sin referato”. Las plantas docentes de las universidades permanecen invariables desde hace casi una década, y poco o nada se ha hecho para incentivar las mayores dedicaciones. El principal obstáculo para esto es la falta de recursos y la ruptura del nomenclador en el año 1992 - desde entonces, hacen falta unos 10 cargos con dedicación simple -en lugar de 5- para armar uno exclusivo. El número de investigadores no varió, sino que simplemente los docentes que tenían esa tarea se fueron “adaptando” a los caprichos del sistema para poder cobrar los incentivos ya que sus sueldos están congelados desde 1992 y con la pérdida de su poder adquisitivo, en más del 80% de los casos les resulta imposible alcanzar la canasta de básica de subsistencia ($729 en diciembre de 2002) ubicándose bajo la línea de pobreza 6.

Las “evaluaciones” del sistema emitidas por las autoridades que lo promovieron durante el gobierno de Menem, fueron publicadas en la revista La Universidad que editaba el Ministerio de Educación. Las mismas se limitan a meras estadísticas del sistema y carecen del mínimo rigor científico siendo su principal carácter el descriptivo. Como ejemplo, se evalúa como positivo el aumento de investigadores ocurrido en el sistema durante distintos años de su instrumentación diciendo que mientras en 1993 solamente el 11% de los docentes universitarios realizaba tareas de investigación, en 1997 lo hacía el 23% 7. Este incremento paulatino obedeció pura y exclusivamente a la lentitud del proceso de categorización para ingresar dentro del sistema de incentivos a los investigadores preexistentes al programa y no a la generación de “nuevos investigadores”.

Un minucioso trabajo de análisis de la evolución del Programa –ver Prati 8-, en el que se analizan tanto las políticas y visiones oficiales como el impacto en el sistema universitario, se describen otros efectos del programa:

“Una fuerte estratificación de los docentes en categorías que definen su identidad más allá de los alcances estrictos del Programa; y una fuerte modificación en la “escala de valores” vigente, ubicando a la investigación en la cima. A estos efectos académicos y “socioculturales”, podemos agregar los efectos “políticos”. A un “nivel micro”, el nuevo actor creado por el Programa es un docente cuya actividad central transcurre en la universidad; eso aumenta sus chances de “elegir y ser elegido” para los órganos del cogobierno universitario o para los cargos de gestión, emparejando su situación con la de investigadores del CONICET que “viven” en la universidad. A un “nivel medio”, los secretarios de investigación de las universidades tienen en sus manos el no despreciable poder de poner en práctica los complejos proceso de evaluación requeridos por el Programa, distribuyendo curriculum vitae, proyectos e informes de investigación entre los miembros del Banco de Evaluadores; también a este “nivel medio”, los miembros del Banco, una suerte de "oligarquía académica", tienen fuerte influencia sobre gran parte de las carreras de los docentes universitarios. Finalmente, a un “nivel macro”, el Programa ha sido un ejemplo de un cogobierno universitario "sui generis", entre la Secretaría de Políticas Universitarias y el CIN. No son pocos los efectos, positivos o negativos, obtenidos con una cifra inferior al cinco por ciento del presupuesto universitario nacional - ver Prati, Marcelo8.

Por último corresponde adelantar que uno de los objetivos del sistema fue el de generar y preservar a una elite de investigadores, algunos de los cuales participaron de su generación. De esto nos ocupamos más adelante en: Para pocos mucho, para algunos poco y para la mayoría nada. A continuación en Manos Mágicas – Bolsillos Vacíos se describen otros “para qué” del Programa de Incentivos.

Manos Mágicas - Bolsillos Vacíos

Desde su creación el Sistema de Incentivos fue financiado por fondos que el Congreso de la Nación transfiere al Ministerio de Educación para este fin. En un primer momento se suponía que los gastos administrativos para su implementación provendrían del propio

Ministerio ya que así lo establecía el Decreto 2427/93 en sus Anexos 1. Sin embargo a poco de andar se constituyó en una de las cajas chicas más fáciles de utilizar para gastos propios del Ministerio 9 o implementar recortes presupuestarios. Como los fondos del Programa permanecían invariables año tras año, las sucesivas gestiones del Ministerio de Educación y la Secretaría de Políticas Universitarias fueron moldeando el Sistema. Así, mientras excluían a beneficiarios, reducían sus haberes y retrasaban el pago de sus cuotas, no dudaban en Recurrir al Programa de Incentivos cada vez que necesitaban recursos. Se realizaron gastos desconocidos y absorbieron recortes de presupuesto por más de 114 millones de pesos desde 1994 hasta la actualidad (ver Tabla 1). Como agravante, en varias oportunidades el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) avaló con su silencio o su accionar las políticas Ministeriales. De esa manera evitaron recortes mayores a los presupuestos de funcionamiento de las universidades que fueron "privilegiados" en su ejecución en lugar de los incentivos a los docentes-investigadores. Esto se evidencia claramente analizando comparativamente los porcentajes de ejecución de las distintas partidas que integran el presupuesto universitario. En los últimos años el porcentaje de ejecución de los incentivos a los docentes investigadores siempre fue menor que el de las partidas de funcionamiento – a modo de ejemplo en el año 2002 se devengó el 98% de la mayoría de las partidas, de incentivos sólo el 59%.

En 1997 comenzaron a blanquear el uso indiscriminado de los fondos introduciendo en el art 36, inc. c) del "Manual de procedimientos" el siguiente texto "La Autoridad de Aplicación fijará los montos que se requieran para la Administración del Programa…". De esta manera hicieron explícita la intención de cubrir con los propios fondos del sistema los gastos "administrativos". Sin embargo seguimos preguntándonos ¿cuál es el fundamento legal de los desvíos y recortes? ¿Con qué justificativo legal utilizaron los más de 40 millones desviados hasta ese entonces? En este accionar - que persiste - el Poder Ejecutivo no hace otra cosa que destinar fondos a un fin diferente del que el Poder Legislativo le asigna y que no es otro que el pago de los Incentivos a los docentes investigadores.

TABLA 1

En el período 1994-2003 los docentes investigadores perdieron el equivalente a dos años completos del pago de incentivos. [a]

AÑO	FONDOS APROBADOS	EJECUTADOS	%[e]	RECORTADOS
1994	$ 42.000.000	$ 32.986.246	78,5%	$ 9.013.754
1995	$ 70.000.000	$ 61.463.077	87,8%	$ 8.536.923
1996	$ 70.000.000	$ 42.172.539	60,2%	$ 27.827.461
1997[a]	$ 70.000.000	$ 68.881.699	98,4%	$ 1.118.301
1998	$ 70.000.000	$ 69.650.000	99,5%	$ 350.000
1999	$ 70.000.000	$ 51.000.000	72,9%	$ 19.000.000
2000	$ 70.000.000	$ 54.600.000	78,0%	$ 15.400.000
2001	$ 65.000.000[b]	$ 58.239.996	89,6%	$ 6.760.034
2002	$ 65.000.000	$ 38.911.572[c]	59,9%	$ 26.088.428
2003	$ 65.000.000	$ 22.000.000[d]	33,8%[d]	
		TOTAL RECORTADO		$ 114.094.901

[a] Las cuotas se retrasaron 1 mes por año entre 1997 y 1999, a partir de entonces se retrasan 2 meses por año. b Con la Ley 25.401 -Presupuesto 2001- el sistema tiene $5.000.000 menos. c En abril 2002, el retraso en el pago llegó a los 2 años. d Corresponde al monto de las resoluciones Ministeriales emitidas hasta el 1/07/03 correspondientes a la Ley de Presupuesto 2003; e Porcentaje de ejecución tomando como 100% el total aprobado en la ley de presupuesto correspondiente a ese año.

La política de Incentivos en la era De la Rúa

Poco o nada cambió con el gobierno de De la Rúa. Dejando de lado el intento de recorte global de $300 millones al Presupuesto Universitario del 2002 y el anuncio de un recorte de $500 millones para el año 2003 durante la efímera gestión de López Murphy, las cuotas de los incentivos se siguieron retrasando a razón de 1 o 2 meses por año -llegando a adeudarse 2 cuotas y media en junio de 2001. Los docentes no vieron acelerados los recursos que presentaron por su 2ª recategorización y los fondos continuaron desviándose y usándose para tapar recortes. Peor aún, en la primera Ley de Presupuesto cuya responsabilidad fue exclusiva del Gobierno de la Alianza – la del 2001- se redujeron de 70 a 65 millones de pesos los fondos del sistema. Además, el Ministerio puso su máximo empeño en excluir a los docentes del sistema: a los que tienen dedicaciones simples, a los contratados, a los integrantes de la carrera del investigador de la Universidad de Rosario, a las Autoridades, a los que no pidieron la recategorización, etc. Su empeño era tal que ni siquiera repararon en que en el supuesto caso en que pudieran demostrar la legitimidad de estas medidas, ya les habían pagado las dos primeras cuotas del año 2000, y adeudaban una y media del 2001 -ya trabajadas. El accionar de la CONADU permitió corregir ese intento de avance sobre los derechos adquiridos por quienes ya habían trabajado en el marco del programa.

Como si esto fuera poco comenzaron a conocerse las intenciones para el futuro. Según cálculos del Ministerio, un 8 o 9% del fondo que se reduciría, se utilizaría para pagar un incentivo a la docencia a los investigadores del CONICET que no tienen cargos docentes en la Universidad o los tienen pero en las dedicaciones más bajas. Contradictoriamente, en el

proyecto de reparto de Presupuesto “por pautas” elaborado por el Ministerio durante el 2001, se consideró que la actividad más importante que realizan los docentes universitarios era la docencia 10. En este documento los docentes que tienen dedicación exclusiva destinarían sus 40 horas de trabajo a dar clases y a los docentes investigadores se les calcularon 20 horas destinadas a la docencia. Indicando de esta manera que en el imaginario de las autoridades, los docentes investigadores deberán en un futuro destinar hasta un 50% de su carga horaria a la docencia en lugar del 30% previsto en el decreto 2427/93 y olvidando las tareas de extensión y gestión universitaria. Ya entonces se preveía que un nuevo sistema de Incentivos reemplazaría al actual llevando las evaluaciones al nivel individual. De esta manera, cada docente debería presentar su informe de investigación pudiendo quedar excluido del cobro del incentivo aún cuando su proyecto fuera evaluado favorablemente. Todo esto se realizaría sin incluir nuevas cifras que permitieran atender el creciente número de docentes investigadores. Durante este período no se previeron fondos que permitieran romper el congelamiento salarial que implicó una pérdida de más del 40% del poder adquisitivo de los salarios a través de una década, y olvidando que más del 60% de los docentes ganan sueldos de $2,80 la hora de trabajo. Peor aún, se produjo el recorte del 13% del salario para los pocos que tenían sueldos superiores a los $500 y el retraso en el pago de los incentivos redujo los ingresos anuales de los integrantes del sistema.

La política de incentivos en la era Duhalde - el nuevo “manual de procedimientos”

Lejos de alejarse de la política implementada en la década menemista y continuada durante el gobierno de la alianza, durante el año y medio de la Presidencia de Duhalde, la política de incentivos siguió igual e incluso se agravó. Mediante una resolución conjunta de la Secretaría de Políticas Universitarias y la Secretaría de Ciencia y Técnica (SPU) Nº 27 y (SCTIP) Nº 24 11, se estableció que los incentivos se pagaran “a año vencido”. Esta Resolución de abril de 2002 intentaba salvar la posición del gobierno frente a los crecientes reclamos por el pago de los incentivos que llevaban más de un año de retraso. A pesar de esta Resolución al concluir este gobierno el retraso en el pago llegó a su punto máximo: 2 años en abril de 2003. La CONADU obtuvo un acuerdo con el CIN por el cual se pedía de manera conjunta al Ministerio, que no se exigieran los informes si no se había pagado la 2ª cuota del año correspondiente al mismo y tal como se había previsto durante las primeras etapas del sistema. El Ministerio hizo caso omiso del reclamo y continuó exigiendo la entrega de informes sin haber pagado los incentivos.

En este período la CONADU realizó una presentación administrativa ante el Ministerio reclamando por inconstitucional, la derogación de la Res. Conjunta (SPU) Nº 27 y (SCTIP) Nº 24 11, como así también el inmediato pago de las cuotas adeudadas a las que se considera parte de la remuneración de los trabajadores docentes universitarios. La misma fue contestada por la Resolución Nº 535 de la Ministra Giannetasio que denegó ambas alternativas 12. Terminada la vía administrativa la CONADU realizó una presentación judicial reclamando el pago de los incentivos en base a su carácter alimentario, como así

también se declare la inconstitucionalidad de la Res. Conjunta (SPU) Nº 27 y (SCTIP) Nº 24 –presentación judicial 13.

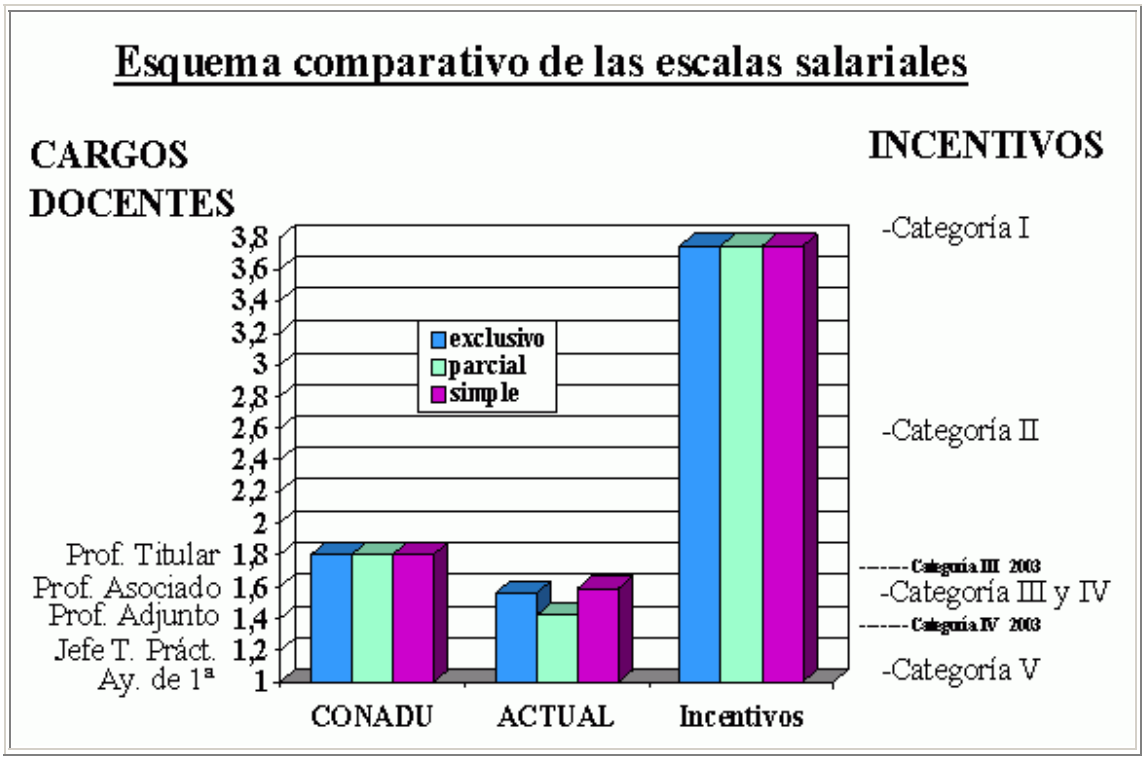
Al término de su gestión la Ministra Giannetasio se presentó en sociedad un nuevo “manual de procedimientos 2003” 2, norma que evidencia su acuerdo con la política llevada adelante por todas las anteriores gestiones ministeriales desde que Del Bello lanzó el sistema. (las características de este Manual y el análisis comparativo con el anterior son descriptas en 14 y 15).

Para pocos mucho, para algunos poquito, para la mayoría nada.

El sistema de incentivos argentino es una adaptación de sistemas similares implementados durante la década del ´80 en otros países de América Latina a instancias de su promotor el Banco Mundial. Del diseño local participó una elite de investigadores que adhirieron o fueron cooptados por las ideas prevalecientes en la década de los ´90 y contó con el apoyo de esa entidad financiera que simultáneamente promovía el arancelamiento universitario, criticaba el alto grado de politización del cuerpo docente y los estudiantes, y promovía ajustes presupuestarios. Esta elite decidió preservarse y participar activamente en el rediseño de las políticas de ciencia y técnica generando condiciones en las que ellos mismos fueron adjudicatarios de los beneficios tanto en sus ingresos, como en la concentración de los subsidios de investigación y en el control de las políticas de ciencia y técnica. La competencia, el sálvese quien pueda, la salida individual y los proyectos de investigación aislados, se privilegiaron por sobre la cooperación, el avance del conjunto y el desarrollo de un sistema universitario y de ciencia y técnica, al servicio del país y las mayorías. Así, mientras el Estado se desentendía de las universidades, se mandaba a lavar los platos a los investigadores, un grupo de amigos del gobierno y sus políticas pergeñaba este y otros engendros. El perfil de los diseñadores del sistema era: pertenencia al CONICET -u organismos similares-, una enorme vocación por salvar el pellejo, encasillar en la futura categoría A de Incentivos.

La escala aritmética del nomenclador salarial vigente al momento de creación del incentivo, tenía escalones iguales – una escala aritmética del 20% - y alcanzaba una diferencia de 1,8 veces entre el cargo del Ayudante de 1ª y el Profesor Titular. Esto significa que para una misma cantidad de años de antigüedad el sueldo de un Profesor Titular es un 80% mayor que el de un Ayudante de 1ª - el del Jefe de Trabajos Prácticos un 20% mayor y así sucesivamente ver Figura 1 nomenclador CONADU. Estas diferencias eran idénticas entre las dedicaciones docentes: exclusiva, semiexclusiva o simple y estuvieron vigentes entre 1987 y 1992. El aumento salarial producido en ese año fue mayor para las categorías más bajas Esto provocó que la distancia entre el Ayudante de 1ª y el Profesor Titular se acortó y no sobrepasa el 60% de diferencia. Como el aumento fue dispar entre las distintas dedicaciones las diferencias entre el cargo de Ayudante y el de Profesor Titular es diferente para cada una de ellas –ver Figura 1 escala actual.

En la figura 1 se comparan ambas escalas salariales con la empleada en el Programa de Incentivos a los docentes investigadores. En este último caso puede apreciarse que los creadores del modelo de incentivos fijaron una escala geométrica con escalones del 50% entre categorías generando una diferencia de 3,75 veces entre la categoría A (ó I) y la D (ó V). El resultado de aplicar esta escala hace que quienes tienen la máxima Categoría cobren mucho más que los de la más baja, o dicho de otra manera su trabajo vale 4 veces más. Hasta el comienzo de los ´90 en la administración pública no había antecedentes de este tipo de discriminación. En general los sueldos de las distintas reparticiones estaban "enganchados" entre sí, y no se registraba una diferencia tan grande.



Las escalas salariales que se comparan en la figura corresponden a: CONADU: el nomenclador salarial vigente entre 1987 y 1992; ACTUAL: el nomenclador salarial vigente desde 1992 a la actualidad; Incentivos: corresponde a la escala de incentivos y categorías de los incentivos a los docentes investigadores desde 1993. Las categorías A, B, C y D previstas en el dec.2427/93 se equipararon con las categorías I (A), II (B), III (C), IV (C) y V (D) en el manual de procedimientos de 1997. El manual de procedimientos del 2003 desdobla a su vez el nomenclador de las categorías III y la IV.

Por otra parte, para quienes ingresaron al sistema, los incentivos no fueron tales puesto que en realidad significaban un incremento muy importante en sus ingresos que se habían reducido considerablemente. Aún para los de menor categoría, la D, significaron un incremento promedio de más del 30%. Pero para los de categoría A, la elite a salvar, los incrementos significaban más del 120% (ver Tabla 2). Ningún "incentivo" salarial puede

tener esa magnitud e incidencia en los ingresos de un trabajador, y mucho menos si a estos se les paga salarios de hambre, porque se convierten en un recurso de supervivencia.

En el momento de la creación del Sistema se pensó en alcanzar a los “entre 10.000 y 15000 investigadores que había en la Universidad” 1, es decir entre el 10% y el 15% del total de la Planta Docente. De estos, el 25% obtendría categorías A ó B, por lo que los sueldos privilegiados estaban destinados al 2,5% del total de los docentes universitarios - si tenemos en cuenta que de estos solamente el 12% tiene cargos exclusivos, la elite en realidad se reduce a menos del 0,3% del total. Solamente a estas categorías se les permitiría la dirección de grupos de investigación y ningún grupo podría prescindir de ellos. Se generaron las condiciones para que sólo a ellos se les permitiera recibir subsidios, decidir sobre las categorías del resto, evaluar proyectos de investigación, elegir con discreción a sus subordinados, evaluar las carreras a través de la CONEAU, controlar la política de investigación.

Tabla 2 Comparación de sueldos e incentivos y porcentaje de incidencia ingresos

Ingresos Mensuales Incentivos*

Categoría Equivalente de Investigación	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
A – I	$ 1050,00	$ 420,00	$ 175,00
B – II	$ 700,00	$ 280,00	$ 115,50
C – III ó IV	$ 420,00	$ 168,00	$ 70,00
D – V	$ 280,00	$ 112,00	$ 45,50

Salario Mensual de bolsillo con 10 años de antigüedad

Categoría Docente	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
TITULAR	$ 1277,08	$ 420,49	$ 157,02
ASOCIADO	$ 1202,35	$ 401,22	$ 148,20
ADJUNTO	$ 1042,22	$ 350,23	$ 127,13
J.T.P.	$ 912,80	$ 317,71	$ 110,66
Ay. 1ra.	$ 820,61	$ 299,55	$ 99,38

Porcentaje del sueldo que representa el incentivo para la Categoría A

Categoría Docente	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
TITULAR	82,22%	99,88%	111,45%
ASOCIADO	87,33%	104,68%	118,09%
ADJUNTO	100,75%	119,92%	137,65%
J.T.P.	115,03%	132,20%	158,15%
Ay. 1ra.	127,95%	140,21%	176,09%

Promedio Total Categoría A = 120,77%

Porcentaje del sueldo que representa el incentivo para la Categoría B

Categoría Docente	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
TITULAR	54,81%	66,59%	73,56%
ASOCIADO	58,22%	69,79%	77,94%
ADJUNTO	67,16%	79,95%	90,85%
J.T.P.	76,69%	88,13%	104,38%
Ay. 1ra.	85,30%	93,47%	116,22%

Promedio Total Categoría B = 80,20%

Porcentaje del sueldo que representa el incentivo para la Categoría C

Categoría Docente	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
TITULAR	32,89%	39,95%	44,58%
ASOCIADO	34,93%	41,87%	47,24%
ADJUNTO	40,30%	47,97%	55,06%
J.T.P.	46,01%	52,88%	63,26%
Ay. 1ra.	51,18%	56,08%	70,44%

Promedio Total Categoría C = 48,31%

Porcentaje del sueldo que representa el incentivo para la Categoría D

Categoría Docente	Dedicación a la investigación		
	Exclusivo	Semiexclusivo	Simple
TITULAR	21,93%	26,64%	28,98%
ASOCIADO	23,29%	27,92%	30,70%
ADJUNTO	26,87%	31,98%	35,79%
J.T.P.	30,67%	35,25%	41,12%
Ay. 1ra.	34,12%	37,39%	45,78%

Promedio Total Categoría D = 31,89%

* Los montos corresponden a los abonados durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema y por lo tanto reflejan las intenciones de sus creadores. Dos años más tarde fueron reducidos en un 12% -ver 3

El modelo neoliberal: incentivos, altas remuneraciones y quiebre de voluntades.

El Sistema de Incentivos tiene a nivel de los docentes investigadores características similares otras políticas utilizadas en el resto de la administración pública. No son pocos los casos en los que a través de una diferenciación en los ingresos de cuadros selectos se promovió la cooptación de cuadros dirigentes. La transformación de los sueldos fue considerable en quienes trabajaron en el proceso de privatización de las empresas estatales argentinas, en los puestos de gobierno del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, como así también en todas las dependencias oficiales que se consideraron importantes para asegurar que los cambios a introducir contaran con el respaldo administrativo.

El único aumento significativo de sueldos para los docentes universitarios se produjo en 1992 16. Este aumento incluyó también a las Autoridades de las Universidades Nacionales: Rectores, Decanos y Secretarios. Sin embargo dos años más tarde un segundo decreto aumentó nuevamente los sueldos de las Autoridades 1994 16, separándolos de los docentes y no docentes que permanecieron congelados desde 1992. Fue "casualmente" en ese año que se aprobó la descentralización salarial de las Universidades nacionales que contó con el apoyo del Consejo Interuniversitario Nacional integrado por los Rectores – desde entonces la responsabilidad patronal fue transferida del Poder Ejecutivo a cada Universidad y si bien ha habido algunos incrementos presupuestarios no se registra ningún aumento significativo en los salarios de los trabajadores docentes y no docentes; de acuerdo a lo manifestado por algunos Rectores esta situación permitió con posterioridad que en algunas Universidades los Rectores lograran ingresos que alcanzaron o superaron los 4 dígitos por mes. A los integrantes de la CONEAU y de distintos programas de evaluación del Ministerio, al igual que a los docentes investigadores con las categorías más altas, se les asignaron honorarios también diferenciales. Basualdo 17, en su descripción del transformismo argentino, describe muy bien estas políticas que comienzan a desarrollarse en la década del ´80 y tienden a generar altas remuneraciones relativas a los que se integran a la pléyade del bloque dominante. Pero, es indudable que en la década pasada, cuando el bloque de poder parece imbatible y los sectores dominantes logran instalar con toda su intensidad al flagelo de la desocupación, la integración al mercado de trabajo con altos salarios (honorarios) diferenciales adquiere su mayor importancia y trascendencia. De esta manera la desocupación y la marginalidad social operan no sólo como disciplinador de la clase trabajadora sino también como un factor que impulsa la incorporación de los nuevos cuadros al planteo dominante. Asimismo, garantiza la permanencia y cohesión de los mismos, porque la decisión de retornar al "llano", asume un costo enorme en ese sentido, ya que implica descender al "infierno" de la desocupación o, en el mejor de los casos, al "purgatorio" de los bajos ingresos y la superexplotación.

Rubinich 18, liga la necesidad de la participación de los cuadros universitarios prestigiosos ocupados en temas de educación en la traducción del duro lenguaje de los organismos internacionales de crédito, el Banco Mundial y el BID, a los sectores académicos. Formados en un contexto universitario de reivindicación de las tradiciones progresistas y familiarizados con la teoría social clásica y, con el aggiornamiento de la tradición marxista que tuvo una presencia relevante en las ciencias sociales latinoamericanas en la década del 60 y en los primeros 70, se convierten en la fuerza intelectual encargada de traducir a lenguaje progresista las transformaciones - que quizá consideran irremediables - de esta verdadera revolución conservadora. Esta asociación entre organismos financieros con capacidad política para transformar diagnósticos y propuestas en efectivas políticas

públicas, e investigadores de las ciencias sociales que recurrirán a explicaciones histórico estructurales para armar sus diagnósticos y la definición de problemas (habilitados por las molestias y la inexistencia de gestos políticos que no sean defensivos), se convierte en el elemento político cultural más importante para lograr crecientes consensos en franjas del mundo universitario y de sectores medios ligados directa o indirectamente a él 18

Por supuesto que estas transformaciones no ocurrieron sólo en nuestro país y de la mano de los organismos financieros internacionales formaron parte de las políticas públicas de las que la Educación Superior en América Latina no fue la excepción y donde se registra el paso a un modelo de administración denominado "nueva gerencia pública. En este modelo la vinculación de la remuneración del funcionario con su productividad tiene especial importancia 19.

El Sistema de Incentivos a los docentes-investigadores de las Universidades Nacionales resume varias de las características de las políticas neoliberales implementadas en las Universidades en la década del ´90: se requiere evaluación para pertenecer al sistema, evaluación de la eficiencia para perdurar, se premia al que produce y por lo tanto puede perdurar, sólo unos pocos pueden decidir quién puede perdurar El decreto 2427/93 estableció que los docentes universitarios debían postularse para la categorización, pero a los integrantes del CONICET, los miembros naturales de la elite, se les asignaba automáticamente la categoría. Posteriormente se decidió excluir a los docentes con dedicación simple del programa, salvo que fueran del CONICET. El nuevo Manual de Procedimientos de 2003, vuelve a poner el tema en el tapete, pero en este caso amplía la participación de los integrantes del CONICET que tienen cargo docente simple, como si tuvieran dedicación exclusiva. De esta manera se piensa en desviar fondos que eran del sistema universitario y sus docentes, para otros sectores que no fueron capaces de generar un incentivo a la docencia para quienes investigan en el CONICET.

La elite, sabiendo que no hay muchos que reúnan las condiciones, previó – y sigue previendo en el nuevo Manual 2003 - la posibilidad de cobrar más de un incentivo, y creó los Incentivos Especiales para directores que se desempeñan en más de una Universidad. No se conforman muchos de ellos con cobrar más de una dedicación exclusiva, a veces engordada por sueldos del CONICET, contratos de participación en posgrados - con el "sistema de la cambiadita: vos me llevás a tu posgrado y yo te traigo al mío" – sino que podrían multiplicar sus incentivos de elite. Consideran que su trabajo es tan valioso que puede pagarse varias veces mientras la inmensa mayoría sigue con sus sueldos bajo la línea de pobreza y en el caso de los docentes con dedicación simple muchas veces haciendo el trabajo pesado de docencia de grado del que el programa de incentivos no logra que la elite participe.

Fue llamativo también ver cómo los funcionarios universitarios lograron introducir salvaguardas y mejoras en su posicionamiento para obtener mejoras en su categorización, en algunos casos disputando con el Ministerio de Educación. A poco de conocido el Manual de Procedimientos 1997, el CIN elaboró una "grilla" con los antecedentes que debían reunir los docentes investigadores para acceder a las distintas categorías. Fue tanto el peso que le otorgaron a los antecedentes en los cargos de gestión universitaria que permitía que muchos de ellos alcanzaran categorías I ó II prácticamente sin antecedentes en

investigación. No fueron pocas las críticas y burlas que se hicieron de esta grilla. En una de ellas se demuestra que, mientras Albert Einstein habría logrado la categoría II, un Rector casi sin antecedentes en investigación, alcanzaba la Categoría I 24.

El Manual de Procedimientos 2003 muestra que las ideas originales se mantienen intactas y que los generadores del “simpático” sistema se mantienen en plena actividad renovadora, aunque algunos han envejecido. La concepción que tienen del salario es tan “moderna” que, quienes están por jubilarse han previsto en el nuevo Manual, la posibilidad de seguir cobrando los Incentivos después de su retiro. Quizás alguien no tan original podría sugerirles -, antes que lo vuelvan hereditario- que para el haber del jubilado resulta preferible aumentar el ingreso real de los que están en actividad, incluso esto permitiría que los hombres de la elite no se llevaran el incentivo a la tumba y dejaran algo en las pensiones de sus esposas, o mejorara la recaudación general para el pago de los haberes de otros jubilados y su obra social - claro que habría que pensar en el otro, y para qué apoyamos las AFJP.

Simultáneamente con su creación el Régimen de Incentivos generó una burocracia en el Ministerio de Educación que sigue su funcionamiento. El problema de esta burocracia es que para poder emitir sus informes requieren de la remisión por parte de las universidades de los resultados de las evaluaciones anuales de los informes de los grupos integrantes del sistema. Esto provoca que sumen su esfuerzo al del propio Ministerio para que los incentivados y las universidades muestren su “producción” de informes y evaluaciones aún cuando los incentivos no se pagan. La Resolución conjunta de la SPU y la SCyT 11 no sólo intenta blanquear el pago en año atrasado de los incentivos sino avalar la presentación de informes aún cuando no se pago la 2ª cuota tal lo prescripto originalmente. Las Universidades que utilizan al sistema de incentivos para controlar su propia producción de ciencia y técnica y para otorgar subsidios, también se vuelven partícipes necesarios de la injustificada presión que se ejerce sobre sus docentes que deben hacer su trabajo como si cobraran.

¿Qué hacer con los incentivos? - Las propuestas de la CONADU

Lejos de la supuesta promoción de la investigación científica que debían realizar, como se demostró más arriba, los desvíos y recortes por más de $114.000.000 producidos en los fondos asignados al Régimen de Incentivos, permitieron al Ministerio de Educación contar con fondos adicionales. Por otra parte, los fondos ejecutados, significaron que los docentes investigadores preexistentes al programa, realizaran cobros adicionales. El Ministerio tuvo fondos que, a pesar de ser propiedad de estos docentes, utilizó como de libre disponibilidad. Otro beneficio adicional para los sucesivos gobiernos, fue evitar un mayor descontento y la erogación de los fondos necesarios como para restablecer el poder adquisitivo de todos los docentes, utilizando pocos recursos pero dirigidos a aquellos con mayor vinculación académica y salarial a la vida universitaria. Teniendo en cuenta que estos docentes y la CONADU jamás dejaron de reclamar sueldos y presupuestos dignos, la etapa que se inicia a partir del 25 de Mayo con el nuevo gobierno y el objetivo explícito de volver a un país

“normal”, pareciera ser propicia para restablecer la “normalidad” académica y salarial en el sistema universitario.

La CONADU siempre mantuvo una postura crítica sobre los Incentivos ya que con ellos se instalaron los pagos en negro, la reforma laboral, la ruptura del nomenclador y de la asignación por antigüedad, y se desfinanciaron las Obras Sociales Universitarias. Por otra parte el sector de los docentes que ha sido “beneficiado” con el sistema, se ha percatado a los pocos años de su inicio de la volatilidad de este ingreso adicional. Pasando primero períodos de incertidumbre cuando los habían considerado ya parte estable de sus ingresos y sus pagos comenzaban a dilatarse, indignación por el recorte en el monto percibido, asombro por recibir algún pago, sumados al hastío burocrático sin contraprestación, y el enojo cada vez que recuerdan el proceso de categorización con años sin respuesta para quienes querían ingresar o los que habían apelado a dictámenes injustos. A pesar de esto, 19.333 docentes (el 21% de los 91.444 que tiene el sistema ocupando 111.214 cargos) cobraron en julio 2003 y con dos años de retraso, sus incentivos correspondientes a la 2ª cuota 2001. Son los que nos preguntan todos los meses “si se sabe algo de los incentivos”.

A esta altura resulta evidente que la mayoría de los Rectores, quienes conducen el lado de la patronal en la paritaria, comparten la idea de la continuidad de los incentivos. Por otra parte, el régimen de incentivos les resulta de utilidad para discutir y repartir el presupuesto de Ciencia y Técnica, tal como quedó evidenciado en su reciente Acuerdo Plenario del CIN en el que lo adoptaron como una de las pautas para repartir el futuro presupuesto 22. En las negociaciones de la paritaria nacional que han recomenzado deberemos esforzarnos por garantizar simultáneamente una mejora sustancial en los ingresos de los docentes universitarios, y encontrar una salida para la cuestión de los incentivos.

A lo largo de estos años en la CONADU hemos discutido sobre qué hacer con los incentivos. Si bien tenemos compañeros que sostienen que deberían ser suprimidos tal como se los conoce en la actualidad, reconocemos que el sistema no puede eliminarse sin una fuerte recomposición de los ingresos que evite la caída de quienes están en el sistema. En el año 1998 tuvimos la única oportunidad de debatir salarios a partir de la generación del Plan Plurianual que preveía llegar a incorporar una masa salarial de $420 millones en el presupuesto universitario. En ese entonces, los exiguos $50 millones que se destinaron a los salarios docentes permitieron una recomposición promedio de sólo el 7%. Sin embargo en el acuerdo paritario alcanzado se sentaron las bases para continuar con el programa de reestructuración salarial 20. Ya en ese momento ambas partes - CONADU y CIN - estuvimos de acuerdo con la consigna de incorporar los incentivos al salario. Por otra parte, previmos otras alternativas como adicionales para la dedicación exclusiva efectivamente cumplida (con bloqueo de título) y otras, no incorporadas en el decreto 1470/98, como los adicionales por título de posgrado, por el tipo de docencia realizada y/o la extensión universitaria.

¿Qué quiere decir incorporar los incentivos al salario? Para nosotros significó una manera elegante de resumir las distintas posiciones de entonces, algunas de las cuales son contrapuestas entre sí:

a- la eliminación, distribuyendo los fondos entre todos los docentes del sistema – si esto ocurriera los sueldos se incrementarían en un 8% ó 9%;
b- la disminución paulatina de los incentivos conforme se fuera incrementando el salario y garantizando la no reducción de los ingresos de los incentivados;
c- la incorporación como un adicional que no supere el 20% del salario básico con una grilla diferente a la actual - aritmética y no geométrica, con escalones razonables;
d- alguna de las alternativas anteriores con superposición de otros adicionales: por dedicación exclusiva a la universidad y/o título de posgrado.

La incorporación al salario como un adicional remunerativo, aún cuando persistiera la continuidad del Régimen, puede significar una mejora en la calidad de la remuneración de los docentes porque:

a- el carácter salarial obligaría a su ejecución, como ocurre con las actuales partidas de salarios, siendo su percepción mensual y obligatoria;
b- contribuir a los llamados salarios diferidos por los aportes a las obras sociales y la futura jubilación;
c- eliminaría la posibilidad de que el monto a percibir sea variable en función de la cantidad de integrantes que tiene el sistema;
d- disminuiría la posibilidad de que el Ministerio utilice sus fondos con discreción.

En todos los casos los llamados incentivos especiales o dobles deberían eliminarse. Si se pretenden asignar incentivos a la docencia a los integrantes del CONICET, deben conseguirse fondos adicionales para tal fin en lugar de sacarlos del presupuesto universitario.

Teniendo en cuenta que el otorgamiento de las categorías se realiza en base a los antecedentes de los investigadores y que los mismos se acumulan en el tiempo - salvo que se descubra que alguien realizó plagios - y que el rendimiento o la productividad ya son considerados en la evaluación de los informes finales o de avance de los grupos de investigación, la CONADU deberá poner su máximo empeño en evitar una nueva recategorización, salvo que la misma se utilice para promover voluntariamente de categoría o el acceso de nuevos investigadores al sistema. De lo contrario se estarían estimulando nuevas evaluaciones y recreando la burocracia promovida por la corte de los Homo evaluator que pretende “evaluar lo ya evaluado”.

La falta de una carrera docente en el Sistema Universitario que permita ascender de jerarquía y/o la falta de concursos en la mayoría de las Universidades, hace que los cargos que los docentes universitarios poseen desde Ayudante de Primera a Profesor Titular, no reflejen necesariamente los antecedentes que los mismos detentan. Por lo tanto la inclusión en el Manual de Procedimientos 2003 del requerimiento de un determinado cargo para algunas categorías del Programa de Incentivos se contrapone con la realidad, resulta funcional a la preservación de la elite y promueve la expulsión de docentes de las Categorías más altas de incentivos. ¿No alcanza acaso para definir la “categoría de investigador” lo estipulado en los incisos I, II y III para la Categoría I; los incisos I y II para la Categoría II; el inciso I para la Categoría III; el inciso I para la categoría IV? – ver a continuación condiciones previstas en el art. 18 Pautas para la categorización - :

En la Categoría I se exige:

I. Que hayan desarrollado una amplia producción científica, artística o tecnológica, de originalidad y jerarquía reconocida, acreditada a través del desarrollo de nuevas tecnologías, patentes, libros, artículos publicado en revistas de amplio reconocimiento, preferentemente indexadas, invitaciones como conferencistas a reuniones científicas de nivel internacional, participación con obras de arte en eventos internacionales reconocidos y otras distinciones de magnitud equivalente
II. Que hayan acreditado capacidad de dirección de grupos de trabajo de relevancia y que hayan formado becarios y/o tesistas de doctorado o maestría, investigadores o tecnólogos del mas alto nivel"
III. Que como docentes hayan alcanzado la categoría de Profesor Titular, Asociado o Adjunto".

En la Categoría II se exige:

I. Que hayan demostrado capacidad de ejecutar, dirigir y planificar en forma exitosa proyectos de investigación científica o de desarrollo tecnológico, acreditada a través de publicaciones o desarrollos de tecnología. En el caso de proyectos artísticos, tal capacidad se acreditará mediante obras de arte originales presentadas en ámbitos nacionales o internacionales reconocidos y,
II. Que hayan contribuido a la formación de becarios, y/o tesistas de doctorado o maestría, investigadores o tecnólogos del más alto nivel, y
III. Que como docentes hayan alcanzado la categoría de Profesor Titular, Asociado o Adjunto.

En la Categoría III se exige:

I. Que hayan realizado una labor científica, artística o de desarrollo tecnológico, debidamente documentada, y que acrediten haber dirigido o coordinado exitosamente proyectos de investigación científica, artística o de desarrollo tecnológico, evaluados por entidades de prestigio científico o académico reconocido o que presenten destacados antecedentes en el área disciplinar en la que pretenden categorizar, y
II. Que como docentes hayan alcanzado la categoría de Profesor Titular, Asociado, Adjunto o Jefe de Trabajos Prácticos.

En la Categoría IV se exige:

I. Que hayan realizado una destacada labor de investigación científica, artística o de desarrollo tecnológico, bajo la guía o supervisión de un docente-investigador I, II, o III o equivalente, durante TRES (3) años como mínimo, y
II. Que como docentes hayan alcanzado el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos, Ayudante de Primera o equivalente.

¿Cuántos casos de Jefes de Trabajos Prácticos o Ayudantes de Primera reúnen los antecedentes previstos para las Categorías I, II y III? ¿Acaso no se ven disminuidos ya sus

antecedentes, por no tener cargo de Profesor? En varias universidades se requiere el cargo de Profesor para autorizar la dirección de grupos de investigación, con lo que el sistema se vuelve una trampa: como no se tiene los cargos no se pueden realizar las tareas exigidas para las categorías más altas, por lo tanto nunca se podrá acceder a ellas. Esta dificultad puede ser sorteada por los integrantes de la Carrera del CONICET que pueden realizar sus tareas, acumular antecedentes porque pueden dirigir proyectos de investigación y competir luego con más chances en los escasísimos cargos de Profesor que son llamados a concurso. La CONADU deberá oponerse con firmeza a estas restricciones que significan la exigencia del cargo en la Universidad, tanto para acceder a la Categoría de docente investigador como para dirigir grupos y elaborar proyectos.

Por otra parte y como en ocasiones anteriores, deberá impedirse el nuevo intento de eliminar a los docentes categorizados con dedicación simple del sistema. En la actualidad y según los pagos realizados en julio 2003 correspondiente a la 2ª cuota 2001, se trata de unos 1800 casos, menos del 6% de los fondos asignados, y son docentes que a pesar de no contar con los cargos realizan tareas de investigación, aunque a los creadores y continuadores del sistema no les guste.

Teniendo en cuenta que en los posgrados del tipo Maestrías en Gestión Universitaria prácticamente no se analiza la política salarial, la CONADU debe impulsar activamente la inclusión de la misma en sus currícula, incluyendo el tema de los incentivos y el problema de la transferencia de la responsabilidad patronal. Por otra parte, junto con la discusión de los distintos temas referidos a la Política Universitaria que deberá llevar adelante el Centro de Estudios de la Federación, debería realizarse un simposio con mesas debate y presentación de trabajos sobre política salarial que analice en profundidad el tema: “Incentivos a los docentes – investigadores, 10 años de vigencia del régimen”, solicitando con antelación la presentación de trabajos, en particular a los numerosos autores que se han ocupado del tema, como así también a los responsables de su ejecución en la actualidad.

El Proyecto de Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva 2004 elaborado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología 21 ha sido puesto a consideración de la comunidad científica. Este proyecto, si bien propone continuar con la Política de Incentivos, introduce algunos conceptos interesantes que intentan corregir las políticas de ciencia y técnica de los ´90. En primer lugar se intenta fomentar el trabajo en colaboración en lugar de la competencia y promover la solución de problemas regionales a partir del trabajo mancomunado de distintos grupos e instituciones con asiento en el territorio. Además la cuestión salarial se destaca por ser uno de los primeros documentos oficiales que marcan la necesidad de una importante recomposición, como así también prevé la incorporación de nuevos investigadores, en todos los casos con elementos apropiados de trabajo. De modo similar aunque todavía no formalizado, en la secretaría de Educación Superior comienzan a encontrarse propuestas para estimular un clima propicio a la colaboración entre pares, como así también para avanzar en la democratización de las Universidades. Estas ideas parecen contrapuestas al modelo impulsado por el neoliberalismo y cabe sugerir la inclusión de las propuestas vertidas más arriba para su consideración ante las nuevas autoridades.

Es irracional propiciar un sistema que genere por un lado las condiciones para que unos pocos puedan trabajar con sueldos y subsidios especiales, y por otro se prive a la mayoría de los investigadores de los ingresos mínimos para su subsistencia y las condiciones básicas para realizar sus tareas de investigación. De qué le sirve al país tener un sistema científico - tecnológico que reproduzca las inequidades del modelo, con sólo una elite que puede desarrollar eficientemente su tarea. Si se quiere contribuir al desarrollo nacional, resulta imprescindible generar las condiciones para que todos los integrantes del sistema puedan contribuir en este proceso. Aunque cabe destacar, que a pesar de las poco propicias condiciones laborales, en buena parte de las disciplinas, la calidad de sus investigaciones sobre todo en ciencia básica no decayó gracias, en gran medida, a la voluntad de los investigadores de realizar sus trabajos en un marco de rigurosidad y exposición de sus resultados a la comunidad científica internacional. Ahora llegó la etapa de la democratización y de la expansión de nuestro sistema de ciencia y técnica manteniendo calidad y cantidad de ciencia básica, pero encontrando simultáneamente la manera de hacer que desde el sector científico se solucionen problemas concretos que afectan al conjunto de los habitantes del país. En las Universidades Nacionales también deberá encontrarse la manera de que contribuyan a este proceso. En este sentido nuestras instituciones deberían garantizar la generación de espacios de discusión para determinar, seleccionar o elegir los problemas concretos de la sociedad que se desea resolver. Todos los investigadores, independientemente de su disciplina, están capacitados como ciudadanos para participar de este tipo de selecciones que las políticas neoliberales, todavía en vigencia, no pueden garantizar. Las Universidades deberán determinar cómo favorecen la generación de espacios multidisciplinarios que entiendan en la resolución de estos problemas. En algunos casos los actuales grupos de investigación bastarán para desarrollar las tareas, en otros serán investigadores de distintos grupos que destinarán una parte de su tiempo para contribuir a llevar adelante el proyecto seleccionado. El Sistema Universitario deberá dejar de ser una confederación de universidades que pelea por una tajada de presupuesto individual y comenzar a analizar políticas y proyectos comunes de investigación de manera coordinada.

La CONADU deberá continuar impulsando su campaña para obtener un incremento salarial del 40%, y para que ningún docente universitario que trabaja 40 horas semanales cobre salarios bajo la línea de pobreza 23, buscando la renta para los que trabajan ad honorem y generando simultáneamente las propuestas para poner las universidades nacionales al servicio de las mayorías y de un desarrollo independiente. Salarios y condiciones de trabajo dignos, constituyen los verdaderos incentivos para promocionar la investigación científica, como así también la docencia y la extensión.

Bibliografía

1 El Programa de Incentivos a los docentes-investigadores creado por Decreto 2427/93. El decreto tiene tres Anexos.
2 La Resolución Ministerial /03, estableció el nuevo Manual de Procedimientos que reemplaza al de la RM 2307/97- ver 4.
3 La resolución Nº 09 del 10 de mayo 1996 estableció el valor índice con el que se pagarían los incentivos durante ese año. El valor asignado fue de 6,20 mientras que en los dos años

anteriores había sido de 7,00.
4 La Resolución Ministerial 2307/97, estableció el “Manual de Procedimientos” con el que se reemplazó a los tres Anexos del decreto 2427/93.
5 El Incentivo a la investigación universitaria como instrumento de promoción y gestión de la I+D. JC Carullo y LS Vaccarezza, http://venus.física.unlp.edu.ar/redcyt/segunda.htm, (1998), página de discusión abierta sobre el programa de incentivos.
6 La Recomposición Salarial de los Docentes Universitarios. Documentos para la Discusión de la Secretaría Adjunta de CONADU. Sanllorenti, Pedro, http://www.cta.org.ar/docs/docuniversit01.html, (marzo 2003).
7 Ministerio de Cultura y Educación, Secretaría de Políticas Universitarias, La Universidad. Boletín informativo de la Secretaría de Políticas Universitarias Año III, Nº 7 diciembre de 1996.
8 El programa de Incentivos a los Docentes Investigadores: Formulación, Implementación y visiones sobre su impacto. Prati, Marcelo Daniel. Universidad Nacional de La Plata.
9 Incentivos a Docentes-Investigadores. Se quedaron con el vuelto. H.Kofman y P.Sanllorenti, (1997), Revista NOTICIAS de CONADU.
10 La Resolución Ministerial Nº 104 del 16 de abril de 2002, realizó el primer reparto por pautas “objetivas” estableciendo las consideraciones laborales de docencia e investigación para los cargos docentes de las Universidades Nacionales.
11 Resolución Conjunta emitida por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) Nº 27 y la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (SCTIP) Nº 24 en fecha 8 de Abril de 2002
12 Resolución del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología 535 del 10 de abril de 2003. Rechaza el reclamo administrativo introducido por la Sec. Gral. De CONADU Anahí Fernández contra la Resolución Conjunta emitida por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) Nº 27 y la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (SCTIP) Nº 24.
13 Presentación Judicial CONADU – Juzgado Nacional de Primera Instancia Contencioso Administrativo Nº2, Secretaría Nº3, expte 18828/03. Acción de Amparo promovida contra el Ministerio de Educación.
14 Pedro Perez, Análisis Preliminar Del Nuevo Manual De Procedimientos Del Programa De Incentivos A Los Docentes Investigadores - Resolución Nº 811/ 03 – Documentos de CONADU - Mar del Plata, 4 julio de 2002.
15 Pedro Perez , Análisis Comparativo del Nuevo Manual de Procedimientos - Mar del Plata, 4 julio de 2002.
16 El Decreto 965/92 adicionales para docentes y autoridades de Universidades Nacionales, y Decreto 283/94, Nuevas Retribuciones de las Autoridades Superiores de las Universidades Nacionales.
17 Eduardo Basualdo. Sistema Político y Modelo de Acumulación en la Argentina. Univ. Nacional de Quilmes, agosto de 2001.
18 Rubinich, Lucas. La conformación de un clima cultural. Neoliberalismo y Universidad. Libros del rojas Universidad de Buenos Aires, diciembre 2001.
19 Betancour Bernotti, Vicente. Reforma de la gestión pública y políticas universitarias. Nueva Sociedad N° 165, Caracas, febrero 2000.
20 El decreto N° 1470/78 homologa el acuerdo paritario alcanzado entre las representaciones gremiales docentes, conducidas por la CONADU y el Consejo Universitario Nacional CIN. El decreto tiene como anexo este acuerdo que además de

incorporar una suma remunerativa no bonificable al salario de todos los docentes universitarios, comienza a delimitar un convenio colectivo de trabajo para el sector fijando algunos deberes y derechos, como así también las perspectivas para continuar la negociación. Al año siguiente se eliminaron las partidas presupuestarias correspondientes para que las mismas se realizaran.

21 Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, proyecto elaborado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2 julio 2003.

22 El Acuerdo Plenario Nº 465 del 8 de abril 2003, fija las Pautas Presupuestarias del CIN para el reparto de incrementos presupuestarios. Allí se establece que los criterios aplicados por la RM 408/02, fueron adoptados como uno de los 4 criterios en el futuro reparto de presupuesto. El número de docentes-investigadores del programa de incentivos se utiliza para los nuevos fondos de ciencia y técnica.

23 La Recomposición Salarial de los Docentes Universitarios II. Propuesta para los años 2003-2006 Documentos para la Discusión de la Secretaría Adjunta de CONADU. Sanllorenti, Pedro. Julio 2003

24 “Comentarios sobre la nueva reglamentación del Programa de Incentivos”, Aldao, Celso, Ministerio de Cultura y Educación, Secretaría de Políticas Universitarias, La Universidad. Boletín informativo de la Secretaría de Políticas Universitaria, Año V, Nº12, abril de 1998.

Pedro Sanllorenti es Dr. En Ciencias Biológicas, Secretario General del Gremio Docente de Mar del Plata – adum -, Secretario Adjunto de la CONADU y vocal de la Mesa Nacional de la CTA. Participó de las discusiones paritarias de 1998 que permitieron la distribución de $50 millones para salarios de los docentes universitarios y su incorporación posterior al presupuesto de las Universidades Nacionales. En 1995, siendo Secretario Técnico de CONADU, coordinó la Comisión del Proyecto de Convenio colectivo de Trabajo, y fue encargado de su redacción final hasta su aprobación por el Congreso de la Federación a fines de ese año. Tiene Categoría “C” en el Régimen de Incentivos desde 1994 y Categoría III desde 1999.